

AGREGAT

JURNAL EKONOMI & BISNIS

- Komitmen dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja di PT Somit Karsa Trinergi Jakarta** Hal 1-19
Aditya Ari Wibowo
- Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta** Hal 20-37
Ferdian Erlangga Rosa
- Kinerja BUMN di Indonesia: Kompensasi Eksekutif, Leverage, Size, dan Kepemilikan Manajerial** Hal 38-58
Saifudin Saifudin, Septiani Putri
- Capital Adequacy Ratio dan Tingkat Suku Bunga Kredit Terhadap Penyaluran Kredit di Bursa Efek Indonesia** Hal 59-72
Fitri Malini
- Kinerja Keuangan, Abnormal Return Sebelum dan Setelah Pengumuman Merger** Hal 73-93
Farid Addy Sumantri
- Good Governance Bisnis Syariah Terhadap Islamicity Financial Performance Index Bank Umum Syariah** Hal 94-113
Ayu Widiastuti, Mulyaning Wulan
- Islamic Corporate Governance (Case Study in Asia and GCC Countries)** Hal 114-132
Ummu Salma Al-Azizah
- Akuntansi Merdiban (Tangga): Sejarah & Praktek Akuntansi Islam Menuju Keadilan dan Kepatuhan Illahiyah** Hal 133-145
Bonnix Hedy Maulana

AGREGAT

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Jurnal berkala Ilmiah ini fokus dalam kajian ekonomi dan bisnis terbit dua kali dalam satu tahun (Maret dan September)

Editor In Chief

Edi Setiawan (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)

Managing Editor

Emaridial Ulza (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)

Associate Editors

Faizal Ridwan Zamzany (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)

Dewi Pudji Rahayu (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)

Novita Kusuma Maharani (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)

Hera Khairunnisa (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)

Meita Larasati (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)

Editorial Advisory Board

Sofia.L. Eremina (National Research Tomsk Polytechnic University, Rusia)

Selevich T.S. (National Research Tomsk Polytechnic University, Rusia)

Eko Suyono (Universitas Jendral Soedirman Purwokerto)

Erna Setiany (Universitas Mercu Buana)

Zuhairan Y. Yunan (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)

M Nurianto Al Arif (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)

Hikmah Endraswati (IAIN Salatiga)

Muchdie (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)

Sunarta (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA)

Assistant to Editor

Prayoga Agasi

Elmy Nur Azizah

Alamat Redaksi

Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jl. Raya Bogor KM 23. No. 99. Flyover. Pasar Rebo. Jakarta Timur 13830

Telp: 021-87796977, Fax: 021-87796977

Email: agregat@uhamka.ac.id

<http://journal.uhamka.ac.id/index.php/agregat/index>

DAFTAR ISI

**KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT SOMIT
KARSA TRINERGI JAKARTA**

Aditya Ari Wibowo

Hal 1-19

**MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API
INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 1 JAKARTA**

Ferdian Erlangga Rosa

Hal 20-37

**KINERJA BUMN DI INDONESIA: KOMPENSASI EKSEKUTIF, *LEVERAGE*,
SIZE, DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL**

Hesty Erviani Zulaecha

Hal 38-58

***CAPITAL ADEQUACY RATIO* DAN TINGKAT SUKU BUNGA KREDIT
TERHADAP PENYALURAN KREDIT DI BURSA EFEK INDONESIA**

Fitri Malini

Hal 59-72

**KINERJA KEUANGAN, *ABNORMAL RETURN* SEBELUM DAN SETELAH
PENGUMUMAN MERGER**

Farid Addy Sumantri

Hal 73-93

***GOOD GOVERNANCE* BISNIS SYARIAH TERHADAP *ISLAMICITY FINANCIAL
PERFORMANCE INDEX* BANK UMUM SYARIAH**

Ayu Widiastuti, Mulyaning Wulan

Hal 94-113

***ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE (CASE STUDY IN ASIA AND GCC
COUNTRIES)***

Ummu Salma Al-Azizah

Hal 114-132

**AKUNTANSI MERDIBAN (TANGGA): SEJARAH & PRAKTEK AKUNTANSI
ISLAM MENUJU KEADILAN DAN KEPATUHAN ILLAHIYAH**

Bonnix Hedy Maulana

Hal 133-145

KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT SOMIT KARSA TRINERGI JAKARTA

Aditya Ari Wibowo

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Email: aditxx@yahoo.com

Diterima: 3 Januari 2017; Direvisi: 7 Februari 2017; Disetujui: 25 Februari 2017

Abstract

PT Somit Karsa Trinergi as a company engaged in one of the industrial automation in the industry where the work was related to high technology so that the necessary human resources who have the knowledge and expertise that is high on the field. For this study will examine two variables. The variable is the commitment and the compensation and its effect on work performance. This study aims to determine the extent of the commitment that employees and compensation of the company will improve the performance of the employee. This study will use multiple regression analysis. Regression analysis will examine whether there is influence of independent variables (independent variable) on the dependent variable (dependent variable) and the size of the effect. In this study, the dependent variable is job performance, while the independent variables include, commitment, and compensation. The results obtained in this study is that the commitment of a significant and positive effect on employee performance. Compensation positive and significant impact on employee performance and commitment and compensation together positive and significant impact on employee performance PT. Somit Karsa Trinerg.

Keywords: *Commitment, Compensation, Job Performance, Automation Company*

Abstrak

PT Somit Karsa Trinergi sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di salah satu industri otomasi dimana dalam industri tersebut pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan teknologi tinggi sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian yang tinggi terhadap bidangnya. Untuk itu penelitian ini akan meneliti 2 variabel. Variabel tersebut adalah komitmen dan kompensasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komitmen yang dimiliki karyawan dan kompensasi yang diterima dari perusahaan akan meningkatkan prestasi karyawan tersebut. Penelitian ini akan menggunakan alat analisis regresi berganda. Analisis regresi akan mengkaji ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent variable*) serta besarnya pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini variabel tidak bebas adalah prestasi kerja, sedangkan variabel-variabel bebas meliputi, komitmen, dan kompensasi. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan Komitmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Somit Karsa Trinergi.

Kata Kunci: Komitmen, Kompensasi, Prestasi Kerja, Perusahaan Otomasi

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di dunia industri, menyebabkan perusahaan berupaya meningkatkan efisiensinya. Peningkatan efisiensi dapat dicapai melalui penurunan biaya operasional. Salah satu cara untuk menurunkan biaya operasional adalah dengan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi. Wujud penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia industri adalah otomatisasi kegiatan industri. Otomatisasi industri merupakan teknik yang digunakan oleh industri untuk memperkecil biaya produksi dan mengurangi human error.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomatisasi industri adalah PT. Somit Karsa Trinergi, yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut Perusahaan. Konsumen pengguna jasa Perusahaan ini meliputi perusahaan minyak dan gas, Industri, dan perusahaan manufaktur lainnya. Pada awal tahun 1990 jumlah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomatisasi hanya beberapa buah perusahaan saja. Prospek pasar yang cukup besar menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan otomatisasi baru. Hingga saat ini, jumlah perusahaan yang bergerak di bidang otomatisasi industri di

Jakarta dan sekitarnya sudah cukup banyak.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang otomatisasi, maka Perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) berkualitas agar kegiatan operasional perusahaan dapat berlangsung sebagaimana yang direncanakan. Tantangan terbesar dalam pelaksanaan otomatisasi industri tidak hanya terletak pada aspek teknologi saja, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mengimbangi kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi menuntut peningkatan keahlian dan ketrampilan sumber daya manusia sehingga teknologi dan peralatan yang ada dapat berperan secara maksimal. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan pemberdayaan karyawannya. Inti pemberdayaan karyawan adalah meningkatkan prestasi kerja para karyawannya. Pemberdayaan karyawan merupakan kegiatan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi.

Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan aset yang paling berharga bagi keberlangsungan perusahaan tersebut. Agar mampu

bersaing, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga memiliki prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja karyawan antara lain mencakup kecakapan dan kemampuan melaksanakan tugas, profesionalisme karyawan, dan loyalitas pada organisasi dan tugas pekerjaan. Karyawan berkualitas sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Wujud kemampuan karyawan antara lain meliputi kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja.

Kemampuan karyawan dipengaruhi oleh proses belajar, keahlian dan pengalaman. Apabila karyawan tidak mempunyai kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan tersebut tidak akan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai kemampuan tinggi, maka tugas-tugas akan dapat dikerjakan dengan baik. Dengan demikian karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi akan memiliki prestasi kerja yang tinggi pula.

Aspek prestasi kerja perlu mendapatkan perhatian dan diketahui, bukan saja oleh pimpinan perusahaan

tetapi juga oleh karyawan yang bersangkutan. Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan pembinaan dan pengembangan karier para karyawannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan perkerjaannya secara benar sesuai dengan keahliannya, tertib aturan, memperhatikan beban pekerjaan, dan sekaligus dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Selanjutnya, prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik faktor internal maupun eksternal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain mencakup , komitmen dan kompensasi. kerja dirasa sangat penting, karena hanya dengan maka perusahaan dapat melaksanakan program kerja yang

ditentukan. Sementara itu, komitmen menunjukkan adanya suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi.

Prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai bila pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Motivasi kerja berkaitan erat dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dirasa cukup dan adil bagi karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Kompensasi yang adil terkait keterbukaan dalam sistem penentuan gaji, tunjangan, bonus, dan uang makan. Dengan demikian karyawan mendapat hak atau bagian yang sesuai dengan kontribusinya. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan bersedia bekerja keras sehingga prestasi kerjanya meningkat.

Perusahaan merupakan sebuah lembaga yang dianggap dapat memberikan dampak positif terhadap masyarakat. Seiring berjalannya waktu, masalah sosial dan lingkungan yang

disebabkan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai laba semakin besar dan sulit dikendalikan. Terjadinya beberapa peristiwa alam yang menyebabkan keresahan bagi kelangsungan hidup manusia, seperti badai topan, air laut pasang dan curah hujan yang tinggi hingga menyebabkan banjir, serta angin puting beliung yang merobohkan rumah warga, diyakini terjadi sebagai dampak adanya pemanasan global akibat ulah manusia yang terus mengeksploitasi bumi.

Terkait dengan isu pemanasan global tersebut, masalah lingkungan menjadi sebuah pertimbangan utama yang perlu diselesaikan. Oleh sebab itu, masyarakat sebagai salah satu *stakeholder* menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan dampak sosial dan lingkungan yang timbul dan upaya mengatasinya. Atas tuntutan tersebut, perusahaan berusaha mengungkapkan bentuk tanggung jawab sosialnya dalam bentuk laporan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. CSR sendiri bukan hanya sekedar komitmen yang dilakukan untuk mendapatkan keuntungan finansial saja, tapi juga pembangunan sosial ekonomi yang berkelanjutan.

Kegiatan CSR saat ini bukan lagi sebagai tanggung jawab sosial lingkungan

perusahaan yang bersifat sukarela (*voluntary*), melainkan bersifat wajib (*mandatory*) yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (UU PT), yang disahkan 20 Juli 2007. Pasal 74 mewajibkan perseroan yang menjalankan kegiatan usaha di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pasal 66 Undang-Undang ini juga mewajibkan perseroan untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab tersebut dalam Laporan Tahunan. Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut akan dikenai sanksi sesuai ketentuan perundangan.

Praktik dan pengungkapan CSR merupakan konsekuensi dari struktur *Good Corporate Governance* (GCG), yang prinsipnya antara lain menyatakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kepentingan *stakeholders*-nya dan menjalin kerjasama yang aktif dengan *stakeholders* demi kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan tanggung jawab sosial. Faktor-faktor yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *earning management* dan mekanisme *corporate governance*.

Sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja, buruh, atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Menurut Edy Sutrisno (2010) sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi. Agar perusahaan yang dijalankan dalam berjalan tepat waktu dan dapat tercapai sesuai dengan rencana, maka diperlukan upaya dalam melaksanakan managerial terhadap sumber daya yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Edy Sutrisno (2010) sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Agar tujuan perusahaan tercapai, maka kepemimpinan perusahaan harus dapat mempengaruhi, menggerakkan dan membangkitkan semangat karyawan agar bersedia bekerja keras dan bertanggung jawab. Apabila perusahaan berhasil mempengaruhi, menggerakkan dan membangkitkan semangat karyawan maka

prestasi kerja perusahaan akan meningkat. Selanjutnya, dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, maka perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain, komitmen dan kompensasi.

Komitmen merupakan semua bentuk aktualisasi budaya kerja. Komitmen menunjukkan adanya suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi. Melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Gunadi Getol (2010) komitmen dalam setiap usaha pasti ada rintangan baik ringan maupun berat. Disebutkan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen diartikan bahwa karyawan tersebut mempunyai tekad dan target dalam setiap pekerjaannya untuk dapat berhasil dengan baik, dimana target tersebut dilakukan setahap demi setahap, dan tidak boleh menyerah pada ringan.

Adanya komitmen menjadikan seorang karyawan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat

organisasinya daripada kepentingan lainnya. Menurut George dan Jones (2006) komitmen menunjukkan adanya ketaatan seseorang untuk bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Komitmen berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan berkorelasi negatif dengan absensi dan perpindahan (turnover).

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi karena mereka melakukan dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, akan mereka senang menjadi karyawan pada perusahaan tersebut dan berniat untuk melakukan apa yang baik bagi organisasi. Hal ini berarti terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja.

Kompensasi itu sangat penting karena menyangkut kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu perusahaan akan semakin makmur dan sejahtera karyawannya, dan semakin rendah kompensasi kompensasinya, akan semakin terlihat nyata penderitaan dan kemiskinan

para karyawannya (Sihotang, 2007). Menurut Hadari Nawawi (2008) kompensasi dari perusahaan adalah suatu penghargaan atau ganjaran pada para karyawannya yang telah dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melaluisuatu kegiatan yang berupa bekerja dalam perusahaan.. Sementara itu, insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan baik berupa uang maupun barang untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu bisa berubah.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan, baik yangditerima secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi upah, tunjangan, bonus, dan pembagian keuntungan. Sementara itu, kompensai non-finansial antara lain mencakup asuransi kesehatan, perlengkapan dinas, jempunan dan keamanan. Kompensasi yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan kemauan atau

kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat

Menurut Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) kompensasi adalah seluruh imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh perusahaan dan sifatnya berwujud, yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, insentif dan beberapa tunjangan. Bagi karyawan, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong untuk memberikan balas jasa terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sementara itu, menurut Sihotang (2007) kompensasi berperan penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu perusahaan akan semakin makmur dan sejahtera karyawan perusahaan tersebut, dan semakin rendah kompensasi karyawan, akan semakin terlihat nyata penderitaan dan kemiskinan para karyawannya. Menurut Sihotang (2007) Fungsi pemberian kompensasi adalah: a) pengelolaan sumber daya manusia, b) Mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif bagi perusahaan, c) Mendorong terciptanya stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah untuk: a) memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan dan keluarganya, b) Memperhitungkan prestasi kerja dengan kompensasi, c) Mengaitkan kompensasi dengan kesuksesan perusahaan, d) Mengacu pada rasa keadilan dengan keseimbangan pemberian kompensasi.

Berdasar uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan atau ganjaran pada para karyawannya yang telah dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan dalam menjalankan organisasinya sangat memerlukan penilaian prestasi kerja dari karyawannya dalam rangka untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Menurut Edy Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja diperusahaan. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang

yang akan menentukan perkembangan kariernya di masa datang. Bernardin dan Russel (1993) dalam Edy Sutrisno (2010) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu sesuai standar yang ditentukan. Prestasi kerja lebih menekankan pada

hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Menilai prestasi kerja merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan, walaupun hal ini bukan hal yang mudah terutama dalam penentuan kriteria prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Reponden penelitian ini meliputi seluruh karyawan karyawan tetap, kecuali direktur dan wakil direktur. Dengan demikian penelitian ini mengambil responden seluruh populasi karyawan perusahaan, dan sehingga tidak dilakukan sampling. Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan perusahaan tersebut tidak terlalu besar. Karyawan tetap perusahaan berjumlah 35 orang.

Suatu alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika

diolah tidak memberikan hasil yang menyedihkan. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang diinginkan. Pengukuran validitas dilakukan dengan mencari besarnya korelasi antara skor butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dengan total skor variabel. Selanjutnya nilai korelasi ini dibandingkan dengan nilai korelasi menurut tabel (dengan $\alpha=5\%$). Apabila nilai korelasi hasil perhitungan melebihi nilai korelasi tabel, maka butir-butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi

product moment berdasar rumusan berikut.

r_{xy} : koefisien korelasi
 n : jumlah observasi

Sementara itu, realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya Nunnally, 1978 dalam Ghazali (2001) menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen yang dipakai dan dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Perhitungan Cronbach Alpha dilakukan berdasar rumusan berikut

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{tt} : Koefisien *cronbach alpha*

k : jumlah pecahan

$\sum \sigma_b^2$: total dari varian masing-masing pecahan

σ_1^2 : varian dari total skor

Secara umum data penelitian merupakan data primer yang mencakup data, komitmen, kompensasi, dan prestasi kerja. Data primer tersebut diperoleh melalui wawancara dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. Somit Karsa Trinergi baik karyawan penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan) kepada para karyawan tersebut. Kuesioner dirancang berdasar Skala Likert, dengan butir-butir pernyataan tentang, komitmen, kompensasi, dan prestasi kerja. Penentuan skor tiap-tiap butir pertanyaan didasarkan pada skala interval 1 sampai dengan 4, dengan kriteria berikut.

- a. Skor 1 = sangat tidak setuju
- b. Skor 2 = tidak setuju
- c. Skor 3 = setuju
- d. Skor 4 = sangat setuju.

Di samping itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berupa laporan-laporan dan publikasi dari Perusahaan. Penggunaan data sekunder dimaksudkan untuk menjelaskan informasi tentang perusahaan yang tidak dapat dicakup melalui data primer.

Penelitian ini akan menggunakan alat analisis regresi berganda. Analisis regresi akan mengkaji ada tidaknya pengaruh

variabel bebas (independent variable) terhadap variabel tidak bebas (dependent variable) serta besarnya pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini variabel tidak bebas adalah prestasi kerja, sedangkan variabel-variabel bebas meliputi, komitmen, dan kompensasi. Selanjutnya model regresi dituangkan dalam persamaan berikut.

Keterangan : Y adalah prestasi kerja
 X1 adalah
 X2 adalah komitmen
 X3 adalah kompensasi
 e adalah residual

Selanjutnya persamaan di atas akan diestimasi dengan ordinary least square (OLS). Keandalan parameter-parameter yang diestimasi dapat dilihat melalui 2 (dua) kriteria yaitu pengujian signifikansi parameter secara individual (uji t) dan uji signifikansi parameter secara bersama – sama (uji F). Model regresi yang baik adalah model regresi yang ditandai dengan relatif besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen. Dengan kata lain model yang memiliki nilai R² relatif tinggi (Goodness of Fit).

Di samping itu model regresi terbebas dari pelanggaran asumsi klasik yang meliputi

heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Somit Karsa Trinergi adalah perusahaan otomatisasi yang didirikan pada tahun 1996. perusahaan yang beralamat di Jakarta timur ini adalah sebuah perusahaan yang menyediakan proses kontrol instrumentasi, sistem integrasi dan melayani kebutuhan industri secara umum.

1. Bidang industri yang menjadi konsumen perusahaan ini adalah:

- a. Oil & Gas Industry.
- b. Cement Industry.
- c. Electricity & Thermal Energy.
- d. Water & Waste Water Treatment.

2. Lingkup pelayanan dari perusahaan ini adalah:

- a. Engineering.
- b. Procurement.
- c. Instrument & Control Construction.
- d. System Design.
- e. System Integration.
- f. Panel Assembly.
- g. Field Instrument Supply.
- h. Calibration.
- i. Training.
- j. Maintenance Services.

Perusahaan ini mempunyai beberapa divisi yang mempunyai tanggung jawab

masing-masing. Divisi yang terdapat di perusahaan ini adalah, Marketing, Admisitrasi, HRD dan Proyek. Setiap divisi mempunyai masing-masing manager yang bertanggung jawab terhadap prestasi kerja divisi tersebut dan mempertanggung jawabkan kepada direksi.

Sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tentang komitmen, kompensasi dan prestasi kerja seperti tertuang dalam kuesioner. Hanya beberapa responden yang menjawab tidak setuju. Penilaian responden yang menyatakan setuju atau sangat setuju menunjukkan bahwa responden bersikap, memiliki komitmen, dan menilai adil terhadap semua yang diberikan oleh perusahaan serta memiliki prestasi kerja yang relatif tinggi. Responden memiliki rasa turut memiliki hadap perusahaan. Responden memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan berupaya untuk bekerja lebih baik.

Koefisien regresi variabel (X_1) sebesar 0,158 dan bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan menyebabkan kenaikan prestasi kerja. Semakin seorang karyawan, maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi. Kenaikan sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan prestasi

kerja karyawan sebesar 0,158 (ceteris paribus). Penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurhaida (2010) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah I. Faktor kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sifat ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Adanya kerja menjamin terpenuhinya kebutuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Hal tersebut sesuai dengan Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk kepentingan organisasi, yaitu dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Sedang

untuk karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Ini akan didapat jika di Perusahaan bila para karyawannya, maka setiap individu karyawan akan ikut, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak, maka karyawan lain ikut tidak. Maka lingkungan kerja yang sangat mudah untuk menerapkan lingkungan kerja yang baik. Disebutkan bahwa yang baik adalah dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan Perusahaan ini terhadap tugas-tugas yang diberikan dari perusahaan. Apabila ada maka akan memunculkan adanya gairah kerja, semangat kerja, dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain untuk taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga tercipta kondisi yang tentram, teratur, dan tertib. Penerapan akan mengubah sikap dan perilaku karyawan dalam ujud kemauan menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Selanjutnya, karyawan dengan sadar mengikuti peraturan berlaku pada perusahaan. yang tinggi akan memungkinkan tujuan

organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sementara itu, koefisien regresi variabel komitmen (X_2) juga bertanda positif. Koefisien regresi variabel komitmen sebesar 0,607. Dengan demikian kenaikan komitmen karyawan sebesar 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,607 (ceteris paribus). Hal ini berarti kenaikan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan, maka prestasi kerjanya akan semakin tinggi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Pittorino (2008) dan Khan et.al (2010). Hasil penelitian Pitorino (2008) menunjukkan komitmen organisasi yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan adalah komitmen afektif bersama-sama dengan komitmen normatif. Sementara itu, hasil penelitian Khan et.al (2010) menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan. Dalam analisis komparatif tiga dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.

Komitmen menunjukkan adanya suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pada janji yang telah dinyatakannya untuk

memenuhi tujuan organisasi. Melaksanakan komitmen artinya menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Komitmen menunjukkan adanya ketaatan seseorang untuk bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. komitmen pekerja menunjukkan bahwa pekerja merasa ikut memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan.

Adanya komitmen menjadikan seorang karyawan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya daripada kepentingan lainnya. Adanya komitmen karyawan yang tinggi, menyebabkan perusahaan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas, kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya keterlambatan, absensi dan turnover. Komitmen karyawan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi karena mereka melakukan dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, akan mereka senang menjadi karyawan pada perusahaan tersebut dan

berniat untuk melakukan apa yang baik bagi organisasi.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) bertanda positif. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,360. Hal ini berarti kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,360 (*ceteris paribus*). Kenaikan kompensasi menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Trisilo Soepono (2007) tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Reasuransi Nasional Indonesia. Dalam penelitian tersebut, Trisilo Soepono menyimpulkan bahwa rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan biasanya dapat menjadi salah satu alasan terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan rendah. Kompensasi yang rendah akan menyebabkan kehilangan motivasi para karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, bahkan tidak jarang muncul hal-hal yang tidak ekonomis akan menurunkan motivasi kerjanya.

Kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi yang memuaskan, maka perusahaan bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi. Besarnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan. Menurut Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) dalam menghadapi tantangan dalam rangka persaingan di era global, kompensasi bagi karyawan adalah sebagai kunci dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif, dimana perusahaan mengakui bahwa dengan kompensasi perusahaan tidak hanya menarik pelamar kerja yang potensial, memotivasi dan mempertahankan karyawan, tetapi juga dapat mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup, dan profitabilitas perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong untuk memberikan balas jasa terhadap

perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Kompensasi berperan penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu perusahaan akan semakin makmur dan sejahtera karyawan perusahaan tersebut. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ini sesuai dengan pendapat Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) bahwa dengan pemberian kebijakan kompensasi bagi karyawan maka akan terjadi peningkatan daya tarik

SIMPULAN

Berdasar hasil analisis dan pembahasan diatas dapat diambil beberapa simpulan berikut: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Somit Karsa Trinerigi; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Somit Karsa Trinerigi; Komitmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan

pelamar kerja yang potensial bagi perusahaan, timbulnya motivasi dan rasa senang bekerja di perusahaan, dapat lebih meningkatkan daya saing dan memperpanjang kelangsungan hidup di perusahaan.

Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan harus merupakan sumber kekuatan yang ada, dan terdiri dari kekuatan seluruh karyawan yang ada, yang dapat didayagunakan dalam memajukan perusahaan.

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Somit Karsa Trinerigi: Nilai R² sebesar 0,843 menunjukkan bahwa proporsi variasi pada variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel, komitmen dan kompensasi adalah sebesar 84,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar 15,7 persen dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model.

Implikasi dari penelitian ini sebagai berikut: Kenaikan menyebabkan

kenaikan prestasi kerja karyawan. Adanya menunjukkan bahwa karyawan dengan sadar mengikuti peraturan berlaku pada perusahaan sehingga memungkinkan bagi tercapainya tujuan organisasi termasuk tujuan peningkatan prestasi kerja karyawan; Adanya komitmen menyebabkan karyawan mendahulukan kesediaan yang sudah dijanjikan buat organisasinya daripada kepentingan lainnya. Komitmen karyawan yang tinggi, menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, serta menurunnya keterlambatan, absensi dan turnover sehingga prestasi kerja karyawan meningkat; Kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan; Prestasi kerja di perusahaan di pengaruhi oleh faktor, komitmen, dan kompensasi. Kemauan, kesadaran kerja, dan perilaku karyawan serta penghargaan yang

diterima dalam ujud kompensasi sangat menentukan bagi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Saran yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah: Manajemen perlu memberikan semangat kepada karyawannya dalam pelaksanaan standar organisasi. Perlu diberikan suatu pelatihan yang mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan tentang sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Perubahan sikap dan perilaku karyawan akan mengarah kepada kerjasama dan prestasi yang lebih baik; Komitmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara itu, tinggi rendahnya komitmen bergantung pada daya tarik pekerjaan dan peluang promosi. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan suatu otonomi yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut semakin menarik bagi karyawan. Disamping itu, perlu diperhatikan peluang promosi agar komitmen karyawan tetap tinggi; Tinggi rendahnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat

menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien

REFERENSI

- Al Fajar, Siti dan Tri H. (2010). *Management Sumber Daya manusia Sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Penerbit: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Alfian, Y. (2007). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Peningkatan Prestasi kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Utama Perum Pengadaan Jakarta*. Jakarta: Tesis.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice (10th ed.)*. London: Kogan Page.
- Cooper dan Robertson. (2006). *The Psychology of Personnel Selection, A quality Approach London*. London: SAGE Publications, Inc.
- George, JM & Jones.G. (2006). *Organizational Behaviour, 5th Edition*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Getol, G. (2010). *Management Miracle Series Good Leadership VS Bad Leadership*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handari, N. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Jones J.J, dan Walters, D.L. (2008). *Manajemen Sumber Daya dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Q Media.
- Khan, M.R. Ziauddin, F.A.J. dan Ramay M.I. (2010). *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance, European Journal of Social Sciences: 15, Number 3*. Diunduh dari www.eurojournals.com
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muniarti, D. (2006). *Analisis Hubungan Kompensasi, Pengembangan*

- Karier, Motivasi dengan Prestasi kerja (Kasus Pada Karyawan UPN "Veteran" Jakarta).* Jakarta: Tesis UPN.
- Nurhaida. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I Nanggroe Aceh Darussalam Sumatera Utara.* Medan: Tesis, Universitas Sumatera Utara. Diunduh dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/204945.pdf>
- Koesmono, H. Teman. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya.* Surabaya: Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, 9. (1) Maret: 30-40.
- Robbins & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Edition 12.* Jakarta: Salemba Empat.
- Rudiyanto, M. 2010. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai negeri Sipil Pada* Direktorat Penilaian Kekayaan Negara. Jakarta: Tesis.
- Pitorino. (2008). *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi kerja Karyawan di Eskom Afrika Selatan,* Afrika Selatan: Rhodes University, Thesis.
- Sariyathi. (2007). *Prestasi Kerja Karyawan, suatu kajian teori.* Fakultas Ekonomi Unud Bali, [Http//ejournal.unud.ac.id/abstract/sariyathi/pdf](Http://ejournal.unud.ac.id/abstract/sariyathi/pdf).
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Pradnya Pramita.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed 2.* Yogyakarta: Penerbit STIE YPKN.
- Siagian, S. (2008). *Managemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara, 16 st.
- Soepono, Trisilo. (2007). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia.* Tesis.
- Suyanto dan Yulistyan. (2007). *Otomatisasi Sistem Pengendali*

*Berbasis PLC Padd Mesin
Vacuum Metalizer Untuk Proses
Coating (Studi Kauss
Astra otoparts, TBK). Gematek,
Jurnal Teknik Komputer, 9 (2)*

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
Prenada Media Group, 2 ed.

Tabassi, A.A. dan A.H. Abu Bakar.
(2009). *Training, motivation, and
performance: The case of human
resource management in
construction projects in
Mashhad, Iran*, International
Journal of Project Management,
27: 471–480. Diunduh dari:
[http://www.sciencedirect.com/sci
ence/article/pii/S0263786308001
130](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786308001130)

Triton. (2010). *Managemen Sumber Daya
manusia Perpektif Partnership
dan Kolektivitas*. Yogyakarta:
Penerbit Oryza.

MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 1 JAKARTA

Ferdian Erlangga Rosa

Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia

Email: ferdian@gmail.com

Diterima: 3 Januari 2017; Direvisi: 7 Februari 2017; Disetujui: 25 Februari 2017

Abstract

This study aims to determine the effect of the mutation on the performance of employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Operations 1 Jakarta. In this study using survey methods and eksplansi with the collection directly from the original source, in the form of questionnaires were drawn from a sample. The sample in this study were all employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Jakarta Regional Operations 1 102 respondents. Data analysis and processing techniques used are validity, reliability test, descriptive analysis, simple linear regression analysis. Based on the results of data processing test "t" to see the effect of the mutation on employee performance variables significant or not, it can be seen from the figures the probability (sig). Probability value $0.000 < 0.05$ by t value = 6.305 and t table = 1.66023. 1.66023 Figures obtained from the t table with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $nk-1 = 100$. If $t > t$ table is $6.305 > 1.66023$, so it can be concluded that H_0 is rejected or mutations significantly influence employee performance.

Keywords: Mutations, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dan eksplansi dengan pengumpulan secara langsung dari sumber asli, berupa penyebaran kuesioner yang diambil dari suatu sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta sebanyak 102 responden. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan dari hasil pengolahan data uji "t" untuk melihat pengaruh variabel mutasi terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dapat dilihat dari angka probabilitas (sig). Nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung = 6,305 dan t tabel = 1,66023. Angka 1,66023 diperoleh dari t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 100$. Jika t hitung $> t$ tabel yaitu $6,305 > 1,66023$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Mutasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting di perusahaan. Sebagai aset perusahaan yang sangat berharga, maka penting bagi perusahaan untuk selalu membina dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu usaha yang dilakukan adalah dengan penerapan mutasi. Program ini diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan ada artinya jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kinerja yang tinggi.

Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawannya. Dengan kondisi tersebut diharapkan karyawan dapat memiliki perilaku dan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya mencapai tujuan. Mutasi selain dapat meningkatkan kinerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Mutasi pada dasarnya adalah pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang sifatnya sejajar. Tetapi masyarakat sering mengartikan bahwa karyawan yang di mutasi adalah karyawan yang di hukumi karena melakukan kesalahan atau menyalahgunakan kedudukannya. Tetapi perlu diingat bahwa mutasi sebenarnya dilakukan untuk melakukan penyegaran, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa transportasi perkeretaapian terbesar di Indonesia. PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai induk perusahaan membawahi sembilan daerah operasi dan tiga divisi regional, salah satunya adalah daerah operasi 1 Jakarta atau biasa disingkat DAOP 1 Jakarta. PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta bisa dibayangkan merupakan daerah operasi yang memiliki aktivitas terpadat, karena daerah operasi 1 Jakarta selain melayani rute perjalanan jarak jauh, juga melayani rute perjalanan Jabodetabek dengan menggunakan armada kereta listrik (KRL). Dengan budaya perusahaan yang selalu menjunjung tinggi integritas,

profesional, keselamatan, inovasi dan pelayanan prima, insan perkeretaapian Indonesia dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik kepada konsumen.

Kebijakan pengembangan karir yang dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu dengan mengadakan program pendidikan, pelatihan, mutasi serta promosi jabatan. Mutasi dan rotasi merupakan fenomena yang biasa terjadi di perusahaan. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pendorong agar motivasi kerja karyawan meningkat dan untuk menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya agar dapat tercipta penyegaran terhadap karyawan dan penyegaran terhadap organisasi. Selain itu untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah artikan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasari atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Bagi karyawan kereta api terdapat ketentuan tentang perpindahan karyawan, seperti yang diatur dalam perjanjian kerja bersama PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan Serikat

Pekerja Kereta Api (SPKA) pasal 15 tentang pengangkatan dan mutasi jabatan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para karyawan kereta api untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya mutasi yang dilakukan oleh perusahaan akan membuat pimpinan mudah sekali mengetahui tingkat kemampuan yang mendukung kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang pertama Mohammad Khalaj Ghasem Abadi (2013), Islamic Azad University, IRAN. Melakukan penelitian dengan judul: *Effect of Job Mutation on Employee Performance in Irancell Company*. Penelitian terdahulu yang kedua diperoleh dari jurnal yang dibuat oleh Riana Widianti (2014), Universitas Pendidikan Indonesia. Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, dan Keluarga Berencana (BP3APKKB) Provinsi Jawa Barat”. Penelitian terdahulu yang ketiga dari jurnal yang dibuat oleh

Dwi Ade Putra (2010), Universitas Islam Riau. Dengan judul: Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

Dalam beberapa literatur dijelaskan pengertian mutasi seperti pengertian mutasi menurut Dessler (2007) Perpindahan kerja atau mutasi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain pada level yang sama dan pada tingkat upah atau gaji yang sama pula. Tidak ada peningkatan atau penurunan tanggung jawab, walaupun mungkin ada perubahan dalam kondisi kerjanya.

”Job transfer is the transfer process of an employee from one job to other work at the same level and at the level of wages or salaries same anyway. No increase or decrease in responsibility, although there may be changes in working conditions.”

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) menyatakan mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Menurut Hasibuan (2009) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi tersebut.

Siagian (2008) mengemukakan bahwa mutasi tersebut dengan istilah alih tugas dan alih tempat, yaitu sebagai berikut: Alih tugas adalah penempatan seorang pegawai pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan, dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini bekerja. Sedangkan alih tempat, adalah seorang pegawai melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.

Selanjutnya, Rivai (2005) mengemukakan istilah mutasi dengan transfer, yaitu sebagai berikut: transfer terjadi kalau seorang karyawan

dipindahkan dari suatu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Berdasarkan keterangan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, serta status kepegawaian yang bersangkutan dengan tujuan agar pegawai tersebut mendapatkan kepuasan dalam kerja serta berprestasi secara maksimal bagi organisasi. Disamping itu, suatu jabatan/pekerjaan dilakukan terlalu lama mungkin dapat menimbulkan kebosanan dengan segala akibatnya.

Menurut Bernardian, John H & Joyje E.A Russel (1993) yang dikutip Sedarmayanti (2004) menyatakan bahwa:

“Performance is defined as the record of outcomes produced or a specific job function or activity during, a specific time period.”

Yakni kinerja di definisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Pendapat lain mengutarakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari *“performance”*, berarti: perbuatan, pelaksanaan pekerjaan prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.

Menurut Veithzal Rivai (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa kinerja

merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pengertian kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono (2009), pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Jumingan (2006) menjelaskan pengertian tentang kinerja sebagai berikut: “Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya”.

Berdasarkan kelima teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan yang memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja untuk diperlukan kinerja yang baik dan organisasi dapat memperbaiki hal tersebut dengan memperbaiki pelaksanaan mutasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan oleh karyawan untuk melayani pelanggan.

Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para pegawai yang pada dasarnya mereka yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan.

Bagi organisasi atau perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, ketrampilan, sikap, dan perilaku kerja para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Terpenuhinya mutasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, untuk mengukur kinerja yang baik melalui penilai kinerja dan hasil tersebut organisasi dapat menemukan karyawan yang berkualitas dan profesional dalam bekerja.

Kinerja pegawai sangat tergantung dari prestasi kerja, besar kecilnya pengaruh tersebut tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut dalam mengorganisir sumberdaya manusia sebagian besar tergantung kualitas, ketrampilan karyawan serta sikap dan perilaku, maka kinerja karyawan lebih besar pengaruhnya dari teknologi. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah

dengan menghubungkan pelaksanaan mutasi dengan kinerja karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) sangat menyadari betapa pentingnya skill, wawasan serta pengetahuan bagi karyawan. Hal ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2012) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Menurut Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa metode survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi.

Dalam penelitian ini digunakan metode survey karena penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari sampel karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

dengan jumlah karyawan 137 orang. Penentuan besarnya sampel sangat penting karena mewakili populasi penelitian, oleh karena itu pengambilan jumlah sampel dapat digunakan rumus Slovin adalah $n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$. Dari hasil perhitungan diatas maka sampel yang akan diambil setelah melalui pembulatan adalah sebanyak 102 orang responden.

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) berlokasi di Jl. Cikini Raya, Cikini, Menteng, Jakarta Pusat. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung bulan Juni sampai Agustus 2015.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner dalam pengumpulan data yang mengacu pada system skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang objek sikap. Objek sikap ini biasanya telah ditentukan secara spesifik dan sistematis oleh periset. Indikator-indikator dari variabel sikap terhadap suatu objek merupakan titik tolak dalam membuat pertanyaan atau pernyataan tersebut dihubungkan dengan jawaban yang berupa dukungan atau sikap yang diungkapkan dengan kata-kata “sangat setuju” (SS), “setuju” (S), “ragu-ragu” (RR), “tidak Setuju” (TS), “sangat tidak setuju” (STS).

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dari tampilan output Cronbach Alpha pada kolom Correlation dengan perhitungan r_{tabel} . Jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2005).

Menurut Ghozali (2009) reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengaruh yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengaruh yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka setelah melakukan pengujian validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kecenderungan atau kepercayaan alat pengukuran dengan diperoleh nilai r dari pengujian reliabilitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua belah instrumen. Uji reliabilitas bertujuan untuk

mengukur konsistensi indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60 suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\text{Alpha Cronbach} > 0,60$.

Menurut Sugiyono (2007) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif biasa digunakan untuk mendeskripsikan demografi responden diantaranya yaitu usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendapatan, dan lain-lain. Mengingat metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang

digunakan adalah data sekunder, maka beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk memenuhi syarat yang ditentukan untuk penelitian ini yaitu diantaranya uji sehingga penggunaan regresi linier normalitas, uji multikolinearitas, uji berganda perlu dilakukan pengujian atas heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini akan kita lihat hasil penelitian:

Tabel 1
Indikator Mutasi (X)

No.	Per nyataan	Jumlah Jawaban Responden	Rata-rata
1	Saya merasa suasana lingkungan kerja di perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya.	449	4.40
2	Saya merasa fasilitas kantor yang ada diperusahaan sangat mendukung pekerjaan saya.	451	4.42
3	Saya senantiasa menciptakan suasana kerja yang baik.	462	4.52
4	Saya merasa jabatan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prestasi saya.	479	4.69
5	Saya mampu mengemban jabatan yang diberikan oleh perusahaan.	458	4.49
6	Saya merasa pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan saya.	448	4.39
7	Saya bekerja dengan sangat baik sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa saya kerjakan.	467	4.57
8	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.	483	4.73
9	Saya dapat menjalankan tugas yang baru sesuai dengan tanggung jawab.	462	4.52
10	Saya memiliki semangat yang tinggi di dalam bekerja.	479	4.69
Rata-rata			4.54

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Dari tabel 1 dapat dilihat poin tertinggi pernyataan “Saya selalu memanfaatkan atau kekuatan relatif pada indikator waktu bekerja dengan baik”. Poin Mutasi berada pada poin ke 8 dengan kelemahan relatif ada pada poin ke 6 jumlah jawaban responden sebesar 483 dengan jumlah jawaban responden sebesar atau dengan nilai rata-rata 4.73 yang 448 atau nilai rata-rata 4.39 yang menyatakan sangat setuju dengan menyatakan “Saya merasa pekerjaan yang

diberikan telah sesuai dengan kemampuan dari variabel Mutasi adalah 4.54. saya”. Adapun untuk rata-rata keseluruhan

Tabel 2
Indikator Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	Rata-rata
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	487	4.77
2	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	488	4.78
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan.	488	4.78
4	Saya dapat mengerjakan tugas secara efektif di dalam bekerja.	489	4.79
5	Saya mampu mentaati setiap peraturan di perusahaan.	480	4.70
6	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dalam setiap pekerjaan.	454	4.45
7	Saya mampu membangun hubungan kerja sama yang baik dengan atasan.	438	4.29
8	Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	429	4.20
9	Saya selalu meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	460	4.50
10	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.	475	4.65
Rata-rata			4.59

Sumber: PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, 2017

Dari tabel 2 dapat dilihat poin tertinggi ada pada poin ke 8 dengan jumlah atau kekuatan relatif pada indikator jawaban responden sebesar 429 atau nilai Kinerja berada pada poin ke 4 dengan rata-rata 4.20 yang menyatakan “Saya jumlah jawaban responden sebesar 489 atau nilai rata-rata 4.79 yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Saya dapat mengerjakan tugas secara efektif di dalam bekerja”. Poin kelemahan relatif

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Mutasi Karyawan	Butir 1	0.360	0.1946	Valid
	Butir 2	0.350	0.1946	Valid
	Butir 3	0.355	0.1946	Valid
	Butir 4	0.436	0.1946	Valid
	Butir 5	0.447	0.1946	Valid
	Butir 6	0.280	0.1946	Valid
	Butir 7	0.298	0.1946	Valid
	Butir 8	0.238	0.1946	Valid
	Butir 9	0.341	0.1946	Valid
	Butir 10	0.436	0.1946	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0.539	0.1946	Valid
	Butir 2	0.471	0.1946	Valid
	Butir 3	0.313	0.1946	Valid
	Butir 4	0.616	0.1946	Valid
	Butir 5	0.507	0.1946	Valid
	Butir 6	0.468	0.1946	Valid
	Butir 7	0.355	0.1946	Valid
	Butir 8	0.315	0.1946	Valid
	Butir 9	0.335	0.1946	Valid
	Butir 10	0.580	0.1946	Valid

Sumber: Output SPSS 20.0

Dari hasil tabel uji validitas R tabel. Demikian indikator atau memperlihatkan nilai R hitung setiap kuesioner yang digunakan oleh masing-masing indikator variabel Mutasi dan Kinerja masing variabel Mutasi dan Kinerja Karyawan lebih besar dibandingkan nilai dinyatakan valid untuk ukur variabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Mutasi	0.688	0,60	Reliabel
Kinerja	0.763	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20.0

Nilai *cronbach's alpha* variabel Mutasi dan Kinerja lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Mutasi

dan Kinerja, semua dinyatakan handal variabel.
 atau dapat dipercaya sebagai alat ukur

Tabel 5
Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mutasi	102	38	50	45,47	3,127
Kinerja Karyawan	102	38	50	45,96	3,057
Valid (listwise)	N 102				

Sumber : Output SPSS 20.0

Hasil statistik deskriptif dari tabel sebesar 3.127. di atas menunjukkan antara lain: Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Variabel Mutasi (X) dengan jumlah sampel (n) sebanyak 102 memiliki jawaban responden rata-rata (mean) sebesar 45.47 dengan standar deviasi sebesar 45.47 dengan standar deviasi sebesar 3.057.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,250	3,769		5,903	,000
Mutasi	,521	,083	,533	6,305	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20.0

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS di atas diperoleh nilai koefisien regresi a = 22.250 dan b = 0.521. Dari nilai koefisien regresi yang diperoleh tersebut bila dimasukkan ke dalam persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 22.250 + 0.521X$. Konstanta sebesar 22.250 artinya jika mutasi diabaikan atau tidak dilakukan maka skor kinerja karyawan adalah 22.250. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0.521 artinya jika indikator mutasi meningkat naik satu poin atau mutasi dilakukan satu kali maka diperkirakan skor kinerja karyawan

meningkat sebesar 0.521 poin pada tingkat signifikan $0.00 < 0.05$ artinya H_0 konstanta 22.250. Dengan demikian ditolak dan H_1 diterima dan pengaruh sebaiknya perusahaan harus melakukan antaramutasi terhadap kinerja karyawan mutasi karena dapat meningkatkan kinerja signifikan, yang berarti koefisien korelasi karyawan. signifikan pada PT Kereta Api Indonesia Uji parameter koefisien korelasi (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. berdasarkan output SPSS menunjukkan

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

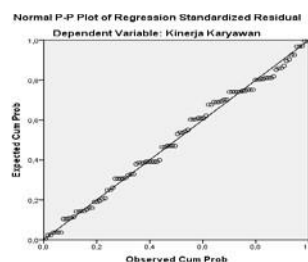
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58587091
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,052
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,615
Asymp. Sig. (2-tailed)		,844

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat (0.844 > 0,05). Hasil ini juga didukung diketahui bahwa hasil pengolahan data dengan hasil analisis grafik normal p-plot. menunjukkan besar nilai *kolmogorov* Pada prinsipnya normalitas dapat *smirnov* adalah 0.615 dan signifikansi dideteksi dengan melihat penyebaran data pada 0.844 maka disimpulkan data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik terdistribusi secara normal karena nilai atau dengan melihat histogram dari *Asymp.Sig.* adalah 0.844 dan lebih besar residualnya. Hasil grafik normal p-plot daripada nilai signifikansi yaitu 0,05 pada penelitian ini seperti berikut:

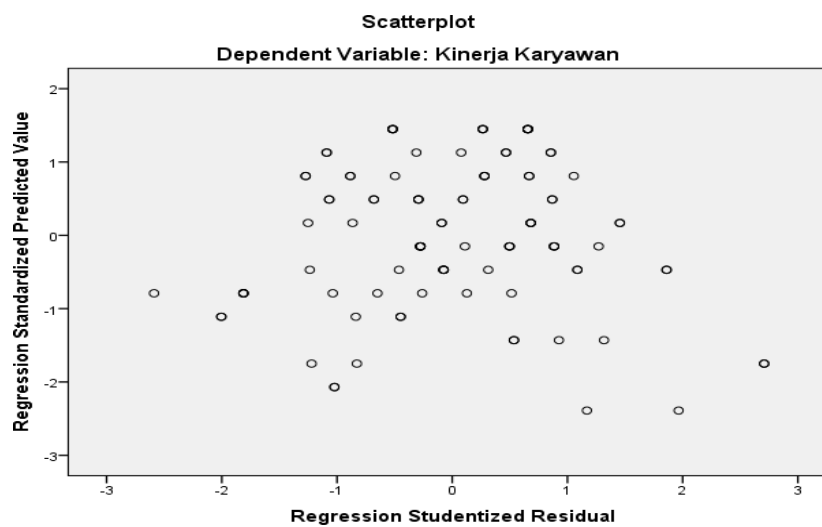


Gambar 1
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 1 di atas, pola arah garis diagonal sehingga dapat menunjukkan penyebaran titik-titik berada disimpulkan bahwa model regresi di sekitar garis diagonal dan mengikuti memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Scartterplot



Berdasarkan grafik di atas dapat pada sumbu Y, sehingga model regresi diketahui bahwa variabel X dalam model layak dipakai untuk memprediksi merupakan homoskedastisitas karena pengaruh mutasi terhadap kinerja tidak ada pola yang jelas serta titik-titik karyawan. menyebar di atas dan di bawah angka 0

Uji Autokorelasi

Uji *Lagrange Multiplier*. Uji bila sampel yang digunakan relatif besar autokorelasi dengan LM test terutama dan derajat autokorelasi lebih dari satu. digunakan untuk sample besar di atas 100 Uji LM akan menghasilkan statistik observasi. Uji ini memang lebih tepat Breusch-Godfrey, Imam Ghozali (2011: digunakan dibandingkan uji DW terutama 113).

Tabel 8
Hasil Uji Lagrange Multiplier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,241	5,320		-,045	,964
	Mutasi	-,004	,084	-,004	-,042	,966
	LagRes1	,009	,084	,010	,103	,918

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Ouput SPSS 20.0

Pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa 0.05 pada nilai signifikansi. Artinya koefisien parameter legres 1 memberikan menunjukkan indikasi tidak adanya probabilitas signifikan 0.918 atau diatas autokorelasi.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,250	3,769		5,903	,000
	Mutasi	,521	,083	,533	6,305	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 6.305$ dan $t_{tabel} = 1.66023$. Angka 1.66023 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 100$. Kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.305 > 1.66023$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kebijakan mutasi yang dilakukan perusahaan atau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan.

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,484	1	268,484	39,754	,000 ^b
	Residual	675,360	100	6,754		
	Total	943,843	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Mutasi

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 39.754$ dan $F_{tabel} = 3,94$. Angka 3,94 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 100$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39.754 > 3,94$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kebijakan mutasi yang dilakukan perusahaan atau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan.

Tabel 11
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.277	2.599

a. Predictors: (Constant), Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 11 diatas, hubungan antaramutasi terhadap kinerja karyawan sedang karena koefisien korelasi sebesar 0.533. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.277$ atau sebesar 27.7% artinya 27.7% variasi atau perubahan pada kinerja karyawan merupakan kontribusi dari variabel mutasi, sementara 72.3% sisanya merupakan kontribusi pengaruh faktor-faktor lain seperti motivasi, pelatihan, kompetensi, produktivitas, dan sebagainya. Dengan demikian variabel mutasi memiliki kontribusi pengaruh yang sedang, karena apabila dilakukan mutasi

maka kinerja akan berhubungan dan terpengaruhi sebesar 0.533.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Faktor kekuatan relatif dari mutasi terletak pada pernyataan “Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik”, dengan nilai rata-rata 4.73. Sedangkan faktor kelemahan relatif dari mutasi pada pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan saya”, memiliki nilai rata-rata 4.39. Faktor kekuatan relatif dari kinerja karyawan terletak pada pernyataan “Saya dapat mengerjakan tugas secara efektif di dalam bekerja”, dengan nilai rata-rata 4.79. Sedangkan faktor kelemahan relatif dari kinerja karyawan pada pernyataan “Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”, memiliki nilai rata-rata 4.20. Persamaan regresi yang diperoleh nilai koefisien regresi $a = 22.250$ dan $b = 0.521$. Dari nilai koefisien regresi yang diperoleh tersebut bila dimasukkan ke dalam persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 22.250 + 0.521X$. Konstanta sebesar 22.250 artinya jika Mutasi diabaikan atau tidak dilakukan maka skor Kinerja Karyawan adalah 22.250. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0.521 artinya jika

indikator Mutasi meningkat naik satu poin atau kebijakan mutasi dilakukan satu kali maka diperkirakan skor Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.521 poin pada konstanta 22.250.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, uji hasil parameter koefisien regresi tingkat signifikansi dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{hitung} = 6.305$ dan $t_{tabel} = 1.66023$. Angka 1.66023 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 100$. Kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.305 > 1.66023$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian kebijakan mutasi yang dilakukan perusahaan atau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan. Sedangkan berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.277$ atau sebesar 27.7% artinya 27.7% variasi atau perubahan pada Kinerja Karyawan merupakan kontribusi dari variabel Mutasi, sementara 72.3% sisanya merupakan kontribusi pengaruh selain faktor mutasi dan kinerja karyawan.

Hasil koefisien korelasi antara mutasi (X1), kinerja karyawan (Y) sebesar 0.533 artinya hubungan antara Mutasi terhadap Kinerja Karyawan sedang karena

koefisien korelasi sebesar 0.533. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara mutasi dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abadi, M.K.G. (2013). *Effect of Job on Mutation Employee Performance in Irancell Company*. Iran (diakses 29 Maret 2015).
- Siswanto, B.S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bambang, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Sulita
- Bernardin, H. J. (2003). *Human Resources Management: An Experiential Approach, 3rd edition*, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson Higher Education.
- Follett, M.P. (1999). *Visionary Leadership and Strategic Management*. Women in Management Review, 14 (7). MCB University Press.
- Gujarati, D.N. (2006). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. & Mary, C. (2010). *Manajemen Jilid 1/Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani.—Ed.10, Cet.13—*. Jakarta: Erlangga.
- Rochaety, E. Tresnati, R. & Madjid L. A. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS. Edisi revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Schermerhorn. (2005). *Management 8th ed*, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen SDM. Cet*

16. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

..... (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-20. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Veithzal, R. & Ahmad, F.M.B. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

KINERJA BUMN DI INDONESIA: KOMPENSASI EKSEKUTIF, *LEVERAGE*, *SIZE*, DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL

Hesty Erviani Zulaecha

Mukhmainna Syamsuddin

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: hesty@gmail.com

Diterima: 4 Januari 2017; Direvisi: 8 Februari 2017; Disetujui: 26 Februari 2017

Abstract

The purpose of this study to determine the influence of executive compensation, leverage, company size and managerial ownership on the performance of state-owned companies in Indonesia. Executive compensation is seen from the amount of compensation granted to directors, leverage is measured by the ratio of DER, the size of the firm views of total assets, managerial ownership seen from the percentage of managerial ownership. The company's performance using ratios Return On Equity. This study used a sample of state-owned enterprises listed on the Stock Exchange during the years 2012-2015 by using purposive sampling method. The data used were obtained from the annual financial statements listed in the Indonesia Stock Exchange. There are 19 companies that meet the criteria. The analytical method used in this study is a multivariate regression. The results showed that the executive compensation and leverage have significant influence while the size of the company and managerial ownership has a weak influence on the performance of state-owned companies in Indonesia.

Keywords: *Executive compensation, leverage, company size, Managerial Ownership.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi eksekutif, *leverage*, ukuran perusahaan dan kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan BUMN di Indonesia. Kompensasi eksekutif dilihat dari jumlah nilai kompensasi yang diberikan terhadap direksi, *leverage* diukur dengan rasio DER, ukuran perusahaan dilihat dari total aset, kepemilikan manajerial dilihat dari persentase kepemilikan saham manajerial. Kinerja perusahaan menggunakan rasio *Return On Equity*. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI selama tahun 2012-2015 dengan menggunakan metode purposive sampling. Data yang digunakan diperoleh dari laporan tahunan dan keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Terdapat 19 perusahaan yang memenuhi kriteria. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multivariate regression*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif dan *leverage* mempunyai pengaruh signifikan sedangkan ukuran perusahaan dan kepemilikan manajerial memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja perusahaan BUMN di Indonesia.

Kata Kunci: Kompensasi eksekutif, *Leverage*, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial.

PENDAHULUAN

Penelitian ini difokuskan terhadap perusahaan BUMN dikarenakan berdasarkan Forbes Global 2000 List, yang dirilis oleh majalah Forbes, mencatat 10 perusahaan Indonesia ke dalam list perusahaan paling sukses di dunia pada tahun 2011 (Prihatiningtyas, 2012).

Dari 10 perusahaan tersebut, enam diantaranya merupakan perusahaan BUMN. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh dari kompensasi eksekutif, leverage, ukuran perusahaan dan kepemilikan manajerial terhadap kinerja Perusahaan BUMN di Indonesia. Kinerja keuangan perusahaan merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu dan tertuang dalam laporan keuangan perusahaan yang bersangkutan (Anggitasari dan Mutmainah, 2012; Horne, 2012). Kinerja keuangan juga akan memberikan gambaran efisiensi atas penggunaan dana mengenai hasil akan memperoleh keuntungan dapat dilihat setelah membandingkan pendapatan bersih setelah pajak. Kinerja keuangan merupakan kegiatan perusahaan yang ditujukan untuk mendapatkan menggunakan modal dengan cara efektif dan efisien (Irham, 2011).

Kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari laporan keuangan merupakan hasil pertanggungjawaban dan prestasi dari pihak manajemen yang merupakan pihak yang diberikan kepercayaan untuk mengelola perusahaan dengan sumber daya yang terbatas dari pihak pemegang saham. Di dalam teori keagenan (Jensen dan Meckling, 1976) dijelaskan bahwa pada sebuah perusahaan terdapat dua pihak yang saling berinteraksi, yaitu pemilik perusahaan (pemegang saham) sebagai pihak principal dan manajer perusahaan sebagai pihak agen. Pemegang saham disebut sebagai prinsipal, sedangkan manajer, orang yang diberi kewenangan oleh pemegang saham untuk menjalankan perusahaan, disebut agen.

Teori keagenan menjelaskan bahwa hubungan agen-prinsipal sangat tergantung pada penilaian prinsipal tentang kinerja agen. Pihak manajer yang memang merupakan pihak yang dipercayakan untuk memberikan kekayaan kepada pihak principal, pada teori agen ini dinyatakan bahwa tujuan yang pihak manajemen mengelola perusahaan dan tidak bertujuan memberikan keuntungan kepada pihak principal, namun dengan tujuan memberikan keuntungan bagi diri

mereka sendiri. Jika pihak manajemen menerima penghargaan ataupun kompensasi yang memadai maka diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi pihak principal.

Namun disisi lain, pihak principal akan membatasi penggunaan dana yang ada dalam perusahaan dengan cara dana perusahaan berasal dari pinjaman dan ini merupakan salah satu bentuk biaya monitoring yang dilakukan oleh pihak principal terhadap pihak agen.

Menurut Otoritas Jasa Keuangan (2014), upaya pengawasan terhadap perusahaan pada sektor keuangan ini dapat diwujudkan dengan adanya implementasi praktik tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* (GCG). Dengan pengawasan terhadap GCG yang diterapkan pada perusahaan diharapkan penerapan GCG tersebut diperbaiki dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial maupun operasional (Otoritas Jasa Keuangan, 2014).

Erkens et. al. (2012), menunjukkan bahwa *corporate governance* perusahaan memiliki dampak penting terhadap kinerja perusahaan selama krisis melalui keputusan manajemen perusahaan yang

berani mengambil risiko dan pembiayaan kebijakan. *Blockholders ownership* adalah pemegang saham dalam porsi besar (Lorett, N. Baryah, 2014). Sementara menurut Agrawal dan Knoeber (1996) kepemilikan saham dalam jumlah besar terdiri atas: kepemilikan saham oleh manajerial, kepemilikan saham oleh institusional dan kepemilikan saham oleh individu (*blockholders ownership*). Menurut Kim dan Lee (2003) dalam Maghdalena, (2014), *blockholders ownership* adalah kepemilikan saham oleh individu dan perusahaan, dimana kepemilikannya paling sedikit 5% dari jumlah saham yang beredar. *Blockholders ownership* memiliki peranan penting dalam pengelolaan perusahaan karena *blockholders ownership* dapat mengintervensi manajemen perusahaan dengan suara yang dimilikinya dalam rangka menentukan kebijakan yang akan dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Peningkatan kepemilikan manajerial membantu untuk menghubungkan kepentingan pihak internal dan pemegang saham, dan mengarah ke pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatnya nilai perusahaan. Dengan

demikian, aktivitas perusahaan dapat diawasi melalui kepemilikan manajerial yang besar (Endraswati, 2012).

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam sisi modal perusahaan menggunakan rasio hutang, Menurut Harahap (1997) dalam Endah (2014) Rasio *leverage* merupakan rasio yang menghubungkan antara hutang perusahaan terhadap modal maupun asset. Rasio ini dapat melihat seberapa jauh perusahaan dibiayai oleh hutang atau pihak luar dengan kemampuan perusahaan yang digambarkan oleh modal. Perusahaan yang relatif besar cenderung akan menggunakan dana eksternal yang besar pula karena dana yang dibutuhkan semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan perusahaan (Ba-Abbad dan Zaluki, 2012).

Perusahaan dengan pertumbuhan yang tinggi tentunya memerlukan dana yang tidak sedikit untuk membiayai aktivitas operasional perusahaannya. Kebutuhan dana tersebut dapat dipenuhi salah satunya dari sumber dana eksternal perusahaan, yaitu dengan hutang. *Leverage* adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi profitabilitas karena *leverage* bisa digunakan perusahaan untuk meningkatkan modal perusahaan dalam

rangka meningkatkan keuntungan (Singapurwoko, 2011).

Perusahaan besar lebih cenderung memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya daripada menggunakan pembiayaan yang berasal dari hutang. Perusahaan besar akan menjadi sorotan pemerintah, sehingga akan menimbulkan kecenderungan bagi para manajer perusahaan untuk berlaku agresif atau patuh (Maria dan Kurniasih, 2013). Penggunaan *financial leverage* tersebut pada kenyataannya memberikan pengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, salah satunya ditunjukkan dengan besarnya pengembalian atau *return* yang akan diterima oleh pemilik perusahaan melalui *Return On Equity* (ROE) perusahaan (Ritonga, Kertahadi, dan Rahayu: 2014).

Beberapa penelitian serupa menjelaskan bahwa menurut penelitian di tahun 2012 Nurfitriana meneliti pengaruh ukuran perusahaan, aktivitas dan *leverage* terhadap profitabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap profitabilitas. Penelitian Agus Wibowo dan Sri Wartini (2012), yang berjudul Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas dan *Leverage* Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan

Manufaktur Di BEI, menyatakan bahwa efisiensi modal kerja berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas sedangkan likuiditas dan *leverage* tidak berpengaruh. Rosyadah dkk., (2013) Mahmoudi (2014) dan Khan dan Khokhar (2015) juga menemukan bahwa *leverage* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan.

Penelitian Agus Wibowo dan Sri Wartini (2012), yang berjudul Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas dan *Leverage* Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Di BEI, menyatakan bahwa efisiensi modal kerja berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas sedangkan likuiditas dan *leverage* tidak berpengaruh. Persamaan penelitian yang dilakukan Wright et al. (2009) menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gill dan Obradovich (2012) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

Namun penelitian Talebria et al. (2010) dan Fachrudin (2011) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan karena ukuran perusahaan tidak menjamin

bahwa perusahaan yang lebih besar akan menjamin kinerja yang baik. Terdapat ketidak konsisten penelitian tersebut menjadikan penelitian meneliti kembali atas judul yang akan diambil penelitian selanjutnya. Penelitian Permasari (2010), Ulfah (2011) dan Rachmad (2012) menyimpulkan kepemilikan manajerial tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan. Penelitian Puteri (2012) menemukan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh negatif pada kinerja perusahaan.

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi literature. Pertama, penelitian ini memberikan bukti empiris peranan kompensasi yang diberikan pada pihak eksekutif, *leverage*, *size* serta kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan BUMN. Penelitian ini memberikan tambahan literatur sebelumnya yang hanya membahas mengenai kompensasi manajerial yang dikaitkan dengan kinerja perusahaan BUMN di Indonesia. Kedua, penelitian ini memberikan bukti bahwa *leverage* berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori agensi yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengurangi biaya agensi adalah dengan

melakukan pendanaan dari pihak ketiga. Selain kontribusi literature, penelitian ini memberikan kontribusi praktis, yaitu besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada pihak manajerial memberikan rangsangan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan sehingga hal ini harus menjadi perhatian bagi para investor.

Pengaruh Kompensasi Eksekutif terhadap Kinerja Perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan untuk kepentingan suatu perusahaan khususnya terhadap eksekutif (Dessler, 1997) dalam Mayangsari (2015). Menurut Arifah (2012) *Agency Theory* dalam kompensasi eksekutif terdapat adanya benturan kepentingan, masing-masing pihak ingin memaksimalkan kepentingannya.

Benturan kepentingan yang sangat terlihat terjadi antara pihak pemilik perusahaan (prinsipal) dan pihak manajemen (agen). Prinsipal mengharapkan pengelolaan perusahaan sebaik mungkin untuk menghasilkan laba dan agen menginginkan adanya *reward* atas prestasinya.

Dari hasil teori tersebut terdapat hubungan antara kompensasi eksekutif

terhadap kinerja perusahaan, semakin baik target dan hasil yang diperoleh perusahaan (kinerja perusahaan) yang dihasilkan oleh pihak-pihak eksekutif akan menuntut imbalan yang sesuai dengan kerja keras yang sudah dilaksanakan seiring dengan baiknya perkembangan kinerja perusahaan semakin besar tingkat penghargaan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Pendapat dan teori di atas sesuai dengan kajian teoritis yang termuat dalam media cetak Infobank menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pemilik perusahaan telah sebanding dengan kinerja yang dilakukan oleh para eksekutifnya (Sari dan Harto, 2014).

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan

Kepemilikan manajerial adalah kepemilikan saham perusahaan oleh pihak manajemen atas presentasi saham yang dimiliki oleh eksekutif dan kreditur. Besar kecilnya jumlah kepemilikan manajerial dalam perusahaan dapat mengindikasikan kesamaan kepentingan antara manajemen dan pemegang saham. Menurut Putra dan Paulinda (2013). Kepemilikan manajerial adalah salah satu dari *coprorate governance*.

Mekanisme *corporate governance* menjadi pertimbangan dalam pemisahan konflik yang terdapat didalam perusahaan antara pihak prinsipal dan pihak agen sebagaimana disebutkan dalam teori Jensen dan Meckling (1976) dalam Armini dan Wirama (2015) menyatakan semakin tinggi kepemilikansaham oleh manajemen maka semakin kuat kecenderungan manajemen untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan menjadi pemisahan konflik yang terdapat didalam perusahaan dengan kepemilikan manajerial mampu menjadi mekanisme *corporate governance* yang dapat mengurangi ketidakselarasan kepentingan antara manajemen dengan pemilik atau pemegang saham dengan adanya pemisahan ini antara manajer dan pemilik perusahaan dapat diselaraskan terkait tujuan perusahaan yang ingin dicapai, dengan kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pendapat diatas didukung dengan penelitian Hermalin dan Weisbach (1991)

dalam wiranata dan nugrahanti (2013) meneliti pengaruh kepemilikan manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H2 = Kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh *Leverage* Terhadap Kinerja Perusahaan

Leverage adalah penggunaan aset dan sumber dana (*sources of funds*) oleh perusahaan yang memiliki biaya tetap (beban tetap) dengan maksud agar meningkatkan keuntungan potensial pemegang saham (Sartono, 2010). Menurut penelitian terdapat hubungan antara teori dengan penelitian Foster (1986) dalam Agustia (2013) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara rasio *leverage* dengan return perusahaan. Artinya hutang dapat digunakan untuk memprediksi keuntungan yang kemungkinan bisa diperoleh bagi investor jika berinvestasi pada suatu perusahaan. Jensen and Meckling (1976) dalam Agustia (2013) berargumen tentang *moral hazard* untuk menjelaskan *agency cost of debt*, bahwa level hutang tinggi

akan menyebabkan perusahaan untuk memilih pada proyek-proyek investasi berisiko secara berlebihan.

Rasio *Leverage* dalam perusahaan dibutuhkan dikarenakan dengan dengan *leverage* merupakan dapat menghubungkan antara hutang perusahaan terhadap modal. Pemakaian modal atas pinjaman hutang yang dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin untuk kegiatan operasional ini dapat meningkatkan perolehan laba perusahaan dengan ini dapat tercipta kinerja perusahaan yang baik.

Pendapat diatas didukung dengan penelitian (Ritonga, Kertahadi, dan Rahayu: 2014) yang menyatakan bahwa penggunaan *financial leverage* tersebut pada kenyataannya memberikan pengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, salah satunya ditunjukkan dengan besarnya pengembalian atau *return* yang akan diterima oleh pemilik perusahaan melalui *Return On Equity* (ROE) perusahaan.

H3 = *Leverage* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan

Ukuran perusahaan merupakan suatu pengklasifikasian sebuah perusahaan berdasarkan jumlah aset yang dimilikinya.

Aset dinilai memiliki tingkat kestabilan yang cukup berkesinambungan (Maria dan Kurniasih, 2013). Darmawati (2004) dalam Maria dan Kurniasih, 2013) menyatakan bahwa perusahaan besar pada dasarnya memiliki kekuatan finansial yang lebih besar dalam menunjang kinerja, tetapi disisi lain, perusahaan dihadapkan pada masalah keagenan yang lebih besar. Dengan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan yang besar dengan aset besar biasanya akan mendapatkan perhatian lebih dari pihak luar dengan itu perusahaan lebih berhati-hati untuk melakukan pelaporan keuangan, ini demi tercerminnya stabilitas kinerja perusahaan.

Daya tarik perusahaan terhadap pihak luar/ investor selain dengan laporan keuangan salah satu indikatornya adalah dapat dilihat dari seberapa besar ukuran perusahaan, semakin besar perusahaan dilihat dari jumlah aset yang dimilikinya ini dikatakan dapat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan, dikarenakan semakin besarnya aset yang dimiliki perusahaan pemanfaatan atas aset tersebut semakin tinggi dan dapat menghasilkan pengembaliann yang tinggi atas penggunaan aset tersebut, dengan itu

ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pendapat tersebut diperkuat dengan Hesti (2011) dan Uyun (2011) menemukan bukti bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H4 = Ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Responden penelitian ini meliputi seluruh karyawan karyawan tetap, kecuali direktur dan wakil direktur. Dengan demikian penelitian ini mengambil responden seluruh populasi karyawan perusahaan, dan sehingga tidak dilakukan sampling. Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan perusahaan tersebut tidak terlalu besar. Karyawan tetap perusahaan berjumlah 35 orang.

Suatu alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu

instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang diinginkan. Pengukuran validitas dilakukan dengan mencari besarnya korelasi antara skor butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dengan total skor variabel. Selanjutnya nilai korelasi ini dibandingkan dengan nilai korelasi menurut tabel (dengan $\alpha=5\%$). Apabila nilai korelasi hasil perhitungan melebihi nilai korelasi tabel, maka butir-butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment berdasar rumusan berikut.

r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah observasi

Sementara itu, realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya Nunnally, 1978 dalam Ghazali (2001) menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung

Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen yang dipakai dan dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Perhitungan Cronbach Alpha dilakukan berdasar rumusan berikut

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{tt} : Koefisien *cronbach alpha*

k : jumlah pecahan

$\sum \sigma_b^2$: total dari varian masing-masing pecahan

σ_1^2 : varian dari total skor

Secara umum data penelitian merupakan data primer yang mencakup data, komitmen, kompensasi, dan prestasi kerja. Data primer tersebut diperoleh melalui wawancara dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. Somit Karsa Trinerigi baik karyawan penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan) kepada para karyawan tersebut. Kuesioner dirancang berdasar Skala Likert, dengan butir-butir pernyataan tentang, komitmen, kompensasi, dan prestasi kerja. Penentuan skor tiap-tiap butir pertanyaan didasarkan pada skala interval 1 sampai dengan 4, dengan kriteria berikut.

a. Skor 1 = sangat tidak setuju

b. Skor 2 = tidak setuju

c. Skor 3 = setuju

d. Skor 4 = sangat setuju.

Di samping itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berupa laporan-laporan dan publikasi dari Perusahaan. Penggunaan data sekunder dimaksudkan untuk menjelaskan informasi tentang perusahaan yang tidak dapat dicakup melalui data primer.

Penelitian ini akan menggunakan alat analisis regresi berganda. Analisis regresi akan mengkaji ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent variable*) serta besarnya pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini variabel tidak bebas adalah prestasi kerja, sedangkan variabel-variabel bebas meliputi, komitmen, dan kompensasi. Selanjutnya model regresi dituangkan dalam persamaan berikut.

Keterangan : Y adalah prestasi kerja

X1 adalah

X2 adalah komitmen

X3 adalah kompensasi

e adalah residual

Selanjutnya persamaan di atas akan diestimasi dengan *ordinary least square* (OLS). Keandalan parameter-parameter yang diestimasi dapat dilihat melalui 2

(dua) kriteria yaitu pengujian signifikansi parameter secara individual (uji t) dan uji signifikansi parameter secara bersama-sama (uji F). Model regresi yang baik adalah model regresi yang ditandai dengan relatif besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Somit Karsa Trinergi adalah perusahaan otomatisasi yang didirikan pada tahun 1996. perusahaan yang beralamat di Jakarta timur ini adalah sebuah perusahaan yang menyediakan proses kontrol instrumentasi, sistem integrasi dan melayani kebutuhan industri secara umum.

1. Bidang industri yang menjadi konsumen perusahaan ini adalah:

- a. Oil & Gas Industry.
- b. Cement Industry.
- c. Electricity & Thermal Energy.
- d. Water & Waste Water Treatment.

2. Lingkup pelayanan dari perusahaan ini adalah:

- a. Engineering.
- b. Procurement.
- c. Instrument & Control Construction.
- d. System Design.
- e. System Integration.
- f. Panel Assembly.

variasi variabel-variabel independen. Dengan kata lain model yang memiliki nilai R² relatif tinggi (Goodness of Fit). Di samping itu model regresi terbebas dari pelanggaran asumsi klasik yang meliputi heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinieritas.

- g. Field Instrument Supply.
- h. Calibration.
- i. Training.
- j. Maintenance Services.

Perusahaan ini mempunyai beberapa divisi yang mempunyai tanggung jawab masing-masing. Divisi yang terdapat di perusahaan ini adalah, Marketing, Admisitrasi, HRD dan Proyek. Setiap divisi mempunyai masing-masing manager yang bertanggung jawab terhadap prestasi kerja divisi tersebut dan mempertanggung jawabkan kepada direksi.

Sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tentang komitmen, kompensasi dan prestasi kerja seperti tertuang dalam kuesioner. Hanya beberapa responden yang menjawab tidak setuju. Penilaian responden yang menyatakan setuju atau sangat setuju menunjukkan bahwa responden bersikap , memiliki komitmen,

dan menilai adil terhadap semua yang diberikan oleh perusahaan serta memiliki prestasi kerja yang relatif tinggi. Responden memiliki rasa turut memiliki hadap perusahaan. Responden memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan berupaya untuk bekerja lebih baik .

Koefisien regresi variabel (X_1) sebesar 0,158 dan bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan menyebabkan kenaikan prestasi kerja. Semakin seorang karyawan, maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi. Kenaikan sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,158 (cetiris paribus). Penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurhaida (2010) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah I. Faktor kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sifat ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Adanya kerja menjamin terpenuhinya kebutuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Hal tersebut sesuai dengan Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk kepentingan organisasi, yaitu dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Sedang untuk karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Ini akan didapat jika di Perusahaan bila para karyawannya, maka setiap individu karyawan akan ikut, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak, maka karyawan lain ikut tidak . Maka lingkungan kerja yang sangat mudah untuk menerapkan lingkungan kerja yang baik. Disebutkan bahwa yang baik adalah dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan Perusahaan ini terhadap tugas-tugas yang diberikan dari perusahaan. Apabila ada maka akan memunculkan adanya gairah kerja, semangat kerja, dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain untuk taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga tercipta kondisi yang tentram, teratur, dan tertib. Penerapan akan mengubah sikap dan perilaku karyawan dalam ujud kemauan menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Selanjutnya, karyawan dengan sadar mengikuti peraturan berlaku pada perusahaan. yang tinggi akan memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sementara itu, koefisien regresi variabel komitmen (X_2) juga bertanda positif. Koefisien regresi variabel komitmen sebesar 0,607. Dengan demikian kenaikan komitmen karyawan sebesar 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,607 (ceteris paribus). Hal ini berarti kenaikan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan, maka prestasi kerjanya akan semakin tinggi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Pittorino (2008) dan Khan et.al (2010). Hasil penelitian Pitorino (2008) menunjukkan

komitmen organisasi yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan adalah komitmen afektif bersama-sama dengan komitmen normatif. Sementara itu, hasil penelitian Khan et.al (2010) menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan. Dalam analisis komparatif tiga dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.

Komitmen menunjukkan adanya suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi. Melaksanakan komitmen artinya menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Komitmen menunjukkan adanya ketaatan seseorang untuk bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. komitmen pekerja menunjukkan bahwa pekerja merasa ikut memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan.

Adanya komitmen menjadikan seorang karyawan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat

organisasinya daripada kepentingan lainnya. Adanya komitmen karyawan yang tinggi, menyebabkan perusahaan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas, kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya keterlambatan, absensi dan turnover. Komitmen karyawan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi karena mereka melakukan dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, akan mereka senang menjadi karyawan pada perusahaan tersebut dan berniat untuk melakukan apa yang baik bagi organisasi.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) bertanda positif. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,360. Hal ini berarti kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,360 (ceteris paribus). Kenaikan kompensasi menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Trisilo Soepono (2007) tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Reasuransi Nasional

Indonesia. Dalam penelitian tersebut, Trisilo Soepono menyimpulkan bahwa rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan biasanya dapat menjadi salah satu alasan terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan rendah. Kompensasi yang rendah akan menyebabkan kehilangan motivasi para karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, bahkan tidak jarang muncul hal-hal yang tidak ekonomis akan menurunkan motivasi kerjanya.

Kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi yang memuaskan, maka perusahaan bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi. Besarnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan. Menurut Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) dalam menghadapi tantangan dalam rangka persaingan di era global, kompensasi bagi karyawan adalah sebagai kunci dalam mengelola sumber daya manusia yang

efektif, dimana perusahaan mengakui bahwa dengan kompensasi perusahaan tidak hanya menarik pelamar kerja yang potensial, memotivasi dan mempertahankan karyawan, tetapi juga dapat mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup, dan profitabilitas perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong untuk memberikan balas jasa terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi berperan penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu perusahaan akan semakin makmur dan sejahtera karyawan perusahaan tersebut. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ini sesuai dengan pendapat Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) bahwa dengan pemberian kebijakan kompensasi bagi karyawan

maka akan terjadi peningkatan daya tarik pelamar kerja yang potensial bagi perusahaan, timbulnya motivasi dan rasa senang bekerja di perusahaan, dapat lebih meningkatkan daya saing dan memperpanjang kelangsungan hidup di perusahaan.

Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan harus merupakan sumber kekuatan yang ada, dan terdiri dari kekuatan seluruh karyawan yang ada, yang dapat didayagunakan dalam memajukan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasar hasil analisis dan pembahasan diatas dapat diambil beberapa simpulan berikut: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Somit Karsa Trinerigi; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Somit Karsa Trinerigi; Komitmen dan kompensasi secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Somit Karsa Trinerji: Nilai R² sebesar 0,843 menunjukkan bahwa proporsi variasi pada variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel, komitmen dan kompensasi adalah sebesar 84,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar 15,7 persen dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model.

Implikasi dari penelitian ini sebagai berikut: Kenaikan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan. Adanya menunjukkan bahwa karyawan dengan sadar mengikuti peraturan berlaku pada perusahaan sehingga memungkinkan bagi tercapainya tujuan organisasi termasuk tujuan peningkatan prestasi kerja karyawan; Adanya komitmen menyebabkan karyawan mendahulukan kesediaan yang sudah dijanjikan buat organisasinya daripada kepentingan lainnya. Komitmen karyawan yang tinggi, menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, serta menurunnya keterlambatan, absensi dan turnover sehingga prestasi kerja karyawan meningkat; Kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan; Prestasi kerja di perusahaan di pengaruhi oleh faktor, komitmen, dan kompensasi. Kemauan, kesadaran kerja, dan perilaku karyawan serta penghargaan yang diterima dalam ujud kompensasi sangat menentukan bagi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

REFERENSI

- Al Fajar, S. dan Tri, H. (2010). *Management Sumber Daya manusia Sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Penerbit: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Alfian, Y. (2007). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Peningkatan Prestasi kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Utama Perum Pengadaian Jakarta*. Jakarta: Tesis.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management*

- Practice (10th ed.)*. London: Kogan Page.
- Cooper dan Robertson. (2006). *The Psychology of Personnel Selection, A quality Approach London*. London: SAGE Publications, Inc.
- George, JM & Jones.G. (2006). *Organizational Behaviour, 5th Edition*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Getol, G. (2010). *Management Miracle Series Good Leadership VS Bad Leadership*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 1 sted.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handari, N. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Jones J.J, dan Walters, D.L. (2008). *Manajemen Sumber Daya dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Q Media.
- Khan, M.R. Ziauddin, F.A.J dan M. I. Ramay. (2010). *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance, European Journal of Social Sciences*, 15 (3). Diunduh dari www.eurojournals.com
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muniarti, D. (2006). *Analisis Hubungan Kompensasi, Pengembangan Karier, Motivasi dengan Prestasi kerja (Kasus Pada Karyawan UPN "Veteran" Jakarta)*. Jakarta: Tesis UPN.
- Nurhaida. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I Nanggroe Aceh Darussalam Sumatera Utara*. Medan: Tesis, Universitas Sumatera Utara. Diunduh dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/204945.pdf>
- Koesmono, H. Teman. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta*

- Surabaya. Surabaya: Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Vol 9. No. 1 Maret: 30-40.
- Robbins & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Edition 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudiyanto, M. (2010). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai negeri Sipil Pada Direktorat Penilaian Kekayaan Negara*. Jakarta: Tesis.
- Pitorino. (2008). *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi kerja Karyawan di Eskom Afrika Selatan*, Afrika Selatan: Rhodes University, Thesis.
- Sariyathi. (2007). *Prestasi Kerja Karyawan, suatu kajian teori*. Fakultas Ekonomi Unud Bali, [Http//ejournal.unud.ac.id/abstract/sariyathi/pdf..](http://ejournal.unud.ac.id/abstract/sariyathi/pdf..)
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Pramita.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed 2*. Yogyakarta: Penerbit STIE YPKN.
- Siagian, S. (2008). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 16 st.
- Soepono, T. (2007). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia*. Tesis.
- Suyanto dan Yulistyan. (2007). *Otomatisasi Sistem Pengendali Berbasis PLC Padd Mesin Vacuum Metalizer Untuk Proses Coating (Studi Kauss Astra otoparts, TBK)*. *Gematek, Jurnal Teknik Komputer*, Vol. 9 No.2.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2 ed.
- Tabassi, A.A. dan A.H. Abu Bakar. (2009). *Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran*, *International Journal of Project Management*, 27: 471–480. Diunduh dari: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786308001130>

Triton. (2010). *Managemen Sumber Daya
manusia Perpektif Partnership
dan Kolektivitas*. Yogyakarta:
Penerbit Oryza.

CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) DAN TINGKAT SUKU BUNGA KREDIT TERHADAP PENYALURAN KREDIT DI BURSA EFEK INDONESIA

Fitri Malini

Lingkar Kajian Ekonomi Indonesia

Email: Fitrimalini53@yahoo.com

Diterima: 6 Januari 2017; Direvisi: 10 Februari 2017; Disetujui: 27 Februari 2017

Abstract

His study aimed to determine the effect of the Capital Adequacy Ratio (CAR), and the interest rate loans to total lending in the banking companies in the Indonesia Stock Exchange. The method used in this research is the method of explanation, the independent variables used in this study consisted of Capital Adequacy Ratio (CAR), and loan interest rates while the dependent variable is the amount of lending. The population in this study were banking companies in the Indonesia Stock Exchange, samples taken amounted to 10 (ten) companies with the research period between 2009 and 2013. Partially Capital Adequacy Ratio (CAR), significant negative effect on the amount of lending, and loan interest rates are not significant positive effect on the amount of lending. While simultaneously Capital Adequacy Ratio (CAR), and loan interest rates not significant effect on the amount of lending to the banking company in BEI 2009-2013.

Keywords: *Capital Adequacy Ratio (CAR), the Interest Rate Loans, Total Lending*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR), dan tingkat suku bunga kredit terhadap jumlah penyaluran kredit pada perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Capital Adequacy Ratio (CAR), dan tingkat suku bunga kredit sedangkan variabel dependen adalah jumlah penyaluran kredit. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia, sampel yang diambil berjumlah 10 (sepuluh) perusahaan dengan periode penelitian antara tahun 2009 sampai dengan tahun 2013. Secara parsial Capital Adequacy Ratio (CAR), berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit, dan tingkat suku bunga kredit berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit. Sedangkan secara simultan Capital Adequacy Ratio (CAR), dan tingkat suku bunga kredit berpengaruh tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit pada perusahaan perbankan di BEI periode 2009-2013.

Kata Kunci: Capital Adequacy Ratio (CAR), Tingkat Suku Bunga Kredit, Jumlah Penyaluran Kredit

PENDAHULUAN

Perbankan memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara. Semakin baik kondisi perbankan suatu negara, semakin baik pula kondisi perekonomian suatu negara. Bank memainkan peran penting dalam mekanisme pembayaran, mobilisasi, intermediasi juga alokasi modal. Fungsi tersebut dapat dilaksanakan dengan optimal, jika didukung dengan permodalan yang memadai.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena Credit crunch pada krisis tahun 1998. Sebagaimana umumnya negara berkembang, sumber utama pembiayaan investasi di Indonesia masih didominasi oleh penyaluran kredit perbankan. Dengan demikian wajar apabila melambatnya penyaluran kredit perbankan di Indonesia setelah krisis 1998 dituding sebagai salah satu penyebab lambatnya pemulihan ekonomi Indonesia dibandingkan negara Asia lainnya yang terkena krisis (Korea Selatan dan Thailand). Meskipun kondisi makroekonomi dalam beberapa tahun terakhir relatif membaik, tercermin dari terkendalinya laju inflasi, stabilnya nilai tukar, dan turunnya suku bunga, namun

kredit yang disalurkan perbankan belum cukup menjadi mesin pendorong pertumbuhan ekonomi untuk kembali pada level sebelum krisis, yang berarti bahwa fungsi intermediasi perbankan masih belum pulih atau terjadi disintermediasi perbankan.

Laporan Bank Indonesia menunjukkan bahwa belum pulihnya fungsi intermediasi perbankan antara lain disebabkan oleh masih berlangsungnya konsolidasi internal perbankan dan belum mampunya sektor riil menyerap kredit. Belum selesainya proses restrukturisasi kredit telah menimbulkan potensi meningkatnya Non Performing Loans (NPL). Sementara itu, konsolidasi internal perbankan seperti penerapan good corporate governance dan pengelolaan risiko yang baik masih merupakan proses yang dilaksanakan oleh perbankan. Semua hal tersebut sangat dicermati oleh perbankan karena pengaruhnya pada kecukupan modal perbankan atau Capital Adequacy Ratio (CAR). Di sisi lain, dalam kondisi resesi ekonomi setelah krisis, penurunan kredit perbankan dapat juga terjadi karena melemahnya permintaan kredit dari sektor swasta akibat rendahnya prospek investasi

dan belum pulihnya kondisi keuangan perusahaan.

Studi literatur menunjukkan bahwa sebab-sebab menurunnya penyaluran kredit perbankan kepada sektor swasta di Asia setelah krisis tahun 1998 masih menimbulkan perdebatan di antara para ekonom (Agenor, dkk., 2000). Sebagian ekonom berpendapat bahwa menurunnya penyaluran kredit perbankan disebabkan oleh credit crunch yang menimbulkan fenomena credit rationing sehingga terjadi penurunan penawaran kredit oleh perbankan (*supply side constraint*). Credit crunch atau biasa disebut quantity rationing, dimana suku bunga tidak lagi berfungsi dalam menyeimbangkan permintaan dan penawaran kredit. Credit rationing sebagai suatu kondisi dimana nasabah tertentu tidak mendapatkan kredit walaupun mereka mau membayar suku bunga pinjaman yang lebih tinggi.

Ekonom yang lain berargumentasi bahwa menurunnya penyaluran kredit perbankan lebih disebabkan oleh menurunnya permintaan terhadap kredit (*demand side constraint*) sebagai konsekuensi logis terjadinya kontraksi permintaan agregat (*aggregate demand*) dan turunnya output setelah krisis.

Menurut Agenor, dkk. (2000),

penyebab menurunnya penyaluran kredit perbankan apakah berasal dari faktor permintaan kredit atau faktor penawaran kredit mempunyai implikasi penting terhadap kebijakan fiskal dan moneter. Misalkan, jika bank enggan menyalurkan kredit karena merasa naiknya risiko kegagalan yang tidak dapat diinternalisasi dengan kenaikan biaya peminjaman, maka kebijakan fiskal untuk mencoba memperbesar likuiditas guna menstimulasi permintaan agregat tidak akan efektif meningkatkan permintaan kredit. Sebaliknya, jika rendahnya penyaluran kredit disebabkan sektor usaha mengurangi permintaan terhadap kredit karena merasa lemahnya permintaan di masa datang (*demand side*), kebijakan fiskal ekspansi mungkin dapat mendorong permintaan agregat dan ekspansi kredit. Dari sisi kebijakan moneter, terjadinya credit crunch karena enggannya perbankan menyalurkan kredit menyebabkan kebijakan moneter yang relatif longgar tidak dapat ditransmisikan ke sektor riil melalui pemberian pinjaman. Selain itu, credit crunch juga dapat mengurangi ruang gerak bagi kebijakan moneter, karena dalam kondisi yang demikian kebijakan moneter yang menaikkan suku bunga akan memperparah

kondisi dunia usaha.

Pemenuhan kebutuhan dana merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasinya. Perusahaan memiliki berbagai alternatif sumber pendanaan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Alternatif pendanaan dari dalam perusahaan, umumnya dengan menggunakan laba yang ditahan perusahaan sedangkan alternatif pendanaan dari luar perusahaan dapat berasal dari kreditur berupa utang maupun pendanaan yang bersifat penyertaan dalam bentuk saham (*equity*). Pendanaan melalui mekanisme penyertaan umumnya dilakukan dengan menjual saham perusahaan kepada masyarakat atau biasa dikenal dengan *go public* (Sunariyah, 2011).

Dalam pasar modal tersebut usaha untuk mendapatkan dana dapat dilakukan dengan cara perusahaan mengeluarkan

surat berharga atau saham yang baru dikeluarkan oleh perusahaan tersebut dijual pada pasar primer yang berupa *initial public offering* (IPO) atau penawaran perdana terhadap sahamnya atau dapat pula dengan cara menambah surat berharga baru jika perusahaan tersebut sudah *going public*. Selanjutnya

surat berharga yang telah beredar diperdagangkan di pasar sekunder (Isfatun dan Hatta, 2010).

Dalam perusahaan yang *go public* biasanya mengalami permasalahan, yaitu fenomena *underpricing*. *Underpricing* merupakan fenomena harga rendah yang terjadi karena penawaran perdana ke publik yang secara rerata murah (Hartono, 2010). Hal ini sering diakibatkan adanya informasi yang asimetri antara perusahaan emiten dengan penjamin emisi (model baron) atau antara investor yang *informed* dan *uninformed* (model Rock) (Isfaatun dan Hatta, 2010). Fenomena *underpricing* merupakan fenomena yang umum di dunia, tanpa terkecuali di Indonesia. Pengamatan terhadap aktivitas IPO (*initial public offering*) di bursa efek Indonesia selama tahun 1990-2008 menunjukkan bahwa telah terjadi fenomena *underpricing* yang signifikan (Arifin, 2007).

Dalam Arifin (2007) fenomena *underpricing* didokumentasikan sebelumnya oleh Ibbotson (1975). Dengan menggunakan data di pasar modal Amerika Serikat tahun 1960-1969, Ibbotson (1975) menemukan rata-rata *underpricing* sebesar 11,4%. Namun pada penelitian terbaru yang dilakukan

Ibbotson *et al.* (1993) yang menemukan rata-rata *underpricing* sebesar 15,3% pada periode tahun 1960-1992. Menurut Sembel (1996), fenomena *underpricing* ini tidak hanya terjadi di Amerika Serikat, tetapi juga di pasar modal di luar Amerika Serikat.

Pada tahun 2006-2012 tercatat ada 138 perusahaan melakukan IPO di Bursa Efek Indonesia, 117 perusahaan diantaranya mengalami *underpricing* dan 18 perusahaan lainnya mengalami *overpricing* atau dapat dikatakan 98.662% perusahaan yang *go public* sejak tahun 2006 hingga 2012 mengalami *underpricing* dengan rata-rata *underpricing* per tahun mencapai 35.904%. Untuk lebih memudahkan, berikut ini disajikan tingkat *underpricing* yang terjadi pada tahun 2006-2012.

Banyak variabel yang mempengaruhi *underpricing* pada saat perusahaan melakukan *initial public offering (IPO)* di pasar modal. Mengetahui faktor yang mempengaruhi *underpricing* akan dapat menghindarkan perusahaan yang akan *go public* terhadap kerugian karena *underestimate* atas nilai pasar sahamnya. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *underpricing* telah dilakukan banyak penelitian. Penelitian

yang dilakukan oleh (Sulistio, 2005) yang menguji pengaruh akuntansi dan non akuntansi terhadap *initial return* sebagai proksi dari keputusan investasi pada perusahaan yang melakukan *initial public offering (IPO)* di Bursa Efek Jakarta.

Informasi akuntansi yang digunakan dalam penelitian meliputi ukuran perusahaan, *earning per share*, *price earning ratio* dan tingkat *leverage*. Informasi non akuntansi yang digunakan meliputi prosentase pemegang saham lama, reputasi auditor dan reputasi *underwriter*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa informasi akuntansi yang berpengaruh terhadap *initial return* adalah tingkat *leverage*, sedangkan informasi non akuntansi yang berpengaruh terhadap *initial return* adalah prosentase pemegang saham.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yong dan Rahim (2010) di Malaysia yang meneliti faktor-faktor yang telah memberi kontribusi pada tingkat *underpricing* IPO di Malaysia termasuk *demand* (permintaan), penawaran dan pengaruh ukuran perusahaan serta jenis penawaran dan risiko untuk IPO saham syariah, yang terpisah dari saham non-syariah. Berkaitan dengan status syariah, IPO pada subsampel syariah menggunakan variabel

yang sama dengan saham non syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *initial return* dari saham syariah, ukuran dan jenis penawaran berpengaruh negatif terhadap *initial return* dan risiko berpengaruh positif terhadap *initial return* sedangkan untuk saham non syariah risiko berpengaruh negatif terhadap *initial return*.

Menurut Bunchs and mathisen (2005) dalam bukunya yang berjudul "*Competition and Efficiency in Banking*" mengatakan bahwa "*Capital Adequacy Ratio (CAR) is ratio measure the strength of bank's capital, and its ability to cover the risks of its undertakings and protect the interests of its depositors*".

Kebijakan perkreditan harus memperhatikan keadaan keuangan saat ini seperti permodalan atau *Capital Adequacy Ratio (CAR)*. CAR menunjukkan sejauh mana penurunan aset bank masih dapat ditutup oleh *equity* bank yang tersedia, semakin tinggi CAR semakin baik kondisi sebuah bank.

Menurut Brigham dan Houston (2010) dalam bukunya yang berjudul "*Fundamental Of Financial Management*" mengatakan bahwa "*interest rate is the price paid to borrow debt capital*", dan yang telah dialih

bahasakan oleh Ali Akbar Yulianto menyatakan pengertian suku bunga adalah "harga yang dibayarkan untuk meminjam modal utang".

Menurut Sunariyah (2004) dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Pengetahuan Pasar Modal" fungsi suku bunga adalah: Sebagai daya tarik bagi para penabung yang mempunyai dana lebih untuk diinvestasikan. Suku bunga dapat digunakan sebagai alat moneter dalam rangka mengendalikan penawaran dan permintaan uang yang beredar dalam suatu perekonomian. Misalnya, pemerintah mendukung pertumbuhan suatu sektor industri tertentu, apabila perusahaan-perusahaan dari industri tersebut akan meminjam dana. Maka pemerintah memberi tingkat bunga yang lebih rendah dibandingkan sektor lain.

Pemerintah dapat memanfaatkan suku bunga untuk mengontrol jumlah uang beredar. Ini berarti, pemerintah dapat mengatur sirkulasi uang dalam suatu perekonomian.

Menurut N. Gregory Mankiw (2005) dalam bukunya yang berjudul "*Principles of Microeconomic*" mengatakan bahwa kredit adalah:

"*Credit is the trust which allows one party to provide resources to another party where that second party does not*

reimburse the first party immediately (thereby generating a debt), but instead arranges either to repay or return those resources at a later date. The resources provides may be financial (e.g granting a

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penentuan sampel yaitu dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel perusahaan selama penelitian berdasarkan kriteria tertentu. Beberapa kriteria yang ditetapkan untuk memperoleh sampel adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang menerbitkan dan mempublikasikan laporan keuangan tahunan secara lengkap per 31 Desember dari tahun 2009 hingga tahun 2013.
2. Perusahaan perbankan yang total assetnya terbesar di Indonesia dan tidak pernah delisting dari Bursa Efek Indonesia selama periode 2009 sampai 2013.
3. Perusahaan perbankan yang selalu menyediakan data lengkap mengenai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dipilih adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data yang telah diperoleh kemudian dihitung dan dianalisis menggunakan

loan) or they may consist of goods or services (e.g. consumer credit). Credit encompasses any form of deferred payment”.

CAR, tingkat suku bunga kredit dan penyaluran kredit selama periode pengamatan.

Dari kriteria sampel diatas dapat diperoleh sampel sebanyak 10 perusahaan perbankan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan telaah dokumen. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan pengetahuan teoritis yang relevan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, dan jurnal-jurnal yang sesuai dengan topik dalam penelitian ini. Sedangkan telaah dokumen diperoleh dari laporan keuangan tahunan (annual report) perbankan periode 31 Desember 2009 sampai 2013 yang tersedia di Bursa Efek Indonesia (BEI).

komputer melalui *software Statistical Package for the Social Science 20 (SPSS 20) dan Microsoft Excel.*

Capital Adequacy Ratio (CAR) adalah rasio untuk mengukur permodalan dan cadangan penghapusan dalam menanggung perkreditan, terutama risiko terjadi karena bunga gagal ditagih. CAR

menunjukkan sejauh mana penurunan aset bank masih dapat ditutup oleh *equity* bank yang tersedia.

$$\text{CAR} = \frac{\text{Modal}}{\text{ATMR}} \times 100\%$$

ATMR

Penulis menyajikan perhitungan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dari masing-masing perusahaan perbankan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Perhitungan *Capital Adequacy Ratio* (X₁) Tahun 2009 - 2013

Bank	Tahun				
	2009	2010	2011	2012	2013
BRI	13,20%	13,76%	14,96%	16,95%	16,99%
BNI	13,77%	18,63%	17,63%	19,21%	17,24%
BTN	21,75%	16,74%	15,03%	17,69%	15,62%
Mandiri	15,43%	13,36%	15,34%	15,48%	14,93%
Cimb Niaga	13,59%	13,24%	13,09%	15,08%	15,38%
Bii	14,71%	12,74%	12,03%	12,92%	12,76%
Danamon	17,55%	13,93%	16,62%	18,38%	17,48%
Panin	21,53%	16,65%	17,45%	14,67%	15,32%
Permata	12,16%	14,05%	14,07%	15,86%	14,28%
BCA	15,33%	13,50%	12,75%	14,24%	15,66%

Sumber: www.idx.co.id, diolah kembali

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa perbankan dengan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) tertinggi sejak tahun 2009-2013 adalah Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sebesar 21,75% terdapat pada tahun 2009. Untuk perbankan dengan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terendah sejak tahun 2009-2013 adalah Bank Internasional Indonesia Tbk sebesar 12,03% terdapat pada tahun 2011.

Semakin tinggi *Capital Adequacy Ratio* (CAR) maka semakin besar pula sumber daya finansial yang dapat digunakan untuk keperluan

pengembangan usaha dan mengantisipasi potensi kerugian yang diakibatkan oleh penyaluran kredit. Semakin besar CAR maka akan semakin besar daya tahan bank yang bersangkutan dalam menghadapi penyusutan nilai harta bank yang timbul karena adanya harta bermasalah. Sedangkang *Capital Adequacy Ratio* (CAR) bank rendah berarti bank tersebut kurang mampu dalam membiayai kegiatan operasionalnya tersebut.

Suku bunga adalah "Balas jasa yang diberikan oleh bank berdasarkan prinsip konvensional kepada nasabah yang membeli atau menjual produknya. Bunga

juga dapat diartikan sebagai harga yang harus dibayar kepada nasabah (yang memiliki simpanan) dengan harga yang harus dibayar oleh nasabah kepada bank (nasabah yang memperoleh pinjaman).” Tingkat suku bunga kredit merupakan Persentase (%) tingkat suku bunga rata-rata yang ditawarkan setiap pengajuan kredit pada bank. Penulis menyajikan perhitungan Suku Bunga Kredit dari masing-masing perbankan adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Suku Bunga Kredit (X₂) Tahun 2009 - 2013

Bank	Tahun				
	2009	2010	2011	2012	2013
fBRI	16,77 %	22,76%	22,00%	16,80 %	15,95%
BNI	9,62%	36,02%	24,01%	24,5 %	26,92 %
BTN	13,31%	12,63%	12,00%	12,25%	12,62%
Mandiri	12,80%	12,54%	11,99%	11,47%	11,23%
Cimb Niaga	13.05%	11.72%	12.42%	12.04%	11.68%
Bii	15,57%	12,14%	12,90%	12,42%	11,63%
Danamon	6,58%	5,32%	15,72%	5,12%	15,19%
Panin	14,50%	12,67%	11,79%,	11,26%	11,06%
Permata	12,76%	12,67%	11,85%	10,90%	11,86%
BCA	12,07%	10,88%	10,35%	9,58%	9,57%

Sumber: www.idx.co.id, 2017

Tabel diatas merupakan data Suku Bunga Kredit pada masing-masing bank selama periode 2009 sampai dengan 2013. Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perbankan dengan tingkat suku bunga kredit tertinggi sejak tahun 2009-2013 adalah Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk sebesar 36,02% terdapat pada tahun 2010. Untuk perbankan dengan tingkat suku bunga kredit terendah sejak tahun 2009-2013 adalah Danamon Tbk sebesar 5,12% terdapat pada tahun 2012.

Suku bunga kredit yang ditawarkan oleh bank akan menyebabkan nasabah tidak tertarik untuk menggunakan jasa pelayanan perbankan tersebut dan beralih kepada bank lain yang mampu memberikan bunga pinjaman lebih rendah. Ketika suku bunga berada pada nilai yang disukai oleh nasabah, yaitu tingginya suku bunga deposito dan tabungan dan rendahnya tingkat suku bunga kredit, maka nasabah akan banyak menggunakan layanan perbankan sehingga akan memberikan profit yang tinggi kepada perusahaan.

Semakin tinggi tingkat suku bunga Kredit dapat didefinisikan sebagai

“penyediaan uang atau tagihan yang dapat bunga”
 dipersamakan dengan itu, berdasarkan bunga”
 kesepakatan pinjam-meminjam antara Dalam penelitian ini variabel terikat
 pihak bank dengan pihak lain yang (Y) yang digunakan adalah realisasi
 mewajibkan pihak peminjam untuk jumlah kredit yang disalurkan/diberikan
 melunasi hutangnya setekah jangka waktu oleh masing-masing bank mulai dari tahun
 tertentu dengan pemberian sejumlah 2009-2013.

Tabel 3

Kredit yang disalurkan (Dalam Rupiah) (Y) Tahun 2009 - 2013

Bank	Tahun				
	2009	2010	2011	2012	2013
BRI	205.037.003	246.964.238	285.406.257	350.758.262	434.316.466
BNI	104.309.699	111.659.612	133.370.850	200,742,305	250,637,843
BTN	38.718.344	48.682.818	58.799.385	75.277.840	92.090.448
Mandiri	196.488.172	210.123.448	273.623.240	338.629.096	409.855.249
Cimb	82,772,139	103,574,635	122,931,369	140,732,390	149,627,573
Danamon	58,362,902	73,257,415	85.545.347	90.886.571	103.441.321
BII	37.337.491	50.138.497	62.748.748	76.017.558	95.364.127
Panin	41.121.422	57.246.019	71.079.802	92.961.240	104.829.874
Permata	39.426.730	51.275.170	67.990.379	93.379.285	118.004.926
BCA	123.212.679	153.336.325	201.462.909	252.211.007	306.203.573

Tabel diatas adalah data Kredit yang disalurkan pada masing-masing bank selama periode 2009-2013. Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perbankan dengan kredit yang disalurkan tertinggi adalah Bank Rakyat Indonesia Tbk sebesar Rp 434.316.466 terdapat pada tahun 2013. Untuk perbankan dengan kredit yang disalurkan terendah adalah Bank Internasional Indonesia Tbk sebesar Rp 37.337.491 terdapat pada tahun 2009.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Capital Adequacy Ratio (CAR) secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit. Berdasarkan uji t yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh t_{hitung} sebesar $-0.517 < t_{tabel}$ sebesar 1,678, dan memiliki signifikansi angka yang lebih besar dari 0,05 ($0,608 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Bella Anindita Apsari (2015), M. Zulfikar Aziz (2011) dan Tenrilau (2012) yang menyatakan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) berpengaruh negatif terhadap penyaluran kredit. Sedangkan hasil ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febry Amithya Yuwono (2012) yang menyatakan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) berpengaruh positif terhadap penyaluran kredit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat suku bunga kredit secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit. Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar $1.618 < t_{tabel}$ sebesar 1,678 dan memiliki signifikansi angka yang lebih besar dari 0,05 ($0.112 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat suku bunga kredit berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit. Hasil ini sesuai dengan saryadi (2013) yang menyatakan bahwa suku bunga kredit berpengaruh positif

SIMPULAN

Pada penelitian ini penulis meneliti tentang pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan tingkat suku bunga kredit terhadap jumlah penyaluran kredit pada

terhadap penyaluran kredit. Sedangkan hasil ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochamad Syadam Siswantoro (2013), Marsithah Akbar, R.R. dan Siti Munawaroh (2014), dan Haron O. Moti (2012) yang menyatakan bahwa tingkat suku bunga kredit berpengaruh negatif terhadap Penyaluran kredit.

4.3.3 Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR), dan tingkat suku bunga kredit Secara Simultan terhadap jumlah penyaluran Kredit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR), dan tingkat suku bunga kredit tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap jumlah penyaluran Kredit. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi angka yang lebih besar dari 0,05 ($0,278 > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR), dan tingkat suku bunga kredit Secara Simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran Kredit.

perbankan di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggambarkan 10 sampel yang telah memenuhi syarat, periode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah tahun 2009-2013. Berdasarkan

hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: *Capital Adequacy Ratio* (CAR) secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit pada perbankan di Bursa Efek Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan t hitung sebesar $0.517 < t$ tabel sebesar 1,678, maka signifikansi $0,608 > 0,05$. Tingkat suku bunga kredit secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap jumlah

penyaluran kredit pada perbankan di Bursa Efek Indonesia.

Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan t hitung sebesar $1.618 < t$ tabel sebesar 1,678, maka signifikansi $0.112 > 0,05$. Secara simultan *Capital Adequacy Ratio* (CAR), dan tingkat suku bunga kredit berpengaruh tidak signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit pada perbankan di Bursa Efek Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan F hitung sebesar 1.318 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,278 > 0,05$.

REFERENSI

- Apsari, B.A. (2015). *Analisis pengaruh Dana Pihak Ketiga (DPK), Capital Adequacy Ratio (CAR), Non Performing Loans (NPL), Return On Asset (ROA) dan Suku Bunga Bank Indonesia (SBI) terhadap penyaluran kredit perbankan (studi kasus pada bank umum yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009–2013)*. Jurnal: Universitas Brawijaya.
- Brigham dan Houston. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan* buku 1 (Edisi 11) Jakarta: Salemba Empat.
- . (2011). *Fundamental Of Financial Management*. Thirteenth Edition. New York: Thomson South Western Mc Graw Hill
- Buchs, T. And Mathisen, J. (2005). *Competition and Efficiency in Banking: Behavioral Evidence from Ghana*. IMF Working Paper WP/05/17, African Department.
- Yuwono, F.A. (2012). *Analisis pengaruh Dana Pihak Ketiga (DPK), Loan To Deposit Ratio, Capital Adequacy Ratio (CAR), dan Non Performing Loan (NPL), Return On Asset, dan Sertifikat Bank Indonesia Terhadap Penyaluran Kredit Perbankan (Studi Empiris:*

- bank yang terdaftar di BEI). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haron, O. M. (2012). *Effectiveness Of Credit Management Sytem On Loan Performance: Empirical Evidence From Micro Finance Sector In Kenya* Jurnal. Kenya: University College Kenya
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* Semarang: Penerbit Universitas Diponogoro.
- . (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2008). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali persada.
- . (2010). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Rajawali persada.
- Ketut, R. (2008). *Pengantar perbankan dan lembaga keuangan bukan bank* (Cetakan ketiga) Jakarta: PT Gramedia
- Dendawijaya, L. (2009). *Manajemen Perbankan* (Edisi Kedua) Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, P.M. (2013). *Manajemen keuangan (Finance Management)* (Edisi pertama) Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mankiw, N.G. (2005). *Principles of Microeconomic*, 2nd Edition. South- Westren Publisher Boston.
- Marsithah, A.R.R. dan Munawaroh, S. 2014. *Analisis pengaruh DPK, Tingkat Suku Bunga Kredit, Non Perfomance (NPL) dan Tingkat Inflasi Terhadap Penyaluran Kredit*. Jurnal. Banjarmasin: STIE Indonesia.
- Mishkin, F.S. (2004). *The economics of money, banking and financial markets*, 7th Edition, USA: Person Additison wesley.
- . (2008). *Ekonomi Uang, Perbankan, dan Pasar Keuangan edisi 8*. Salemba Empat: Jakarta
- Sulhan, M. & Siswanto, E. (2008). *Manajemen Bank: Konvensional & syariah*. Malang: UIN-Malang Press
- Siswantoro, M.S. (2013). *Pengaruh Dana Pihak Ketiga dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Kredit yang Diberikan (studi kasus pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. Jurnal. Bandung: Universitas

Komputer Indonesia.

Mudrajad, K dan Suhardjono. (2011).
*Manajemen Perbankan Teori dan
Aplikasi* Yogyakarta: BPF
yogyakarta.

Rimsky, K.J. (2005). *Sistem moneter dan
Perbankan di Indonesia* (cetakan
kedua) Jakarta: PT Gramedia.

Saryadi. (2013). *Faktor-faktor yang
berpengaruh terhadap penyaluran
kredit perbankan (Studi pada bank
umum devisa)*. Jurnal: Universitas
Diponegoro

Sunariyah. (2004). *Pengantar
Pengetahuan Pasar Modal*. Edisi
Keempat. Yogyakarta: UMP AMP
YKPN

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian
Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

. (2010). *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif & RND*.
Bandung: Alfabeta.

Muljono, T.P. 2007. *Manajemen
Pengkreditan Bagi Bank Komersil*
(Edisi Keempat) Yogyakarta:
Rineka Cipta

KINERJA KEUANGAN, ABNORMAL RETURN SEBELUM DAN SETELAH PENGUMUMAN MERGER

Farid Addy Sumantri

Ika Agustianti

Universitas BuddhiDharma

Email: farid_addy@yahoo.com

Diterima: 3 Januari 2017; Direvisi: 7 Februari 2017; Disetujui: 25 Februari 2017

Abstract

This study aims to examine the differences in financial performance and abnormal returns in the period before and after the announcement of the merger of the companies listed on the Stock Exchange in the period 2004-2013. In this study the measurement of financial performance using four financial ratios which are the current ratio (CR), the net profit margin (NPM), return on equity (ROE) and price earnings ratio (PER), while the abnormal return is measured using the market return and the actual return. This study used purposive sampling in the sampling study. Company samples tested here are 8 companies from various different types of industries. Hypothesis testing is performed using paired sample t test with a confidence level of 5%. The test results of financial performance in the proxy with the current ratio (CR), the net profit margin (NPM), return on equity (ROE) and price earnings ratio (PER) its how sthe difference before and after the announcement of the merger on the companies listed on the Stock Exchange period 2004-2013.

Keywords: Mergers, financial performance, abnormal returns.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya perbedaan kinerja keuangan dan abnormal return pada periode sebelum dan setelah pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di BEI pada periode 2004-2013. Dalam penelitian ini pengukuran kinerja keuangan menggunakan 4 rasio keuangan, yaitu current ratio (CR), net profit margin (NPM), return on equity (ROE) dan price earning ratio (PER), sedangkan abnormal return diukur menggunakan market return dan actual return. Penelitian ini menggunakan purposivesampling dalam pengambilan sampel penelitian. Perusahaan sampel yang diuji disini adalah 8 perusahaan dari berbagai jenis industri yang berbeda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji beda (paired sample t test) dengan tingkat kepercayaan 5%. Hasil pengujian terhadap kinerja keuangan yang di proksi dengan current ratio (CR), net profit margin (NPM), return on equity (ROE) dan price earning ratio (PER) semuanya menunjukkan adanya perbedaan sebelum dan setelah pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

Kata Kunci: Merger, kinerja keuangan, abnormal return.

PENDAHULUAN

Kinerja keuangan perusahaan merupakan salah satu faktor yang dilihat oleh calon investor untuk menentukan investasi saham. Bagi sebuah perusahaan, menjaga dan meningkatkan kinerja keuangan adalah suatu keharusan agar saham tersebut tetap eksis dan tetap diminati oleh investor. Pengukuran kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari rasio keuangan ataupun *return* saham (Harahap, 2004).

Strategi merger merupakan strategi bisnis yang banyak dipilih oleh perusahaan agar tetap unggul dalam persaingan. Motivasi perusahaan melakukan merger adalah untuk melakukan sinergi dan meningkatkan nilai tambah (*value added*) bagi seluruh pemegang saham (Khanna dan Palepu dalam Mutamimah, 2009). Oleh sebab itu, keputusan merger suatu perusahaan juga akan mendapat sorotan dari para pelaku pasar.

Dunia bisnis telah memasuki masa kebebasan dan keterbukaan pada masa sekarang ini, tidak ada lagi jarak atau halangan yang selama ini membatasi semua aktivitas bisnis khususnya aktivitas antar daerah dan antar negara. Perubahan

signifikan dalam lingkungan bisnis seperti globalisasi, deregulasi, kemajuan teknologi serta fragmentasi pasar telah menciptakan persaingan yang sangat ketat. Respon perusahaan– perusahaan terhadap meningkatnya persaingan sangat beragam. Ada yang memilih *resources* pada suatu segmen tertentu yang lebih kecil, ada juga yang bertahan dengan apa yang telah dilakukan selama ini, ada juga yang menggabungkan diri menjadi satu perusahaan besar dalam satu industri (baik melakukan strategi merger atau akuisisi). (Rahmadiansyah, 2013).

Merger dan akuisisi telah menjadi topik populer dalam beberapa tahun terakhir ini. Pada awalnya, perbincangan ini hanya terbatas pada kalangan komunitas pelaku bisnis, namun sekarang masyarakat umum mulai familiar dengan dua terminologi ini (Moin, 2010). Aktivitas merger semakin meningkat seiring dengan intensnya perkembangan ekonomi yang semakin mengglobal. Di Indonesia merger menunjukkan skala peningkatan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Sementara itu di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Kanada, dan Eropa Barat, fenomena merger dan

akuisisi sudah menjadi pemandangan bisnis yang biasa (Rusnanda, 2013).

Menurut Dharmasetya dan Sulaimin (2009) dalam merger dan akuisisi tinjauan dari sudut akuntansi dan perpajakan, menurut data statistik bursa efek Indonesia antara tahun 1995–1997 (sebelum terjadinya krisis moneter pada Juni 1997), jumlah perusahaan yang *go public* tercatat lebih kurang sebanyak 259 perusahaan, sebanyak 57 perusahaan melakukan penggabungan usaha. Pada pasca krisis moneter tahun 2000 sampai dengan pertengahan tahun 2008, penggabungan usaha dilakukan oleh lebih 40 perusahaan.

Beberapa penelitian di Indonesia yang meneliti tentang pengaruh pengumuman merger dan akuisisi terhadap kinerja keuangan, di antaranya dilakukan oleh Payamta dan Setiawan (2004) yang meneliti pengaruh merger dan akuisisi terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang melakukan merger dan akuisisi antara tahun 1990-1996 dengan menggunakan rasio keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kinerja perusahaan manufaktur setelah melakukan merger dan akuisisi ternyata tidak mengalami perbaikan dengan sebelum melaksanakan merger dan akuisisi. Hasil

pengujian ini juga diperkuat dengan hasil pengujian terhadap *abnormal return* perusahaan yang melakukan merger dan akuisisi. *Abnormal return* sesudah pengumuman merger dan akuisisi bernilai negatif, sedangkan *abnormal return* sebelum pengumuman merger dan akuisisi bernilai positif. Artinya kinerja perusahaan dari sisi kinerja saham mengalami penurunan setelah pengumuman merger dan akuisisi.

Penelitian yang dilakukan oleh Usadha dan Yasa (2009) yang menggunakan rasio keuangan yang dikelompokkan ke dalam tiga rasio, yaitu rasio likuiditas rasio profitabilitas dan rasio solvabilitas. Penelitian dilakukan terhadap 10 perusahaan *go public* yang tercatat di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2001-2002. Peneliti menemukan bahwa *current ratio* dan *return on investment* secara statistik mengalami penurunan secara signifikan setelah melakukan merger dan akuisisi, sedangkan *debt to equity ratio* yang mengalami peningkatan yang signifikan pada periode satu tahun setelah merger dan akuisisi. Hasil tersebut mencerminkan terjadinya penurunan kinerja perusahaan setelah melakukan merger dan tidak menghasilkan nilai

tambah atau sinergi.

Penelitian yang dilakukan Annisa (2009) yang berkaitan dengan merger dan akuisisi, yaitu apakah terdapat perbedaan kinerja keuangan perusahaan pengakuisisi pada saat sebelum dan setelah merger dan akuisisi. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja keuangan sebelum dan setelah merger dan akuisisi.

Helga dan Salamun (2006) melakukan penelitian pada 30 sampel perusahaan *go public* yang melakukan merger dan akuisisi selama tahun 2000-2002 untuk mengetahui apakah peristiwa merger dan akuisisi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas merger dan akuisisi yang dilakukan oleh perusahaan yang sudah *go public* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengumuman merger dan akuisisi. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara kumulatif peristiwa merger dan akuisisi tidak menciptakan peningkatan kemakmuran bagi pemegang saham perusahaan pengakuisisi yang diukur dengan *abnormal return*.

Astria (2012) melakukan penelitian mengenai analisis dampak merger dan akuisisi terhadap *abnormal returns* saham

perusahaan akuisitor. Penelitian tersebut dilakukan pada periode 2006–2008. Hasil penelitian ini terdapat perbedaan signifikan *abnormal return* sebelum dan setelah pengumuman merger dan akuisisi.

Hasil tersebut mencerminkan bahwa pengumuman merger dan akuisisi memiliki kandungan informasi yang berharga sehingga menjadi sinyal positif bagi investor untuk mengambil keputusan di pasar modal.

Dari hasil penelitian telah dilakukan tentang pengaruh keputusan merger dan akuisisi terhadap kinerja keuangan dan *abnormal return* menunjukkan hasil yang beragam. Dari temuan-temuan tersebut menghasilkan perbedaan-perbedaan hasil pengumuman merger baik terhadap kinerja keuangan maupun *abnormal return*.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut diatas, dirasakan penelitian ini masih layak untuk dilakukan penelitian kembali. Perbedaan dari beberapa penelitian yang disebutkan diatas maka tema ini menarik untuk diuji kembali yaitu mengenai kinerja keuangan (melalui rasio-rasio keuangan) dan *abnormal return* saham sebelum dan sesudah merger.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Astria (2012) yang meneliti

analisis dampak pengumuman merger dan akuisisi terhadap *abnormal return* saham perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2006-2008 dan Penelitian yang dilakukan Aprilita (2012) yang meneliti analisis perbandingan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan setelah akuisisi periode 2000-2011. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah terdapat perbedaan kinerja keuangan sebelum dan setelah pengumuman Merger mengacu pada penelitian Aprilita (2012), sedang Untuk menguji apakah terdapat perbedaan *abnormal return* sebelum dan setelah pengumuman Merger mengacu pada penelitian Astria (2012).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah jumlah sampel, periode jendela (*event windows*). Pada penelitian sebelumnya jumlah sampel penelitian sebanyak 7 perusahaan sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 8 sampel perusahaan. Untuk periode jendela (*event windows*), dalam penelitian sebelumnya menggunakan periode jendela selama 10 hari menggunakan periode pengamatan 5 hari sebelum dan 5 hari sesudah merger dan akuisisi, sedangkan pada penelitian ini periode jendela yang digunakan selama 20

hari dengan periode pengamatan 10 hari sebelum dan 10 hari sesudah merger.

Pemilihan periode jendela selama 20 hari ini menggunakan acuan dari Mc Williams dan Siegel dalam Yunita (2007) dimana jarak *event window* yang terlalu panjang akan menimbulkan dua permasalahan. Pertama, akan mengurangi kekuatan uji statistik dan mengakibatkan kesalahan dalam menarik kesimpulan tentang signifikansi *event*. Kedua, semakin panjang periode akan semakin sulit mengisolir *event window* dari *confounding effect* (efek pengganggu). Oleh karena itulah penulis memilih periode jendela selama 20 hari.

Komposisi perhitungan *return* saham terdiri dari *capital gain (loss)* dan deviden. *Capital gain (loss)* merupakan selisih laba atau rugi yang dialami oleh investor pemegang saham, karena harga saham relatif lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan dengan harga sebelumnya. Sedangkan deviden merupakan bagian dari laba perusahaan yang dibagikan pada periode tertentu sesuai dengan keputusan manajemen. *Abnormal return* adalah kelebihan dari *return* yang sesungguhnya terjadi terhadap *return* normal (Jogiyanto, 2003).

Abnormal return umumnya menjadi fokus dalam studi yang mengamati reaksi harga atau efisiensi pasar. *Abnormal return* merupakan selisih antara *return* yang sesungguhnya terjadi dikurangi *return* yang diharapkan atau *return* ekspektasi (Jogiyanto, 2009). Dengan kata lain *abnormal return* merupakan kelebihan dari *return* yang sesungguhnya terhadap *return* normal. *Return* normal merupakan *return* ekspektasi (*return* yang diharapkan investor). *Return* yang sesungguhnya merupakan *return* yang terjadi pada waktu t yang merupakan selisih harga sekarang dengan harga sebelumnya. Sedangkan *return* yang diharapkan merupakan *return* yang harus di estimasi.

Abnormal return akan terjadi apabila pengumuman merger dan akuisisi *mempunyai* kandungan informasi dalam pasar modal yang efisien, harga saham dan tingkat pengembalian bereaksi dengan adanya pengumuman merger dan akuisisi sehingga dengan memanfaatkan informasi publik (*public information*), maka perusahaan dapat memperoleh keuntungan diatas normal.

IHSG (indeks harga saham gabungan)

Menurut Anoraga (2001), Indeks Harga Saham Gabungan adalah indeks yang menunjukkan pergerakan harga secara

umum yang tercatat di bursa efek yang menjadi acuan tentang perkembangan kegiatan di pasar modal. Indeks hargasaham menjadi indikator utama yang menunjukkan pergerakan harga saham. Indeks harga saham membandingkan perubahan harga saham dari waktu ke waktu, apakah suatu harga saham mengalami kenaikan atau penurunan dibandingkan dengan suatu waktu tertentu. Penentuan indeks harga saham dibedakan menjadi dua yaitu : indeks harga saham individu dan indeks harga saham gabungan (IHSG). Indeks individual merupakan indeks masing-masing saham terhadap harga dasarnya (Darmaji, 2001) indeks ini tidak dapat mengukur harga dari suatu saham perusahaan tertentu apakah mengalami perubahan kenaikan atau penurunan.

Indeks harga saham gabungan (IHSG) disebut juga indeks pasar (*market* indeks) yaitu alat ukur kinerja sekuritas khususnya saham yang *listing* dibursa yang digunakan oleh bursa-bursa di dunia. Indeks dipasar modal mempunyai fungsi antara lain sebagai *benchmark* kinerja portofolio, indikator *trend* pasar, indikator tingkat keuntungan dan sebagai fasilitas perkembangan produk derivatif. IHSG juga menunjukkan pergerakan harga saham

secara umum yang tercatat dibursa efek (Anoraga, 2001). Indeks ini melibatkan seluruh harga saham yang terdaftar dan dibursa paling banyak digunakan acuan sebagai tentang perkembangan kegiatan dipasar modal. IHSG dapat digunakan untuk menilai situasi pasar secara umum atau mengukur apakah harga saham mengalami kenaikan atau penurunan.

Secara khusus, dapat diamati bahwa kebanyakan saham cenderung mengalami kenaikan harga, jika indeks harga saham naik. Sebaliknya jika indeks harga saham turun, kebanyakan saham cenderung mengalami penurunan harga. Hal ini menggambarkan bahwa *return–return* dari sekuritas mungkin berkorelasi karena adanya reaksi umum terhadap perubahan–perubahan nilai pasar (Jogiyanto, 2003).

IHSG di Indonesia merupakan salah satu indeks yang merangkum perkembangan harga–harga saham di BEI. IHSG dapat dibaca sebagai gambaran ekonomi nasional indonesia, jika IHSG menunjukkan peningkatan menjelaskan bahwa keadaan ekonomi sedang dalam siklus membaik dan sebaliknya IHSG menurun menjelaskan bahwa keadaan

ekonomi sedang mengalami kesulitan.

Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan perusahaan merupakan salah satu dasar penilaian mengenai kondisikeuangan perusahaan yang dapat dilakukan berdasarkan analisis terhadap rasio-rasio keuangan perusahaan, antara lain: rasio likuiditas, rasio solvabilitas, danrasio rentabilitas yang dapat dicapai oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu.

Untuk menilai prestasi dan kondisi keuangan suatu perusahaan, seorang analisis keuangan memerlukan ukuran tertentu. Ukuran yang seringkali digunakan adalah rasio atau indeks yang menunjukkan hubungan antara dua data keuangan. Analisis dan penafsiran berbagai rasio akan memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap prestasi dan kondisi keuangan dari pada analisis yang hanya mengemukakan data keuangan saja (Husna dan Palepu,1984).

Menurut Payamta (2001) menyatakan bahwa untuk mengevaluasi kinerja keuangan perusahaan yang melakukan merger atau akusisi dapat dianalisa dengan menggunakan rasio –rasio keuangan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan komparatifsejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat, dengan menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Pada penelitian ini, penulis menguji pengaruh pengumuman merger terhadap kinerja keuangan dan *abnormal return* melalui pendekatan komparatif. Penelitian komparatif menurut Sudjud yang dikutip Arikunto, (2006) adalah untuk menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang benda-benda, tentang orang, tentang prosedur kerja, tentang ide-ide, kritik terhadap orang lain, kelompok, terhadap suatu ideatau prosedur kerja. Dapat juga membandingkan kesamaan pandangan dan perubahan-perubahan, grup atau Negara terhadap kasus, terhadap orang, terhadap peristiwa atau terhadap ide-ide.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Pada dasarnya merger berdampak terhadap kesejahteraan pemegang saham, baik *dividend* maupun *capital gain*. Disisi lain investasi, merger dan akuisisi merupakan sinyal mengenai kondisi

perusahaan. Kebijakan yang diambil oleh emiten, pemerintah atau investor pada prinsipnya memberikan sinyal atau pertanda kepada pasar mengenai kecenderungan atau *trend* dimasa yang akan datang (Husnan dalam Rahadiani, 2010).

Reaksi pasar terhadap publikasi merger dapat dijelaskan melalui teori sinyal (*signalling theory*). Dalam teori *signalling* dijelaskan pada umumnya orang dalam (*insider*) perusahaan memiliki informasi yang lebih baik dan lebih cepat berkaitan dengan kondisi dan prospek perusahaan dibandingkan dengan investor luar sehingga terdapat asimetris informasi antara manajer dengan para pemegang saham mengenai kondisi perusahaan saat ini dan prospeknya di masa mendatang (Astria, 2012).

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *actual return* dan *market return* sedangkan variabel yang dianalisis adalah *abnormal return*, dan kinerja keuangan yang diukur menggunakan rasio *current ratio* (CR), *net profit margin* (NPM), *price earning ratio* (PER), *return on equity* (ROE).

Dalam definisi operasional variabel ini, akan dibahas mengenai beberapa hal atau istilah yang berhubungan dengan

penelitian ini (Jogiyanto, 2009), yaitu:

Abnormal return dihitung dengan *market adjusted abnormal return*, yaitu merupakan selisih *return* saham yang dihitung dari *return* individual dikurangi *return* ekspektasi.

$$AR_{it} = R_{it} - E(R_{it})$$

Sumber: Jogiyanto, 2009

Keterangan:

AR_{it} = *abnormal return* saham i pada periode t

R_{it} = *return* saham i pada periode t

$E(R_{it})$ = *return* ekspektasi pada periode t

Return saham individual pada periode t, merupakan selisih antara harga saham i pada periode t dengan periode sebelumnya (t-1) dibagi dengan harga saham pada t-1.

$$R_{it} = \frac{P_{it} - P_{it-1}}{P_{it-1}}$$

Keterangan:

R_{it} = *Return* saham i pada periode t.

P_{it} = Harga saham i pada periode t.

P_{it-1} = Harga saham i pada periode t-1.

Return ekspektasi (*expected return*) merupakan hasil dari penjumlahan BI rate dengan beta saham dan dikurangi dengan hasil dari *return market* dikurang BI rate.

$$E(R) = Rf + \beta (Rm - Rf)$$

Sumber: Jogiyanto, 2009

Keterangan:

$E(R)$ = *return* ekspektasi

Rf = *risk free*/suku bunga bebas resiko (SBI rate)

Rm = *return market* (*return* IHSG)

β = beta saham

Menghitung *return* pasar (*return market*) dengan rumus (Moin, 2010), *Return Market* merupakan selisih antara harga saham gabungan i pada periode t dengan periode sebelumnya (t-1) dibagi dengan harga saham gabungan pada t-1.

$$Rmt = \frac{IHSG_t - IHSG_{t-1}}{IHSG_{t-1}}$$

Sumber: Moin, 2010

Keterangan:

Rmt = *Return Market*

$IHSG_t$ = *Index Harga Saham* gabungan pada periode t

$IHSG_{t-1}$ = *Index Harga Saham* Gabungan pada periode t-1

Current Ratio (CR), *Current ratio* merupakan perbandingan antara aktiva lancar dan kewajiban lancar dan merupakan ukuran yang paling umum digunakan untuk mengetahui kesanggupan suatu perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendeknya.

$$CR = \frac{\text{Current Asset}}{\text{Current Liability}}$$

Sumber: Sawir, 2009

Net Profit Margin (NPM), Rasio ini mengukur laba bersih setelah pajak terhadap penjualan. Semakin tinggi *Net profit margin* semakin baik operasi suatu perusahaan.

$$NPM = \frac{\text{Net Income}}{\text{Net Sales}}$$

Sumber: Syafri, 2008

Return On Equity (ROE) merupakan perbandingan antara laba bersih sesudah pajak dengan total ekuitas. Menghitung *return on equity* (ROE)/Tingkat pengembalian atas ekuitas saham biasa dengan rumus:

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Ekuitas Pemegang Saham}}$$

Sumber: Syafri, 2008

Price Earning Share (PER) dihitung dengan membagi harga saham penutupan oleh pendapatan tahunan per saham. Menghitung *price earning ratio* (PER) dengan rumus:

$$PER = \frac{\text{Harga Saham Penutupan}}{\text{EPS (earning per share)}}$$

Sumber: Syafri, 2008

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di BEI yang melakukan aktivitas merger selama periode 2006–2011. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu populasi yang akan dijadikan sampel sesuai dengan yang dikehendaki.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji prasyarat atau uji kualitas data. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bidang ilmu pengetahuan yang mempelajari tata cara penyusunan dan penyajian data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian, misalnya dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik, dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai statistiknya seperti *arithmetic mean* dan *standard deviation*. Statistik deskriptif digunakan untuk mengembangkan profil perusahaan yang menjadi sampel statistik deskriptif

berhubungan dengan pengumpulan dan peningkatan data, serta penyajian hasil peningkatan tersebut (Ghozali, 2012).

Abnormal return saham dapat terjadi bila ada perbedaan besarnya nilai return pasar, seperti nilai *return* realisasi lebih besar daripada *return* ekspektasi demikian pula sebaliknya. Pengujian statistik terhadap *abnormal return* bertujuan untuk melihat signifikansi *abnormal return* pada periode peristiwa (Jogiyanto, 2009: 453).

Menentukan tingkat rata-rata (*mean*), *standar deviasi* dan varian indikator kinerja keuangan perusahaan dari rasio keuangan sebelum dan setelah merger ditinjau dari kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI. Menentukan perbedaan *mean* (naik/turun) indikator keuangan perusahaan antara sebelum dan setelah merger.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan *paired sample t-test* dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. *Paired sample t-test* dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya perbedaan rata-rata *abnormal return* yang diterima pemegang saham hasil merger sebelum dan setelah pengumuman merger dilakukan. Dan

untuk melihat adanya perbedaan kinerja keuangan pada saat sebelum dan setelah pengumuman merger.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang melakukan Meger selama periode 2006 sampai 2011 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini digunakan metode *purposive sampling*. Berdasarkan metode *purposive sampling* diperoleh perusahaan manufaktur sektor aneka industri sebanyak 8 perusahaan. Analisis statistik deskriptif dilakukan agar dapat memberikan gambaran umum terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kinerja keuangan yang diproksidengan *current ratio (CR)*, *net profit margin (NPM)*, *return on equity (ROE)* dan *price earning ratio (PER)*. Selain menggunakan kinerja keuangan dalam penelitian ini menggunakan *abnormal return (AR)*.

Kinerja Keuangan

Variabel kinerja keuangan sebelum merger yang diproksi dengan:

Current Ratio (CR)

Current ratio sebelum pengumuman

merger memiliki nilai terendah rata-rata (*mean*) sebesar -0,1812 dengan standar deviasi 0,73961, nilai tertinggi (maksimum) 0,63 dan terendah (minimum) -2,07. *Carrent ratio* sesetelah pengumuman merger memiliki nilai terendah rata-rata (*mean*) sebesar 1,1288 dengan standar deviasi 0,4970, nilai tertinggi (maksimum) 2,48 dan terendah (minimum) 0,50. Berdasarkan *range* tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data untuk *current ratio* sebelum pengumuman merger kurang baik, namun sebaran data untuk *current ratio* setelah pengumuman merger cukup baik.

Hal ini bisa dilihat dari nilai standar deviasi *current ratio* sebelum pengumuman merger sebesar 0,73961 melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar 0,1812. Nilai standar deviasi *current ratio* setelah pengumuman merger sebesar 7,44276 tidak melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar 4,7844. Widanaputra (2007) menyatakan, jika nilai standar deviasi dari variabel penelitian tidak melebihi dua kali nilai *mean* maka mengindikasikan sebaran data baik, sebaliknya jika nilai standar deviasi dari variabel penelitian melebihi dua kali nilai *mean* maka mengindikasikan sebaran data kurang baik.

Nilai rata-rata (mean) *current ratio* (*CR*) sebelum merger sebesar 0,1812 menjukan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya adalah sebesar 18,12 %. Sedangkan nilai rata-rata (mean) *current ratio* (*CR*) setelah merger sebesar 4,7844 menjukan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya adalah sebesar 478,44 %.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa *current ratio* setelah pengumuman merger perusahaan yang dijadikan sample dalam penelitian menunjukkan kecendruangan kinerja yang lebih baik, jika dibandingkan sebelum pengumuman merger.

Net Profit Margin (NPM)

Net profit margin (NPM) sebelum pengumuman merger memiliki nilai terendah rata-rata (*mean*) sebesar -0,4844 dengan standar deviasi 0,94533, nilai tertinggi (maksimum) 2,29 dan terendah (minimum) -1,52. *Netprofitmargin* (NPM) setelah pengumuman merger memiliki nilai terendah rata-rata (*mean*) sebesar 4,7844 dengan standar deviasi 0,94533, nilai tertinggi (maksimum) 18,59 dan terendah (minimum) 1,18. Berdasarkan *rangetersebut* mengindikasikan bahwa sebaran data untuk *netprofitmargin*

(NPM) sebelum pengumuman merger kurang baik, namun sebaran data untuk *current ratio* setelah pengumuman merger cukup baik.

Hal ini bisa dilihat dari nilai standar deviasi *net profit margin (NPM)* sebelum pengumuman merger sebesar 0,94533 melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar -0,4844. Nilai standar deviasi *net profit margin (NPM)* setelah pengumuman merger sebesar 7,44276 tidak melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar 4,7844.

Nilai rata-rata (*mean*) sebelum pengumuman merger sebesar -0,4844 menjukan tingkat laba bersih perusahaan adalah sebesar -48,84%. Sedangkan nilai (*mean*) setelah pengumuman merger sebesar 4,7844 menjukan tingkat laba bersih perusahaan adalah sebesar 478,44 %.

Berdasarkan *range* tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data untuk *net profit margin (NPM)* menunjukkan kecenderungan kinerja yang lebih baik setelah pengumuman merger, jika dibandingkan sebelum pengumuman merger.

Return On Equity (ROE)

Return on equity (ROE) sebelum pengumuman merger memiliki nilai

terendah rata-rata (*mean*) sebesar 1,6706 dengan standar deviasi 2,48254, nilai tertinggi (maksimum) 4,99 dan terendah (minimum) -4,61. *Return on equity (ROE)* setelah pengumuman merger memiliki nilai terendah rata-rata (*mean*) sebesar 0,7125 dengan standar deviasi 1,06646, nilai tertinggi (maksimum) 2,17 dan terendah (minimum) -2,00. Berdasarkan *range* tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data untuk *return on equity (ROE)* sebelum dan setelah pengumuman merger cukup baik.

Hal ini bisa dilihat dari nilai standar deviasi *return on equity (ROE)* sebelum dan setelah pengumuman tidak melebihi dari dua kali nilai *mean*. Nilai standar deviasi *return on equity (ROE)* sebelum pengumuman merger sebesar 2,48324 tidak melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar 4,7844, dan setelah pengumuman merger nilai standar deviasi sebesar 1,06646 tidak melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar 0,7125.

Nilai rata-rata (*mean*) *return on equity (ROE)* sebelum pengumuman merger sebesar 4,7844 menunjukkan rata-rata tingkat pengembalian terhadap ekuitas adalah sebesar 478,44%. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) *return on equity (ROE)*

setelah pengumuman merger sebesar 0,7125 menunjukkan rata-rata tingkat pengembalian terhadap ekuitas adalah sebesar 71,25%.

Berdasarkan *range* tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data untuk *return on equity* (ROE)) sebelum dan setelah pengumuman merger menunjukkan kecenderungan kinerja yang kurang baik.

Price Earning Ratio (PER)

Price earning ratio (PER) sebelum pengumuman merger memiliki nilai terendah rata-rata (*mean*) sebesar 1,2612 dengan standar deviasi 0,97182, nilai tertinggi (maksimum) 2,82 dan terendah (minimum) -0,68. *Price Earning Ratio* (PER) setelah pengumuman merger memiliki nilai terendah rata-rata (*mean*) sebesar 43,8588 dengan standar deviasi 7984884, nilai tertinggi (maksimum) 248,68 dan terendah (minimum) -50,80. Berdasarkan *range* tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data untuk *price earning ratio* (PER) sebelum pengumuman merger kurang baik, namun sebaran data untuk *price earning ratio* (PER) setelah pengumuman merger cukup baik.

Hal ini bisa dilihat dari nilai standar deviasi *price earning ratio* (PER) sebelum

pengumuman merger sebesar 0,97182 melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar 1,2612. Nilai standar deviasi *price earning ratio* (PER) setelah pengumuman merger sebesar 79,84884 tidak melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar 43,8588.

Berdasarkan *range* tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data untuk *netprice earning ratio* (PER) *profit margin* (NPM) menunjukkan kecenderungan kinerja yang lebih baik setelah pengumuman merger, jika dibandingkan sebelum pengumuman merger.

Abnormal Return (AR)

Berdasarkan hasil uji statistik tersebut diatas variabel *abnormal return* (AR) sebelum pengumuman merger memiliki nilai terendah rata-rata (*mean*) sebesar -0,0087 dengan standar deviasi 2,16634, nilai tertinggi (maksimum) 4,19 dan terendah (minimum) -1,40. *Abnormal return* (AR) setelah pengumuman merger memiliki nilai terendah rata-rata (*mean*) sebesar 1,2038 dengan standar deviasi 1,99934, nilai tertinggi (maksimum) 5,14 dan terendah (minimum) -1,26. Berdasarkan *range* tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data untuk *abnormal return* (AR) setelah pengumuman merger lebih baik, jika

dibandingkan setelah pengumuman pengumuman merger merger.

Hal ini bisa dilihat dari nilai standar deviasi *abnormal return (AR)* sebelum pengumuman merger sebesar 2,16634 melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar -0,0087. Nilai standar deviasi *price earning ratio (PER)* setelah pengumuman merger sebesar 1,99934 tidak melebihi dari dua kali nilai *mean* sebesar 1,2038.

Nilai rata-rata (*mean*) dari *abnormal return* sebesar -0,0087 menunjuk secara umum pemegang saham memperoleh penurunan kemakmuran (*abnormal return* negatif) pada periode sebelum pengumuman merger. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) dari *abnormal return* sebesar 1,2038 menunjukkan secara umum pemegang saham memperoleh peningkatan kemakmuran (*abnormal return* positif) pada periode sebelum ataupun

Hal ini dapat disimpulkan, bahwa *abnormal return (AR)* setelah pengumuman merger yang dimiliki perusahaan yang dijadikan *sample* dalam penelitian menunjukkan kecendruangan yang lebih baik, jika dibandingkan sebelum pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2004-2013.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model uji beda (*paired sample t test*) berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil pengujian untuk normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, rasio.

Tabel 9
Uji Normalitas

Keterangan	Variabel				
	LN_CR	LN_NPM	LN_ROE	LN_PER	LN_AR
Sebelum Merger (t-2 dan t-1) :					
N	16	16	16	16	16
Kolmogorov-Smirnov Z	.887	.673	.820	.416	.802
Asymp. Sig. (2-tailed)	.411	.756	.512	.995	.540
Setelah Merger (t+2 dan t+1)					
N	16	16	16	16	16
Kolmogorov-Smirnov Z	.589	1.285	.836	1.059	.889

Asymp. Sig. (2-tailed)	.879	.073	.487	.212	.409
------------------------	------	------	------	------	------

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan uji normalitas setelah pengumuman merger lebih besar *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan signifikansi (asyp. sig) sebelum dan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Beda (*Paired Samples t Test*)

Uji beda (*paired samples t test*) yang *value* variabel bebas dalam model dilakukan dalam penelitian adalah untuk penelitian. Jika nilai $\rho \text{ value} < \alpha$ maka melihat apakah terdapat perbedaan hipotesis yang diajukan dalam penelitian terhadap kinerja keuangan dan *abnormal* terbukti dan diterima. Dalam penelitian ini *return* (AR) sebelum dan setelah menggunakan α 0,05. Berikut adalah hasil pengumuman merger . Untuk melakukan pengujian untuk masing-masing hipotesa uji t dilihat dari masing-masing nilai ρ dalam penelitian:

Tabel 10
Uji Beda (*Paired Sample t Test*)

Uji	Variable	t	$\rho \text{ value}$
Pair 1	LN_CR Sebelum Merger - CR Setelah Merger	-5.614	.000
Pair 2	LN_NPM Sebelum Merger - NPM Setelah Meger	-2.672	.017
Pair 3	LN_ROE Sebelum Merger - LN_ROE Setelah Merger	2.700	.016
Pair 4	LN_PER Sebelum Merger - PER Setelah Merger	-2.138	.049
Pair 5	LN_AR Sebelum Merger - LN_AR Setelah Merger	-1.498	.155

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian diatas, BEI selama periode 2004-2013. berikut akan dibahas masing-masing Pengujian terhadap kinerja keuangan pengujian hipotesis yang diajukan dalam sebelum dan setelah pengumuman merger penelitian: yang diproksi dengan rasio keuangan Terdapat Perbedaan Kinerja Keuangan *current ratio* (CR), *net profit margin* Sebelum dan Setelah Pengumuman (NPM), *return on equity* (ROE) dan *price Merger* pada perusahaan yang terdaftar di *earning ratio* (PER). Berikut ini akan

dibahas untuk masing-masing pengujian rasio keuangan.

Terdapat perbedaan *Cash Ratio (CR)* sebelum dan setelah pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

Bedasarkan hasil pengujian tabel 10 diatas menunjukkan *current ratio (CR)* mempunyai nilai p value sebesar 0,000 lebih besar dari α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *current ratio (CR)* sebelum dan setelah pengumuman merger.

Dengan demikian H_{1a} yang diajukan dalam penelitian diterima dan terbukti, dimana terdapat perbedaan *current ratio (CR)* sebelum dan setelah pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

Terdapat perbedaan *Net Profit Margin (NPM)* sebelum dan setelah pengumuman mergerpada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

Bedasarkan hasil pengujian tabel 10 diatas menunjukkan *net profit margin (NPM)* mempunyai nilai p value sebesar 0,017 lebih besar dari α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *net profit margin (NPM)* sebelum dan setelah pengumuman merger.

Dengan demikian H_{1b} yang diajukan dalam penelitian diterima dan terbukti, dimana terdapat perbedaan *net profit margin (NPM)* sebelum dan setelah pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

Terdapat perbedaan *Return On Equity (ROE)* sebelum dan setelah pengumuman mergerpada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

Bedasarkan hasil pengujian tabel 10 diatas menunjukkan *return on equity (ROE)* mempunyai nilai p value sebesar 0,016 lebih besar dari α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *return on equity (ROE)* sebelum dan setelah pengumuman merger.

Dengan demikian H_{1c} yang diajukan dalam penelitian diterima dan terbukti, dimana terdapat perbedaan *return on equity (ROE)* sebelum dan setelah pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

Terdapat perbedaan *Price Earning Ratio (PER)* sebelum dan setelah pengumuman mergerpada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

Bedasarkan hasil pengujian table 10 diatas menunjukkan *price earning ratio (PER)* mempunyai nilai p value sebesar 0,049

lebih besar dari α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *price earning ratio* (PER) sebelum dan setelah pengumuman merger.

Dengan demikian H_{1d} yang diajukan dalam penelitian diterima dan terbukti, dimana terdapat perbedaan *price earning ratio* (PER) sebelum dan setelah pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

Terdapat Perbedaan *Abnormal Return* (AR) pada Perusahaan Sebelum dan Setelah Pengumuman Merger Perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris adanya perbedaan kinerja keuangan dan *abnormal return* (AR) sebelum dan setelah pengumuman merger. Kinerja keuangan diproksi dengan rasio keuangan yang terdiri dari *current ratio* (CR), *net profitmargin* (NPM), *return on equity* (ROE) dan *price earning ratio* (PER). Dari hasil analisa dan pembahasan bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Terdapat perbedaan kinerja keuangan yang di proksi dengan *current ratio* (CR), *net profit margin* (NPM), *return on equity* (ROE) dan *price*

Bedasarkan hasil pengujian tabel 1 diatas menunjukkan *abnormal return* (AR) mempunyai nilai p value sebesar 0,115 lebih kecil dari α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *abnormal return* (AR) sebelum dan setelah pengumuman merger.

Dengan demikian H_2 yang diajukan dalam penelitian ditolak dan tidak terbukti, dimana tidak terdapat perbedaan *abnormal return* (AR) sebelum dan setelah pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013.

earning ratio (PER) sebelum dan setelah pengumuman merger pada perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2004-2013. Sehingga H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , dan H_{1d} yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja keuangan sebelum dan setelah pengumuman merger diterima dan terbukti.

Tidak terdapat perbedaan *abnormal return* (AR) sebelum dan setelah pengumuman merger. Sehingga H_2 yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan *abnormal return* (AR) sebelum dan setelah pengumuman merger ditolak dan tidak terbukti.

REFERENSI

- Tandelilin, E. (2010). *Portofolio dan Investasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jogiyanto, H. (2009). *Teori portofolio dan Analisis Investasi*, Edisi Ketujuh, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Martono dan Harjito, D.A. (2011). *Manajemen Keuangan*, Edisi Kedua. Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Sawir, A. (2009). *Analisa Kinerja Keuangan dan Perencanaan keuangan Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Harahap, S.S. (2008). *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Meta, A.C.W. (2009). Analisis Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan Perusahaan Pengakuisisi Sebelum dan Setelah Merger dan Akuisisi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2009. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*.
- Astria. 2012. Analisis Dampak Pengumuman Merger dan Akuisisi Terhadap Abnormal Return Saham Perusahaan Akuisitor Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.
- Auqie. (2013). Dampak Merger dan Akuisisi Terhadap Abnormal Return dan Kinerja Keuangan Bidder Firm disekitar Tanggal Pengumuman Merger dan Akuisisi Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi*.
- Payamta dan Setiawan, D. (2004). Analisis Pengaruh Merger dan Akuisisi Terhadap Kinerja Perusahaan Publik di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesi*, 7(3): 265-282.
- Rusnanda, P. (2013). Analisa Pengaruh Pengumuman Merger dan Akuisisi Terhadap Abnormal Return Saham Bank Umum di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.

Widyaputra, D. (2006). Analisis Perbandingan Kinerja Perusahaan dan Abnormal Return Saham Sebelum dan Sesudah Merger dan Akuisisi di BEI periode 1998-2004. *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*. Semarang.

<http://www.idx.co.id>

<http://www.finance.yahoo.co.id>

GOOD GOVERNANCE BISNIS SYARIAH TERHADAP ISLAMICITY FINANCIAL PERFORMANCE INDEX BANK UMUM SYARIAH

**Ayu Widiastuti
Mulyaning Wulan**

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Email: ayuwidiastuti.aw5@gmail.com
wulanazanzen@gmail.com

Diterima: 3 Januari 2017; Direvisi: 7 Februari 2017; Disetujui: 25 Februari 2017

Abstract

This study describes the effect of Good Sharia Business Governance implementation of financial performance as measured by Islamicity Financial Performance Index. The indicator used to explain Good Sharia Business Governance in this study based on the guidelines for its application issued by the KNKG that composed of commissioners, supervisory sharia board (SSB), directors and other information. The method of this study is multinomial logistic regression. The sample used is the Islamic Banks that registered in the BI during the observation period 2011-2015. To determine the sample selection method used purposive sampling. With this method, the obtained 8 Islamic Banks to be used as a sample in this study. The results of this study indicate that simultaneously affect the Islamicity Financial Performance Index. Partially commissioners have influence while DPS, directors, and other information have no effect on Islamicity Financial Performance Index.

Keywords: *Good Sharia Business Governance, Islamic Banks, Islamicity Financial Performance Index*

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan pengaruh penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah dari kinerja keuangan yang diukur dengan Indeks Kinerja Keuangan Islam. Indikator yang digunakan untuk menjelaskan *Good Governance* Bisnis Syariah dalam penelitian ini berdasarkan pada pedoman penerapannya yang dikeluarkan oleh KNKG yang terdiri dari komisaris, dewan syariah pengawas (SSB), direktur dan informasi lainnya. Metode penelitian ini multinomial regresi logistik. Sampel yang digunakan adalah Bank Islam yang terdaftar di BI selama periode pengamatan 2011-2015. Untuk menentukan metode pemilihan sampel yang digunakan purposive sampling. Dengan metode ini, diperoleh 8 Bank Islam untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan mempengaruhi Index Islam Kinerja Keuangan Islam. Sebagian komisaris memiliki pengaruh sementara DPS, direksi, dan informasi lainnya tidak berpengaruh pada Indeks Kinerja Keuangan Islam.

Kata Kunci: *Tata Usaha Syariah, Bank Islam, Indek Kinerja Keuangan Islam*

PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah cukup pesat dari tahun ke tahun. Secara institusional perkembangan bank berbasis prinsip syariah kini mulai mengalami kemajuan yang sangat pesat. Hal ini dapat dilihat dalam tabel perkembangan perbankan syariah yang dilaporkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Tabel 1 Perkembangan Perbankan Syariah

Tahun	Jumlah BUS	Jumlah UUS
2009	6 BUS	25 UUS
Juni 2014	11 BUS	23 UUS
Juli 2014	12 BUS	22 UUS
Des 2015	12 BUS	22 BUS
Jun 2016	12 BUS	22 UUS

Sumber: Statistik Perbankan Syariah (OJK, 2016)

Bank Indonesia (2009) menjelaskan bahwa dalam mendorong praktik dan kinerja perbankan syariah yang sehat dan tangguh secara finansial serta senantiasa mengacu kepada prinsip-prinsip syariah serta melindungi kepentingan *stakeholder*, maka bank syariah diharapkan untuk melaksanakan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) berupa transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, profesional, kewajaran dan harus memenuhi prinsip syariah (*sharia compliance*).

Menurut Algoud & Lewis (2001) permasalahan *governance* dalam perbankan syariah ternyata sangat berbeda dengan bank konvensional. Bank syariah memiliki kewajiban untuk mematuhi prinsip-prinsip syariah (*shariah compliance*) dalam menjalankan bisnisnya. (Sukardi, 2013).

Bank Indonesia (2009) menyampaikan bahwa penerapan prinsip syariah dapat dibangun dengan penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah (GGBS) yang telah diatur dalam Pedoman Umum yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) pada tahun 2011. Bank Indonesia (2009) menyampaikan pelaksanaan bank syariah tidak hanya dapat dilaksanakan dengan prinsip syariah namun juga dengan ketentuan-ketentuan syariah. Bank Indonesia dengan ini menerbitkan pelaksanaan GCG Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah pada Peraturan Bank Indonesia No 11/33/PBI/2009 dan SE BI No. 12/13/DPbs tanggal 30 April 2010.

Ide pedoman umum GGBS menjadi tolak ukur perubahan bagi budaya kerja di bank syariah sendiri dan pencapaian penerapan GGBS di bank syariah di Indonesia melalui indeks penerapan

GGBS yang meliputi ketersediaan organ sesuai dengan prinsip-prinsip GGBS dan bagaimana kinerja organ-organ tersebut (Meilani, 2015).

Kinerja perusahaan dapat dilihat melalui laporan keuangan yang dibuat setiap periode. Analisis laporan keuangan bank syariah dalam hal ini yang dilakukan dengan menggunakan *islamicity financial performance index*. Indeks ini memberikan manfaat untuk membantu *stakeholder* yaitu deposan, pemegang saham, badan keagamaan, pemerintah dan lainnya untuk mengevaluasi kinerja lembaga keuangan Islam (Hameed et. al. 2004).

Pengukuran kinerja dalam bank umum syariah menurut Sebtianita (2015) dapat menggunakan *islamicity financial performance index* yang memiliki beberapa indikator, yaitu diantaranya adalah *profit sharing ratio*, *zakat performance ratio*, *equitable distribution ratio*, *directors-employees welfare ratio*, *islamic investment vs non-islamic investment*, *islamic income vs non islamic income*, *AAIOIFI index (Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions)*.

Berbagai penelitian yang terkait dengan penerapan *good corporate governance* yang mempengaruhi kinerja keuangan pada bank syariah menunjukkan keanekaragaman. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novitasary (2014) pada perbankan yang beroperasi di Indonesia. Dari hasil penelitian menemukan bahwa nilai komposit GCG tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan arah hubungan negatif.

Lain halnya dengan penelitian Hisamuddin & Tirta K (2012, *good corporate governance* yang diukur dengan indikator ukuran dewan direksi, ukuran dewan komisaris, proporsi dewan komisaris independen, ukuran dewan pengawas syariah, kepemilikan institusional dan ukuran komite audit. Sedangkan untuk kinerja keuangan diukur dengan indikator *Return On Assets (ROA)* dan *Return On Equity (ROE)*. Dari hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *good corporate governance* terhadap kinerja keuangan bank umum syariah.

Mengacu pada penelitian tentang kinerja keuangan bank syariah yang diukur dengan menggunakan *islamicity financial performance index* yang terdiri

atas: *profit sharing ratio*, *zakat performance ratio*, *equitable distribution ratio*, *directors-employees welfare ratio*, dan *islamic income vs non islamic income*.

Penelitian lainnya yang dilakukan menunjukkan bahwa *islamicity financial performance index* dengan lima rasio yang digunakan sudah diterapkan pada kinerja Bank Umum Syariah khususnya pada Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri, Bank Syariah Mega Indonesia, Bank BRI Syariah, Bank Syariah Bukopin tahun 2009-2013 (Sebtianita, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah (GGBS) terhadap kinerja keuangan Bank Syariah di Indonesia diketahui dari hasil perhitungan analisis kolerasi *Pearson*, terdapat kesimpulan hubungan yang signifikan antara penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah (GGBS) dengan *islamicity financial performance index*. Hasil koefisien determinasi atau pengukuran seberapa besar hubungan penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah (GGBS) dengan *islamicity financial performance index* memperoleh nilai 26.01%. Hal ini berarti bahwa

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif

kontribusi penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah (GGBS) terhadap peningkatan kinerja bank syariah di Indonesia sebesar 26.01% (Meilani, 2015).

Penelitian ini mengenai *Good Governance Business* Syariah dan juga mengukur kinerja perusahaan menggunakan *islamicity financial Performance Index*. Penelitian ini menggunakan empat rasio dalam pengukuran kinerja bank syariah, yaitu *profit sharing ratio*, *zakat performance ratio*, *equitable distribution ratio*, dan *islamic income vs non islamic income*.

Berdasarkan latar belakang dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah terhadap *Islamicity Financial Performance Indeks* Bank Umum Syariah di Indonesia?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah terhadap *Islamicity Financial Performance Indeks* Bank Umum Syariah di Indonesia.

dan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2013), penelitian kuantitatif

dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2010).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *islamicity performance index* yang akan diukur menggunakan *profit sharing ratio*, *zakat performance ratio*, *equitable distribution ratio* dan *islamic income vs non islamic income*. Sedangkan variabel independennya adalah *good governance* bisnis syariah.

Profit Sharing Ratio

Profit Sharing Ratio adalah rasio yang membandingkan hasilnya dengan total pembiayaan untuk pembiayaan yang diberikan secara keseluruhan (Aisjah, 2014). PSR dihitung dengan rumus:

$$PSR = \frac{Profit\ Sharing}{Total\ Biaya}$$

Zakat Performance Ratio

Zakat Performance Ratio adalah rasio yang mengukur seberapa banyak zakat dikeluarkan oleh bank bila dibandingkan dengan aktiva bersih yang dimiliki.

Aktiva Bersih adalah nilai bersih (total aset dikurangi total kewajiban) untuk mencerminkan kinerja keuangan bank syariah. Jika nilai yang dihasilkan kecil, berarti amal atau zakat yang dikeluarkan masih kecil bila dibandingkan dengan total aset bersih yang dimiliki (Aisjah, 2014, hal. 104). Rumus:

$$ZPR = \frac{Zakat}{Aktiva\ Bersih}$$

Equitable Distribution Ratio

Rasio yang mengukur seberapa besar persentase pendapatan yang didistribusikan ke berbagai pemangku kepentingan seperti yang terlihat dari jumlah uang yang dihabiskan untuk qard dan sumbangan, biaya karyawan, dan lain-lain. Untuk masing-masing, dihitung dengan menilai jumlah pendistribusian (dengan sosial masyarakat, karyawan, investor dan perusahaan) dibagi dengan total pendapatan yang dimiliki kemudian dikurangi zakat dan pajak. Rasio ini dapat menentukan rata-rata besarnya distribusi pendapatan ke jumlah stakeholder (Aisjah, 2014).

Rumus:

$$\text{Average Distribution for Each Stakeholders} = \frac{\text{Qard and Donation} + \text{Employees Expenses} + \text{Shareholders} + \text{Net Profit}}{\text{Number of Stakeholders}}$$

$$\text{Qard and Donation} = \frac{\text{Loans and Donations}}{\text{Revenue} - (\text{Zakat} + \text{Tax})}$$

$$\text{Employees Expense} = \frac{\text{Labor costs}}{\text{Revenue} - (\text{Zakat} + \text{Tax})}$$

$$\text{Shareholders} = \frac{\text{Dividen}}{\text{Revenue} - (\text{Zakat} + \text{Tax})}$$

$$\text{Net Pofit} = \frac{\text{Net Income}}{\text{Revenue} - (\text{Zakat} + \text{Tax})}$$

$$\text{EDR} = \frac{\text{Average Distribution for Each Stakeholders}}{\text{Total Revenue}}$$

Islamic income vs non islamic income prinsip-prinsip dasar bank syariah bebas dari unsur-unsur riba (Aisjah, 2014).

Rasio yang membandingkan total pendapatan yang diperoleh Islam bank secara keseluruhan (halal dan non halal).

Dimana nilai yang dihasilkan juga ukuran dari aspek halal dan sukses pelaksanaan

Penentuan nilai dari variabel *Islamicity Financial Perfomance Index* ditentukan

Rumus:

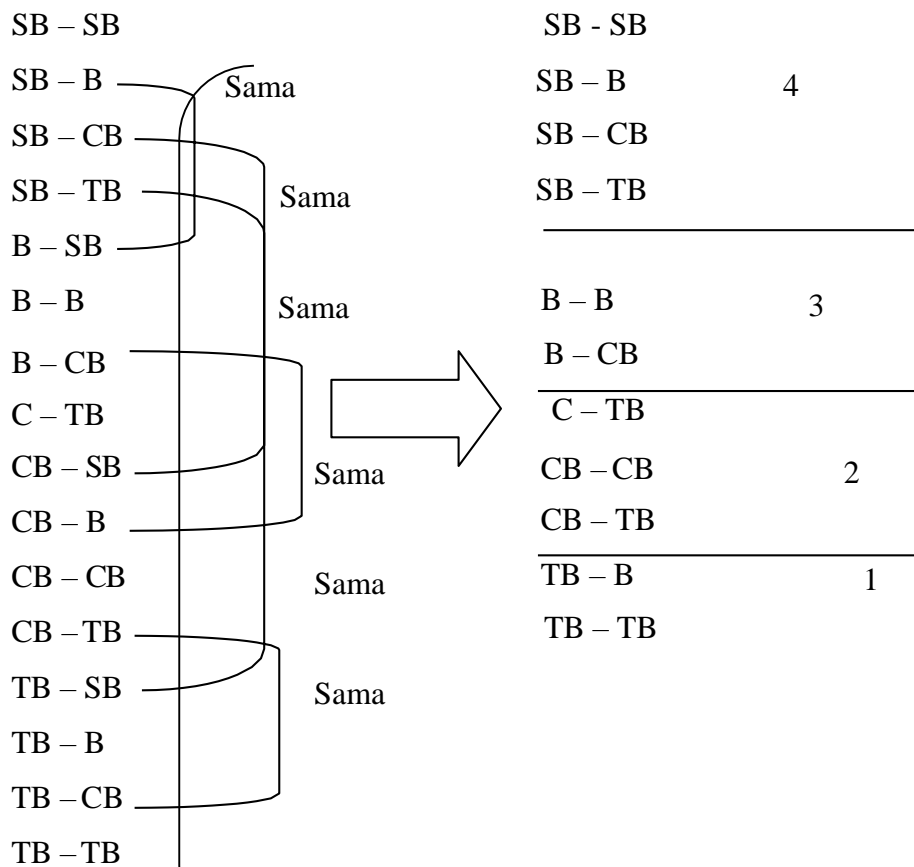
$$\frac{\text{Islamic Income}}{\text{Islamic Income} + \text{Non Islamic Income}}$$

dengan teori perbandingan berpasangan sehingga membentuk sebuah matriks.

Tabel 2 Perbandingan Berpasangan Penentuan Nilai Variabel *Islamicity Financial Perfomance Index*

	Sangat Baik (SB)		Baik (B)		C u k u p Baik (CB)		T idak Baik (TB)	
	Ju m l a h Rasio	Nilai	Ju m l a h Rasio	Nilai	Ju m l a h Rasio	Nilai	Ju m l a h Rasio	Nilai
Sangat Baik (SB)	4	0,76 - 1,00	3	0,76 - 1,00	2	0,76 - 1,00	1	0,76 - 1,00
Baik (B)	3	0,51 - 0,75	3	0,51 - 0,75	2	0,51 - 0,75	1	0,51 - 0,75
C u k u p Baik (CB)	2	0,26 - 0,50	3	0,26 - 0,50	2	0,26 - 0,50	1	0,26 - 0,50
T idak Baik (TB)	1	0,00 - 0,25	3	0,00 - 0,25	2	0,00 - 0,25	1	0,00 - 0,25

Grafik 1 Model Hasil Perbandingan Berpasangan



Good Governance Bisnis Syariah

Berdasarkan pedoman Penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah (GGBS) oleh KNKG (2011), variabel penerapan GGBS oleh bank syariah di Indonesia terdiri dari 45 indikator.

Pengungkapan variabel independen ini merujuk pada penelitian Jumansyah (2013), Syafei (2013), dan Meilani (2015). Pengukuran indeks GGBS dibagi menjadi 4 bagian, yaitu dewan komisaris, DPS, direksi dan informasi lainnya. Kemudian masing-masing bagian dinilai dengan

scoring yang dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Disclosure Level} = \frac{\text{Jumlah skor disclosure yang dipenuhi}}{\text{Jumlah skor maksimum}}$$

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Bank Umum Syariah (BUS) yang terdaftar di Bank Indonesia (BI) mulai pada tahun 2011 hingga 2015. Pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel dari penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *Sampling*

Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013).

Adapun kriteria yang ditetapkan dalam menentukan pengambilan sampel pada penelitian ini adalah:

Bank Umum Syariah (BUS) yang beroperasi dan terdaftar di Bank Indonesia (BI) selama periode pengamatan 2011-2015.

Bank Umum Syariah (BUS) yang menyajikan dan menerbitkan laporan

tahunan/laporan keuangan tahunan dan atau laporan GCG selama periode 2011-2015.

Berdasarkan kriteria di atas ditemukan 8 BUS yang sesuai dengan kriteria tersebut. Delapan BUS tersebut adalah Bank Syariah Mandiri, Bank Negara Indonesia Syariah, Bank Rakyat Indonesia Syariah, Bank Bukopin Syariah, Bank Panin Syariah, Bank Mega Syariah Indonesia, BCA Syariah, dan Maybank Syariah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Secara keseluruhan yang menjadi objek penelitian ini adalah Bank Umum Syariah (BUS) yang beroperasi dan terdaftar di

Bank Indonesia (BI) serta menyajikan dan menerbitkan laporan tahunan/laporan keuangan tahunan dan atau laporan GCG selama periode 2011-2015.

Dengan demikian rangkuman proses pengambilan sampel yang digunakan menjadi objek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Rangkuman Hasil Proses Pengambilan Sampel

No	Nama Bank	Kode	Kriteria Sampel										Sampel
			Terdaftar di BI					Melaporkan AR & GCG					
			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
1	PT. Bank Syariah Mandiri	BSM	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Sampel 1
2	PT. Bank Negara Indonesia Syariah	BNIS	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Sampel 2
3	PT. Bank Syariah Mega Indonesia	BSMI	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Sampel 3
4	PT. Bank BCA Syariah	BCA	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Sampel 4

		S												el 4
5	PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah	BRI S	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Samp el 5
6	PT. Bank Jabar Banten Syariah	BJB S	-	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
7	PT. Bank Panin Syariah	BPS	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Samp el 6
8	PT. Bank Syariah Bukopin	BSB	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Samp el 7
9	PT. Bank Victoria Syariah	BVS	√	√	√	√	√	√	-	-	√	√	√	
10	PT. Maybank Syariah Indonesia	MSI	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Samp el 8
11	PT. Bank Muamalat Indonesia	BMI	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	-	
12	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah	BTP NS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√	

Sumber: Diolah, 2016

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai residual dari persamaan regresi memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ maka regresi yang digunakan berdistribusi normal dan jika tingkat signifikansi

kurang dari 0,05 artinya tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel berikut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi jauh diatas 0,05 yaitu sebesar 0,200 yang berarti nilai residual dari persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4 Uji Normalitas

Uji Normalitas		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,55347709
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,084
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 22.0

Uji Heteroskedasitas

Tabel 5 Uji Heteroskedasitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,544	,482		1,128	,269
	Dekom	,278	,469	,161	,592	,559
	DPS	-,694	,501	-,330	-1,386	,177
	Direksi	-,675	,629	-,292	-1,073	,293
	Info_Lain	,916	,642	,339	1,427	,165

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Output SPSS 22.0

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan uji Glejer terlihat nilai signifikan dari masing-masing variabel $> 0,05$ yaitu sebesar 0,559; 0,177; 0,293; 0,165 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai TOL masing-masing variabel yaitu sebesar 0,439; 0,575; 0,442; 0,580 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,279; 1,739; 2,264; 1,725. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi sehingga model regresi layak untuk digunakan

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,326	,880		4,914	,000		
	Dekom	-3,013	,856	-,804	-3,519	,002	,439	2,279
	DPS	,013	,914	,003	,014	,989	,575	1,739
	Direksi	1,401	1,148	,278	1,220	,233	,442	2,264
	Info_Lain	2,254	1,171	,382	1,925	,065	,580	1,725

a. Dependent Variable: IFPI

Sumber: Output SPSS 22.0

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,382	,291	,59306

a. Predictors: (Constant), Info_Lain, Dekom, DPS, Direksi
 b. Dependent Variable: IFPI

Sumber: Output SPSS 22.0

Pada tabel 7 diperoleh angka *R square* yaitu struktur dan mekanisme dewan sebesar 0,282 atau 2,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 2,8% *Islamicity* komisariss, DPS, direksi, informasi menunjukkan bahwa 2,8% *Islamicity* lainnya. Sedangkan sisanya 97,2% *financial performance index* dapat dijelaskan oleh sebab lain diluar model. dijelaskan oleh kedua variabel independen

Uji Ketepatan Model (Uji F).

Tabel 8 Uji Ketepatan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,879	4	1,470	4,178	,009 ^b
	Residual	9,496	27	,352		
	Total	15,375	31			

a. Dependent Variable: IFPI
 b. Predictors: (Constant), Info_Lain, Dekom, DPS, Direksi

Sumber: Output SPSS 22.0

Dari tabel 8 terlihat bahwa taraf signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga hipotesis nol (H_0) dapat ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Uji Parsial (Uji T) Uji T digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat

dewan komisaris, DPS, direksi dan informasi lainnya secara simultan berpengaruh terhadap *Islamicity financial performance index*. keyakinan sebesar 0,95. Jika $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain, variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,326	,880		4,914	,000
	Dekom	-3,013	,856	-,804	-3,519	,002
	DPS	,013	,914	,003	,014	,989
	Direksi	1,401	1,148	,278	1,220	,233
	Info_Lain	2,254	1,171	,382	1,925	,065

a. Dependent Variable: IFPI

Sumber: Output SPSS 22.0

Analisa dan Pembahasan

H1: Pengaruh Struktur dan Mekanisme Dewan Komisaris Terhadap *Islamicity Financial Performance Index*

Berdasarkan hasil uji parsial struktur dan mekanisme dewan komisaris terhadap *Islamicity financial performance index* didapatkan nilai probabilitas sig sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan H_1 diterima artinya bahwa

struktur dan mekanisme dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap *Islamicity financial performance index*.

Pedoman umum *good governance* bisnis syariah yang diterbitkan oleh KNKG (2011) dan Peraturan Bank Indonesia No 11/33/PBI 2009 menjelaskan mengenai penguraian fungsi dan mekanisme kerja dewan komisaris.

Secara umum fungsi dari dewan komisaris adalah bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi serta memastikan pelaksanaan GGBS perusahaan pada seluruh tingkatan dan jenjang organisasi. Namun demikian, dewan komisaris tidak diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan operasional. Adapun mekanisme kerja dewan komisaris dapat dilihat dari rapat yang dilakukan oleh dewan komisaris, baik rapat internal dewan komisaris maupun rapat dengan direksi ataupun unit kerja yang lain.

H2: Pengaruh Struktur dan Mekanisme Dewan Pengawas Syariah Terhadap *Islamicity Financial Performance Index*

Berdasarkan hasil uji parsial struktur dan mekanisme dewan pengawas syariah terhadap *islamicity financial performance index* didapatkan nilai probabilitas sig sebesar 0,989 lebih besar daripada 0,05. Hasil ini menunjukkan H2 ditolak artinya bahwa struktur dan mekanisme dewan pengawas syariah tidak berpengaruh signifikan terhadap *islamicity financial performance index*.

Dalam pengungkapan struktur dan mekanisme dewan pengawas syariah sangat perlunya mengungkapkan nama DPS dalam laporan tahunan atau laporan GCG bank syariah sebagai bentuk penerapan GCG yaitu transparansi. Dengan diungkapkannya nama DPS, *stakeholders* mengetahui siapa yang menjadi DPS yang akan menjamin kesyariahan operasional dan kehalalan produk. Tentunya, seluruh pihak yang sudah ditetapkan menjadi anggota DPS sudah mendapatkan rekomendasi dari DSN MUI dan memiliki kompetensi yang memadai.

H3: Pengaruh Struktur dan Mekanisme Direksi Terhadap *Islamicity Financial Performance Index*

Berdasarkan hasil uji parsial struktur dan mekanisme direksi terhadap *islamicity financial performance index* didapatkan nilai probabilitas sig sebesar 0,233 lebih besar daripada 0,05. Hasil ini menunjukkan H3 ditolak artinya bahwa struktur dan mekanisme direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap *islamicity financial performance index*.

Penjelasan mengenai mekanisme kerja direksi dapat dilihat diantaranya melalui mekanisme pengambilan keputusan secara

efektif, tepat, cepat, independen, mengedepankan aspek kehati-hatian serta sadar risiko serta sesuai dengan prinsip syariah serta dapat dilihat dari mekanisme pendelegasian wewenang (KNKG, 2011).

H4: Pengaruh Informasi Lainnya Terhadap *Islamicity Financial Performance Index*

Berdasarkan hasil uji parsial struktur dan mekanisme direksi terhadap *islamicity financial performance index* didapatkan nilai probabilitas sig sebesar 0,065 lebih besar daripada 0,05. Hasil ini

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan yaitu pengaruh penerapan *Good Governance* Bisnis Syariah terhadap kinerja keuangan bank syariah di Indonesia diketahui dari hasil uji simultan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,009. Maka H_1 diterima yang berarti minimal terdapat satu variabel GGBS yang secara signifikan memengaruhi variabel *Islamicity Financial Performance Index*. Kemudian nilai probabilitas penerapan struktur dan mekanisme dewan komisaris

REFERENSI

Adnan, M. A., & Abu Bakar, N. B. (2009). Accounting treatment for Corporate Zakat: a Critical Review. hal. 35.

menunjukkan H_4 ditolak artinya bahwa informasi lainnya tidak berpengaruh signifikan terhadap *islamicity financial performance index*.

Pengungkapan informasi lainnya terkait GGBS diantaranya adanya pengungkapan visi, misi serta nilai perusahaan/budaya perusahaan hal ini merupakan salah satu prinsip GCG yaitu transparansi. Pengungkapan visi, misi serta budaya atau nilai perusahaan merupakan keharusan bank syariah.

memiliki nilai $< 0,05$ yaitu sebesar 0,002. Maka H_1 diterima artinya bahwa dewan komisaris memiliki pengaruh terhadap *islamicity financial performance*, dan secara parsial nilai probabilitas struktur dan mekanisme DPS serta direksi serta informasi lainnya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,989; 0,233; 0,065. Maka H_0 diterima yang berarti variabel DPS, direksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Islamicity Financial Performance Index*.

Ahmad, W. (2015). *How Large Are Productivity Differences Between Islamic and Conventional Banks?* Dipetik Januari 23, 2016, dari

- SRRN:
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2677101
- Aisjah, S. (2014). Performance Based Islamic Performance Index (Study on The Bank Muamalat Indonesia and Bank Syariah Mandiri). *Asia-Pacific Management and Business Application*, 2, 2, hal. 104.
- Algoud, L. M., & Lewis, M. K. (2001). *Perbankan Syariah. Prinsip Praktik Prospek*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.
- Antonio, M. S. (2001). *Islamic Banking. Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press bekerjasama dengan Tazkia Cendekia.
- Badan Pengawasan dan Keuangan Negara. (1998). *Perubahan Atas Undang Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan*. Dipetik Januari 18, 2016, dari Situs Resmi Badan Pengawasan dan Keuangan Negara: <http://www.bpkp.go.id/>
- Bank Bukopin Syariah. 2011-2015. *Laporan Tahunan Bank Bukopin Syariah*. Dipetik Desember 21, 2015, dari Situs Resmi Bank Bukopin Syariah: www.syariahbukopin.co.id
- Bank Indonesia. (2009). *PBI No. 11/33/2009 Tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah*. Dipetik Januari 18, 2016, dari Situs Resmi Bank Indonesia: http://www.bi.go.id/id/peraturan/perbankan/Pages/PBI_71209.aspx
- Bank Indonesia. (2011). *PBI No.13/2/PBI/2011 Tentang Pelaksanaan Fungsi Kepatuhan Bank Umum*. Dipetik Januari 20, 2016, dari Situs Resmi Bank Indonesia: http://www.bi.go.id/id/peraturan/perbankan/Pages/pbi_130211.aspx
- Bank Mega Syariah. 2011-2015. *Laporan Tahunan Bank Mega Syariah*. Dipetik Desember 21, 2015, dari Situs Resmi Bank Mega Syariah: www.bmsi.co.id
- Bank Negara Indonesia Syariah. 2011-2015. *Laporan Tahunan Bank Negara Indonesia Syariah*. Dipetik Desember 21, 2015, dari Situs Resmi BNI Syariah: www.bnisyariah.com

- Bank Panin Syariah. 2011-2015. *Laporan Tahunan Bank Panin Syariah*. Dipetik Desember 21, 2015, dari Situs Resmi Bank Panin Syariah: www.paninbanksyariah.co.id
- Bank Rakyat Indonesia Syariah. 2011-2015). *Laporan Tahunan Bank Rakyat Indonesia Syariah*. Dipetik Desember 21, 2015, dari Situs Resmi Bank Rakyat Indonesia Syariah: www.brisyariah.co.id
- Bank Syariah Mandiri. 2011-2015. *Laporan Tahunan Bank Syariah Mandiri*. Dipetik Desember 21, 2015, dari Situs Resmi Bank Syariah Mandiri: www.syariahmandiri.co.id
- BCA Syariah. 2011-2015. *Laporan Tahunan BCA Syariah*. Dipetik Desember 21, 2015, dari Situs Resmi BCA Syariah: www.bcasyariah.co.id
- Chapra, M. U. (1985). *Towards a Just Monetary System. Leicester: The Islamic Foundation*.
- Chapra, M. U. (2000). *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid Al-Shariah*. Jeddah: Islamic Development Bank.
- Chapra, M., & Ahmed, H. (2008). *Corporate Governance Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Chariri, A., & Ghozali, I. (2007). *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cornett, M. M., Marcus, A. J., & Tehranian, H. 2006. *Earnings Management, Corporate Governance, and True Financial Performance*. Dipetik Januari 15, 2016, dari Social Science Research Network (SSTN): http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=886142.
- Djuwaini, et. al, ed. (2007). *Pengantar Fiqh Muamalah*. Depok: LPPM Tazkia.
- Djuwaini, et. al, ed. (2008). *Pengantar Fiqh Muamalah. Landasan Manajemen dan Transaksi Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitriyah, U. K. (2013). *Relevance of Financial Performance and Good Governance Determinant of Sustainability Corporate Social Responsibility Disclosure in Islamic Bank in Indonesia*. *International Journal of Nusantara Islam*, hal. 26.
- Forum for Corporate Governance in Indonesia. (2001). *Peranan Dewan*

- Komisaris dan Komite Audit dalam Pelaksanaan Corporate Governance (Tata Kelola)* (3rd ed.). Jakarta: Forum for Corporate Governance in Indonesia.
- Freeman, R. E., & Reed, D. L. (1983). *Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. California Management Review. Vol 25 No 2.*
- Hakim, S. (2002). *Islamic Banking. Challenges & Corporate Governace. LARIBA 2002 Conference Pasadena, CA* (hal. 5). Energetix Risk Management.
- Hanafi. (2012). *Sistem Distribusi Pendapatan Dalam Perspektif Islam. Attanwir Jurnal Kajian Keislaman dan Pendidikan Volume 01, Nomor 01, April 2012*, hal. 2-3.
- Hendryadi, S. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hisamuddin, N., & Tirta K, M. Y. (2012). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah.* [http://download.portalgaruda.org/art](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=330270&val=7713&title=PENGARUH%20GOOD%20CORPORATE%20GOVERNANCE%20TERHADAP%20KINERJA%20KEUANGAN%20BANK%20UMUM%20SYARIAH)
- icle.php?article=330270&val=7713&title=PENGARUH%20GOOD%20CORPORATE%20GOVERNANCE%20TERHADAP%20KINERJA%20KEUANGAN%20BANK%20UMUM%20SYARIAH.
- IAI. (2014). *Standar Akuntansi Keuangan Syariah.* Jakarta: IAI.
- IBI, T. P. (2001). *Konsep, Produk dan Implementasi Operasional Bank Syariah.* Jakarta: Djambatan.
- Hameed, et. al, ed. (2004). *Alternative Disclosure & Performance Measures For Islamic Banks. International Islamic University Malaysia.*
- IFSB. (2009). *Situs Resmi IFSB.* Dipetik September 1, 2016, dari Guiding Principles On Shariah Governance Systems For Institutions Offering Islamic Financial Services: www.ifsb.org
- Ikit. (2015). *Akuntansi Penghimpunan Dana Bank Syariah.* Yogyakarta: Deepublish.
- Jensen, M. J., & Meckling, W. H. (1976). *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure.* Dipetik 16 Januari, 2016, dari SSRN:

- DOI: [10.23969/agregat.vol1.no1.p104-113](https://doi.org/10.23969/agregat.vol1.no1.p104-113) Mahadianto, M. Y., & Setiawan, A.
m?abstract_id=94043 (2013). *Analisis Parametrik Dependensi Dengan Program SPSS*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Jumansyah, & Syafei, A. W. (2013). Analisis Pengaruh Good Governance Business Syariah dan Penerapan Maqasid Syariah Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*.
- Karim, A. (2001). *Ekonomi Islam: Suatu Kajian Kontemporer*. Jakarta: Bina Insani.
- Karim, A. (2011). *Bank Islam. Analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khan, F. (2010). How 'Islamic' is Islamic Banking? *Journal of Economic Behavior & Organization*.
- KNKG. (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta.
- KNKG. (2011). *Pedoman Umum Good Governance Bisnis Syariah*. Jakarta.
- Laksana, J. (2015). Corporate Governance dan Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2008-2012). *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana 11.1 (2015): 269-288*.
- Mardian, S. (2011). Studi Eksplorasi Pengungkapan Penerapan Prinsip Syariah di Bank Syariah. *SEBI Islamic Economics & Finance Journal Vol. 04, No.1*.
- Maybank Syariah. 2011-2015. *Laporan Tahunan Maybank Syariah*. Dipetik Desember 21, 2015, dari Situs Resmi Maybank Syariah: www.maybanksyariah.co.id
- Meilani, S. E. (2015). Hubungan Penerapan Good Governance Business Syariah Terhadap Islamicity Financial Performance Index Bank Syariah di Indonesia. *Seminar Nasional dan The 2nd Call for Syariah Paper*.
- Molyneux, M. I. (2005). *Thirty Years of Islamic Banking: History, Performance and Prospects*. Palgrave Macmillan, London, UK.
- Muhammad. (2002). *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nuswandari, C. (2009). Pengaruh Corporate Governance Perception Index Terhadap Kinerja Perusahaan

- Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di BEJ. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2009, Hal. 70 - 84, hal. 72.
- OJK. (2014). *Statistika Perbankan Indonesia*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- OJK. (2015). Otoritas Jasa Keuangan.
- OJK. (2014). *POJK No 8/POJK.03/2014 Tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah*. Dipetik Januari 23, 2016, dari Situs Resmi Otoritas Jasa Keuangan: http://www.ojk.go.id/Files/201406/POJK82014TKSRBBRSyariahPenjelasan_1403094049.pdf
- OJK. (2014). *SEOJK No.10/SEOJK.03/2014 Tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah*. Dipetik Januari 20, 2016, dari Situs Resmi Otoritas Jasa Keuangan: <http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/surat-edaran-ojk/Pages/surat-edaran-otoritas-jasa-keuangan-nomor-10-seojk-03-2014.aspx>
- Prasetya, D. N., & Mutmainah, S. (2010). Analisis Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Islamicity Financial Performance Index Bank Syariah Indonesia. hal. 12.
- Purnamasari, I. (2014). Analisis Perbandingan Revenue and Profit Sharing Pada Sistem Mudharabah Pada PT. BPRS Hijrah Rahmah Samarinda. *Journal IAIN Samarinda*, hal. 103.
- Qardhawi, Y. (2001). *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press.
- Republik Indonesia. (2007). *Undang-Undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*. Dipetik Januari 23, 2016, dari Situs Resmi Perumnas: <http://www.perumnas.co.id/download/prodhukum/undang/UU-40-2007%20PERSEROAN%20TERBATAS.pdf>.
- Roger, M. S., & Willet. (2001). Islam, Economic Rationalism and Accounting. *The America Journal of Islamic Social Sciens Vol 18 (2)*.
- Salehodin, Auliyah, R., & Zuhdi, R. (2014). Ahsan-kah Pendapatan Non-Halal pada Qardhul Hasan?. Makalah Prosiding dipresentasikan

- Akuntansi Syariah, Agustus 28, 2014, FEB UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sayidah, N. (2007). Pengaruh Kualitas Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Publik. *JAAI Volume 11 No. 1, Juni 2007*, hal. 1 – 19.
- Sebtianita, E. (2015). Analisis Kinerja Bank Umum Syariah Dengan Menggunakan Pendekatan Islamicity Performance Index (Studi Pada Bank Umum Syariah periode tahun 2009-2013). *Jurnal Fakultas Ekonomi UIN Malang*, hal. 3.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, B. (2013). Corporate Governance Engineering of Islamic Banking and Finance: Tantangan Globalisasi Sistem Ekonomi dan Pasar Bebas. *Jurnal Unida*.
- Susanti, E., & Sudantoko, D. (2012). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Prestasi Vol. 10 No.2 - Desember 2012*.
- Syafei, A. W. (2013). Analisis Pengaruh Penerapan Good Governance Bisnis Syariah (GGBS) terhadap Kemampuan Laba (Studi Perusahaan yang Terdaftar di JII 2011). *Al Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial, Vol.2, No.2, September*, hal. 78.
- Sahroni, O. (2014). Pemasukan Dana Non Halal di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) dalam Perspektif Syariah. Muzakarah Cendekiawan Syariah Nusantara ke-8 MCSN8, Mei 29, 2014, Hotel Tristle Johor Bahru.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen UKPN.
- Yahya, M., & Agunggunanto, E. Y. (2011). Teori Bagi Hasil (Profit and Loss Sharing) Dan Perbankan Syariah Dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan, Juli 2011, Volume 1, Nomor 1*.

**ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE
(CASE STUDY IN ASIA AND GCC COUNTRIES)**

Ummu Salma Al-Azizah

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Email: ummusalma@uhamka.ac.id

Diterima: 10 Januari 2017; Direvisi: 7 Februari 2017; Disetujui: 1 Februari 2017

Abstract

In the recent years, Islamic Banking development has many contribution into the International finance. However, this followed by other industries such as capital market and also corporate. Therefore, need to understanding how is Islamic Corporate Governance should be follow by the industries. In this paper, elaborate some Islamic Corporate Governance in ASIA and GCC Countries as well as established during the year, there are: Indonesia, Malaysia and Pakistan. And from GCC are: Saudi Arabia, Dubai and Bahrain.

Keywords: Islamic Corporate Governance, International Finance, Industries, Capital Market

Abstrak

Dalam beberapa tahun terakhir, pengembangan Perbankan Syariah memiliki banyak kontribusi kepada keuangan Internasional. Namun, ini diikuti oleh industri lain seperti pasar modal dan juga perusahaan. Oleh karena itu, perlu memahami bagaimana Corporate Governance Islam harus mengikuti oleh industri. Dalam tulisan ini, menguraikan beberapa Corporate Governance Islam di ASIA dan Negara GCC serta didirikan selama tahun ini, ada: Indonesia, Malaysia dan Pakistan. Dan dari GCC adalah: Saudi Arabia, Dubai dan Bahrain.

Kata Kunci: Tata Kelola Perusahaan Islam, Keuangan Internasional, Industri, Pasar Modal

INTRODUCTION

The collapse of banking system in year 1997 and 1998 have been created in the most ASEAN countries. However, this financial crisis created mostly by the bank management, political interference, illegally, enormously excessive lending to companies and a host of other activities which is conflict between the shareholders and management. Therefore, need to developed the good corporate governance to manage and maintain the interest for both the parties.

After the collapsed of the conventional banking systems, and also the collapse of corporate worldwide, it was a huge growth of Islamic financial systems in the worldwide. Since that the time began, it is important needed of the corporate governance according to Islamic principles. It should be done directly, administer or control the systems accurately. However, there are several models of the shariah governance over the countries. In this paper, we will discuss and compare between the ASEAN GCC countries' models.

In term of Shariah Corporate Governance (SCG) models, it can be differentiate and identified as the importance and essentials of corporate

governance. There were about who make the decision, for whom, and with what resources to do. Additionally, it later governing to whom it due to the accountability. However, the most concern of this SCG with the western approach is about the contrasting regulatory framework.

The nature aspects of Islamic corporate governance is Islamic law, which are included the life, ethical, social, and to encompass criminal as well as civil jurisdiction. Some ethical principles are defined such as true, fair and justice, nature of corporate responsibilities, the priorities to society, along with some specific governance standards. Second, in term of providing the regulation of business ethics, an Islamic economic and financial principles have a direct impact to corporate practices and policies. That must be include is zakah, prohibition of riba, speculation, and starting to develop of a system of economic based on profit and loss sharing.

In this paper, we will discuss about the models of shariah corporate governance which are used by the ASEAN and GCC countries, such as Malaysia, Indonesia, Pakistan, Bahrain, UAE and Qatar. These

countries started develop and managing the shariah governance's models after their corporate collapsed and the starting point of the Islamic financial institutions.

This paper use the theoretical

RESULT

According to the previous study about the shariah corporate governance in ASIA and the GCC countries, we can see that, ASIA countries usually use the interventionist and proactive model of Shariah Governance for their Islamic Financial Institutions. On the other hand, the GCC countries, their mostly use the model of minimalist.

Shariah corporate governance, in the broadest terms, is the single most important current issue for the Islamic financial institutions. The global financial system continues in the state flux and is not without further threat and stresses. Therefore, it is needed to changes the system works of infrastructure through the financial systems based on Islamic principles. At the same time, corporate governance used as a governance codes and guidelines issued over the last 20 years.

Regarding to development of Islamic financial institutions through the world, it

methodology by reviewing the existing literature related to the conceptual and framework of corporate governance of the Western and Islamic models.

is need to develop and maintain the corporate governance based on the shariah principles. As a result, shariah corporate governance is needed by the Islamic financial institutions as a legal and organizational structures that look after the internal integrity of a corporation.

This paper will be only focus on the model of shariah corporate governance in ASEAN like Malaysia, Indonesia and Pakistan and the GCC countries such as Bahrain, United Arab Emirates, Kuwait, Saudi Arabia and Qatar. In addition, many of the previous study research that focused on the model of shariah governance in GCC countries, Malaysia and United Kingdom. However, there are many of ASEAN countries that developed the model of shariah governance for the Islamic financial institutions, like Indonesia and Thailand. Therefore, the differentiate in terms of shariah corporate governance model will be more developed and introduced.

Corporate governance concerns to the

corporation and its constituents. In the conventional terminology, it is about the relationship linkage between those who supplying capital and finance to the firm and its management. Moreover, since those a legal and organizational structures of corporation integrity as an organization or institutions. It is thereby a bundle of contracts and rules under which it functions, is legitimated by legal enactment and protected by legal tenets of any government and state.

Corporate governance as an organizational concept can be derived from the words of Arrow (1974, p. 224) he wrote:

“An organization is a group of individuals seeking to achieve some common goals, or, in different language, to maximize an objective function. Each member has objectives of his own, in general not coincident with those of the organization. Each member also has some range of decisions to make within limits set partly by the environment external to the organization and partly by the environment external to the organization and partly by the decision of member. Finally, some but not all observations about the workings of the organizations and about the external world are communicated from one member to

another”.

The very first objective of corporate governance is to define and attain an objective criterion to understanding the relation between critical variables supported by policies, programs and strategic coalitions. Furthermore, there are two main systems in corporate governance, namely The anglo-saxon which is considered used in United States and United kingdom. And the second one is European models that has been used in European countries such as Italy, German, France, Spain and Greece.

Islamic Perspectives in Corporate Governance

According to the Islamic Financial Services Board (IFSB), shariah governance system as defined as a set of institutional and organizational arrangements to oversee shariah compliance aspects in Islamic Financial Institutions (IFIS). However, majority of IFIS have established their own shariah board and some of them even have set up a dedicated internal shariah review unit or department to support shariah board in performing its functions (IFSB, 2008).

There is not very different between the Shariah corporate governance and conventional definition about the corporate governance. Refer to the system

which companies are directed and controlled with a purpose to meet the corporation's objective by protecting all the shareholders' interest and right. On the other hand, in the context of Islam, the interest of stakeholders will gain is from the financial return or profit maximization from the corporation. Therefore, it must be cover from the Islamic ethic and the principle of the oneness of Allah.

Tawhid and shura based approach

Tawhid is the concept of the philosophical pillars of Islamic economic. Therefore, tawhid epistemology methodology to the issue of corporate governance. According to Choudhury, Islamic corporation is "a legal entity where the principle and proportionate of the firm's shares owned by the shareholders based on equity participation and profit sharing ratios and deals with legal and organizational structures that control the internal governance of a firm with an objective to define and attain an objective criterion by way of understanding the relations between variables supported by policies, programs and strategic creation" (Choudury and Hoque, 2004: 58 and 83).

In the process of Shariah Corporate

governance, there are two main institutions involved which are shariah board and the participants constituent. Shariah board has the pivotal role to ensure that all corporation activities are in line with the shariah principles. Similarly, the shareholders can also be participate in the process of decision making and policy framework by considering the interest of all stakeholders rather than maximize their profit alone (Archer & Rifaat, 2007).

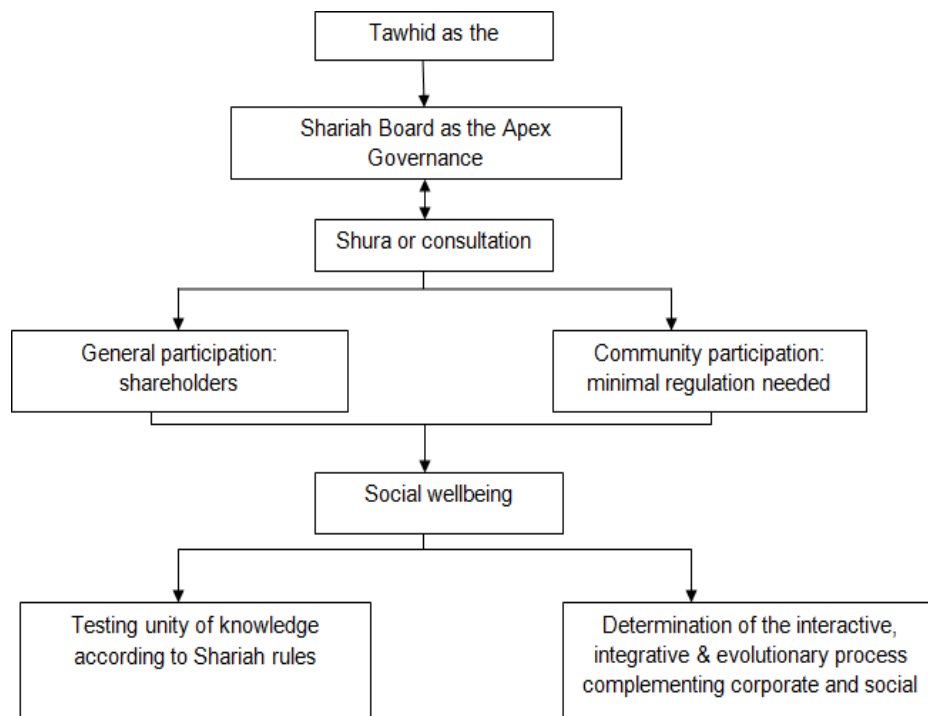
Stakeholders Based Approach

According to Chapra and Ahmed (2002: 13-20), their find that corporate governance in IFIs emphasize on the notion of equitability protecting the rights of all stakeholders irrespective of whether they hold equity or not. Additionally, the view by Iqbal and Mirakhor, where they view that the corporate governance model in Islamic economic system is a stakeholder centered model in which the governance style and structures protect the interest and rights of all stakeholders rather than the shareholders. However, the Nienhaus, (2003) states that Islamic corporate governance should be based on value oriented and promote the principle of fairness and justice with respect to all stakeholders (Chapra & Ahmad, 2002).

Shariah corporate governance based on overall business activities and the stakeholders oriented model is recorded by the two fundamental concepts of shariah principles of property rights and contractual frameworks. The board of directors acting on behalf of the shareholders to monitor and oversee manager to manage the firm as a trust for all of the obligations. There is a unique criteria regarding to the shariah corporate governance and have the distinctive characteristics to compare with European and the Anglo-saxon

These are the differences:

Aspects	The Anglo Saxon	The European	Shariah Model
Episteme	Rationalism & rationality	Rationalism & rationality	Tawhid
Objective			
Rights & interest	To protect the interest & rights of the shareholders.	The right of community in relation of the corporation	To protect the interest and rights of all stakeholders but subject to the rules of shariah.
Corporate goal	Shareholders controlling managers for purpose of shareholders profit.	Society controlling corporation for purpose of social welfare	Acknowledge profit motive oriented but balance it with the shariah objective and principles
Nature of Management	Management dominated	Controlling shareholder dominated	Concept of vicegerency and shura
Management boards	One tier board	Two tier board	Two tier board. Shariah boards as the ultimate governance
Capital related & ownership structure	Widely dispersed ownership; dividends prioritized.	Banks and other corporations are major shareholders; dividends less prioritized	Shareholders and depositors or investment account holders.



Shariah Governance Model

1. Reactive approach

Prevalent in non-Islamic legal environment countries. Several Islamic banking licensed who issued to IFIs, the regulatory authority following the shariah governance framework. The important thing in this model is, that the IFIs make sure that their business operation and products are shariah compliant. Regulator will be react if there is any significance issue involved which may affect the industry.

2. Passive approach

This model used Saudi Arabia. SAMA (Saudi Authority Monetary Agency) treats

IFIs equal to their conventional counterparts. There is no national shariah advisory board or any institutions to be the authority body in Islamic finance.

3. Minimalist approach

In this model, there is an intervention on the regulatory authorities. There is also any appointments to seat together in as a shariah board from the various institutions. This approach usually used in the market to develop the shariah corporate governance.

4. Pro active approach

This model has the strong faith in term of regulatory to make strong the shariah governance framework in the country. We

5. Interventionist approach

As a unique model, interventionist approach used exclusively in Pakistan. This type of model, allowed the third party from the institution to make the decisions according to the shariah matters.

2.4 Regulatory Issues

According to the positive development of shariah corporate governance, there are several issue come up. First, legal status of the shariah pronouncement. This issue cover which is the shariah rulings are binding to the IFIS, court or any other related institutions. In Malaysia, the Shariah board decisions are binding and mandatory. Second, conflict of laws. This conflict come up because of the legislative framework consisting of mixed jurisdictions and mixed legal systems used by mostly IFIS. Therefore, it is necessity for the shariah governance have legal framework to resolve this issue (Bakar, 2002).

Third, court jurisdictions. In term of the conflict that happened in IFIS, no need based on the conventional jurisdiction. However, this issue might be significant in respect to the Shariah governance system to decide Islamic finance cases. Fourth, addressing issue on differences of

Shariah resolutions. This issue will become more and more happen if there is still absence of a comprehensive set regulatory framework. This also, will lead to the problem in development of Islamic finance. Example of this issue is the differentiates of fatwa made by shariah board according to the IFIS products for every countries. The last issue is about the role of shariah board. As we know, that the shariah board has the pivotal role to regulate the IFIS transaction, products and operations. However, as strong as what it will be? Meaning that, how powerful these shariah board to control the IFIS. To answer this issue, we must to give full authority for the shariah board in term of supervise and advise to address the shariah compliance aspects of IFIS.

Shariah Governance in GCC Countries and ASIA

Shariah Governance System Overview of GCC Region

Islamic finance has been growing rapidly in the recent years. Total volume of Shariah-compliant assets in the world was estimated at US\$1.1 trillion at the end of 2011, among which 40% of the total assets was contributed by GCC countries. During the years of 2006-2011, Islamic finance industries in GCC region have

been developing in a high speed and compounded annual growth rate averaged at 27.7% (SESRIC, 2012). Islamic banking industries stand for about 80% of total Islamic finance in the current development stage, but comparing to total banking assets, the share of Islamic banking assets is still much small. According to the Institute of International Finance (IIF) estimation, the total value of Islamic Banking Assets of GCC countries were amounted to US\$314 billion at the end of the year 2011, which stands for 19% of the total banking assets in this region (Deloitte, 2012).

There are three types of Shariah Governance system in terms of different standards in the current Islamic Finance world. First, Legal Authority requires IFIs to implement the AAOIFI Shariah Governance standards through legislation, such as Bahrain, Qatar, Dubai; second type is that, related Authority of Government issues guidelines or instructions towards Shariah Governance in IFIs, for example, the Central Bank of Malaysia has issued guidelines for the regulation of Shariah Committee of IFIs. The third is that government less involves in development of Islamic Institutions, for

instance, there are no specific regulation or law pertaining to Islamic Financial Sector in Saudi Arabia until now. Shariah Governance of Islamic Institutions has been developing in free-market level. Saudi Arabia

Islamic finance industries overview

Saudi Arabia is one of most important countries in the development of Islamic finance and it is the second largest country in the world regarding to total Shariah-compliance assets. Establishment of Islamic Development Bank (IDB) in 1975 in Saudi Arabia is viewed as the first step for the modern Islamic Banking industries. According to Deloitte's estimation (Deloitte, 2012), the volume of Shariah-compliant assets in Saudi Arabia was totaled to US\$94 million by the end of 2011, representing 8.2% of the total value of Islamic Finance services in the world, and counting for 26% of the overall Islamic Finance Services in GCC Region. In the banking sector, Islamic banking industries represent only 35% of the total banking assets (SESRIC, 2012). Furthermore, Islamic banking industry is the major sector among the Islamic finance in the current development stage, which indicates that the share of Islamic

Business in the total economic transaction of Saudi Arabia is relatively low.

As one of the major products in capital market, sukuk have been attracting more attention from governments and companies. There had been 25 different sukuk issued until December of 2011, which were valued at US\$17.1 billion in Saudi Arabia. General Authority of Civil Aviation issued Murabahah-structured sukuk in January 2012. It is sized at US\$4 billion which is the biggest single sukuk in Islamic finance history (Deloitte, 2012).

Legislation System

In Saudi Arabia, Shariah is the main source of all aspects of life, including civil law. Therefore, the Shariah court is the final court in jurisdiction system. But when it comes to commercial sector, there is a special commercial court which functions as highest court pertaining to all commercial matters including Islamic finance. The Central Bank of Saudi Arabia, which is called Saudi Arabia Monetary Agency (SAMA), was founded in 1952 by Royal Decree. The role of the SAMA includes Issuance of national currency, banks of government, management of foreign exchange reserves, service provider for commercial banks, conduction monetary policy etc.

(SAMA, 2012).

However, the Islamic Banks are not monitored by SAMA; instead, all IFIs are under the supervision of the Saudi Ministry of Commerce (Hasan, 2009).

This means Islamic Banks are considered as the in nature with the commercial companies.

Shariah Governance Overview

Shariah governance in other GCC countries are attracted more attention, for instance, Bahrain established National Shariah Board, but in Saudi Arabia there is no such organization playing the role of final Shariah Board Authority, instead, Banking Disputes Committee (BDC) which was launched in 1987 by SAMA as a specialized institution for solving banking sector disputes (Hasan, 2009).

Although there is no specific law or guidelines by government towards Islamic Finance, IFs have been growing in Saudi Arabia with a considerable speed. During the development of Islamic Financial sector, Shariah governance framework has been built by market force voluntarily and indirectly (Hasan, 2009).

Qatar

Islamic finance institutions overview

According to The Institute of International Finance (IIF) report

(Peninsula, 2012), overall Islamic banking assets of Qatar reached to \$35 billion at the end of 2011, representing 19.3% of total banking assets, and it stands for only 11% of the GCC region Islamic banking total assets (the estimated total Islamic banking assets of GCC are \$314 billion).

It is worth noting that in Feb 2011, the Central Bank of Qatar issued specific announcement asking conventional banks to terminate Islamic banking services windows before the end of 2011 (Qatar Central Bank, 2011). This means starting from the year of 2012, conventional banks are not allowed to involve Islamic deposits and operation of Islamic finance. This is a significant step in the development of Islamic Finance which ensures pure Islamic banks operation system in Islamic banking industries.

Regulatory framework.

After its independence in 1971, Qatar Authority declared legislation system would be based on Shariah, and civil law would consider Shariah as the main source of legislation. Nevertheless, regarding to commercial sector, Shariah is accepted as only one of the sources, not the primary condition of regulation (Hasan, 2009). Therefore, opposition exists between civil

law and commercial regulation. In 1975, the Qatar Monetary Agency started to intervene determining the interest rate in commercial transaction, which was later replaced by the Qatar Central Bank (QCB), which means charging interest on commercial loans in Qatar is allowed by the civil law. All the disputes relating financial sector are put under civil court.

The Qatar Financial Centre (QFC) was established in 2005 as a business and financial center to provide legal and business infrastructure for financial services. The Centre is operated by a commercial authority and a regulator – the QFC Authority and the Regulatory Authority respectively. Both don't depend on each other and also are independent from the Qatar government (Qatar Embassy, 2006).

Shariah board overview

Shariah governance framework in Qatar is regulated by Qatar Central Bank and Qatar Financial Centre respectively. The QCB issues prudential regulations, amendments and explanations pertaining to banking sector to facilitate banking business. In 2011, the QCB has released 13th edition of instructions book named "Instruction to Banks November

2011”, which contains 13 parts aimed to regulate all banks including national banks (conventional and Islamic), branches of the foreign banks operating in Qatar, Islamic Banks (Qatar Central Bank, 2011).

The QFC also issues its own regulatory rules towards all financial sectors including banking, insurance, financial market. . The QFC regulation rules include the activities of IFIs. For example, the QFC Regulatory Authority has released a rulebook to govern the activities of licensed companies involving Islamic financial industries. In this rulebook, QFC requires every authorized firms operating business in Islamic finance to establish a Shariah Supervisory Board, which should have three members at least. The rulebook also has requirement towards Shariah board members, in which it is asked Shariah members to be selected from those who have the ability to perform their functions taking into account their qualification and pervious experience. And according to the rule book, performtheir role according to every Islamic finance institution should have establish particular systems and accountable controls to make sure its operations are always Shariah-compliant.

Bahrain

Islamic finance institutions overview

Recently, Bahrain, hosting two major international Islamic finance organizations, namely the Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions ('AAOIFI') and the International Islamic Financial Market ('IIFM'), has become one of the leader countries in the development of Islamic Finance Industries. At present, seven Takaful companies and two Re-Takaful companies are operating in Bahrain. In addition, sukuk market has been developing with a remarkable speed with the great sport by the Central Bank (Central Bnak of Bahrain, 2012).

Islamic banking sector has been expanding as major part of Islamic finance industry. The overall assets of Islamic banking sector reached to US\$25.4 billion by the end of August 2012 from US\$1.9 billion in the year of 2000, which stands for 13.3 of the total banking assets of this country (Central Bnak of Bahrain, 2012).

Regulatory framework

Shariah is the main source of legislation since its independence in 1971. Due to its interest-based economics system, Bahrain established its own commercial related law which makes

charging interest on commercial loans permissible in business transactions. But according to Federal Law, the rate should be determined by the Bahrain Monetary Agency. The Bahrain Civil Court has stipulated a comprehended jurisdiction framework over commercial and civil matters, but Shariah related disputes are not under civil court (Hasan, 2009).

Shariah board overview.

Bahrain has established National Shariah Advisory Board of the CBB to serve and verify the Shariah compliance of its own products only as it does not have authority upon the other IFIs

All the finance sector of Bahrain, including banking, insurance and capital market, are regulated and supervised by the Central Bank of Bahrain (CBB). The Central Bank of Bahrain has issued a comprehended prudential and reporting guidelines rule books to clarify the particular concepts and the needs of Islamic insurance and banking. The rulebook towards Islamic banks includes aspects such as capital adequacy, licensing requirements, business conduct risk management, and reporting/disclosure requirements, financial crime. According to the Rule Book, the CBB requires all

banks to set up an independent Shariah board and adopt the AAOIFI's governance standards. Apart from that the CBB allows all IFIs to establish a separate function of Shariah review for a purpose of ensuring Shariah compliance. No restriction for the member of National Shariah Board to serve any financial institution, also no limitation to serve only one institution.

Likewise, the rulebook for insurance covers specific features of firms operating takaful and re-takaful business. Both rulebooks have a significant role to build the regulatory framework of Islamic finance business, which provided a comprehensive system to deal with Islamic Finance (Central Bank of Bahrain, 2012).

United Arab Emirates

Islamic finance institutions overview

In the UAE, Islamic banking assets grow to 20 per cent of the total banking sector in 2012 from an estimated 18 per cent in 2011, a banking expert has mentioned. The sukuk market in UAE is the second largest market in the world followed by Malaysia.

Regulatory framework

As the same with other GCC countries,

Shariah is the main source of legislation in UAE , and charging interest in commercial transaction was prohibited until 1992. From the year of 1993, it is allowed to charge interest on commercial loan because it was considered as Necessity. Financial matters including banking sector are put under civil court in current legislation system.

Regarding to Islamic finance industries in UAE, Dubai was entitled a unique privilege to develop Islamic Finance across the region. The Dubai International Financial Center Law was passed in 1985, which aims to build international financial center in Dubai. The other law- the Dubai Financial Services Authority Law was passed to ensure its unique position and privilege in the development of Islamic finance. All IFIs registered under the DIFC are put under the DIFC court and the DIFC Arbitration Center and also all these institutions are regulated by DIFC law.

Shariah board overview

Because of the special position of Dubai in the legislation framework in UAE, there are two Shariah governance systems in UAE, one of which is for UAE member federals except Dubai, and the other is adapted for Dubai.

Shariah governance framework in UAE except Dubai is monitored by Federal Law. Under this law, higher Shariah authority was established to supervise and Islamic institutions including banks, investment companies and financial institutions. It is governed by the Ministry of Justice and Islamic Affairs and be binding. In this article, it is required that memorandum of association should cover governance and manner of Shariah board including duties, functions, appointment and responsibilities. Another special requirement is that before the appointment, IFIs should submit proposal to Higher Shariah Authority to be approved.

Regarding to Islamic Firms registered under DIFC, they should be regulated by DIFC Services Authority and DIFC law. DIFC Services Authority has issued Rulebook for IFIs, in which it is required every IFIs to implement the AAOIFI Shariah Governance Standards. Apart from that, the Rulebook prescribes formation, conduct, appointment and operation and also requires at least three members should be included in the Shariah board.

Kuwait

Islamic finance institutions overview

As one of the most important Islamic finance institutions in Kuwait, Kuwait Finance House was allowed to provide Shariah-compliant banking services by government in 1976, which was the first and only Islamic bank in Kuwait for many years. Now Kuwait Finance House became one of the leading Islamic finance institutions in global Islamic finance market, with a total asset of US\$39.59 billion by the end of third quarter in 2012 (KFH, 2012).

Regarding to the total Islamic banking assets, the share of Islamic banking assets counted for 34.4% of the total banking industry in Kuwait, which is much higher than that in other GCC countries (Deloitte, 2012).

Regulatory Framework

The legislation framework of Kuwait strongly adheres to Islamic Shariah Law, in which interest is prohibited in commercial transaction. The Civil Law Code of Kuwait of 1981 prohibited charging interest on commercial loan in the business transaction and declared such practice is not permissible. But in the same year, the Kuwait Government issued a specific commercial code in order to exclude the commercial sector from the

application of the Shariah code (Hasan, 2009). Under this specific legislation, interest on loans is legally permissible.

The Central Bank of Kuwait is the sole regulator for monetary financial system in the State of Kuwait and supervises the financial institutions and matters on the organization of banking business. The judicial system of Kuwait puts the civil court to have jurisdiction over commercial matters and this includes banking and finance disputes. In regarding to Islamic banking, CBK law grants the CBK authority to regulate and control the activities of IFIs.

Shariah board overview

After the legislation in 1976 allowing the establishment of Kuwait Finance House, only until the year of 2004, Kuwait government amended the law pertaining Islamic finance, which allows Islamic financial institutions to operate in the same financial environment as conventional banks and settles framework for Islamic banks including the requirement for the Islamic financial institutions to establish Shariah board (Wilson, 2009).

The amended CBK Law provides a legal basis for the regulations of the

Shariah board. Article 93 requires all Islamic Finance Institutions to establish an independent Shariah board which shall be appointed by the bank's General Assembly. The law also requires Islamic finance institutions to stipulate specified document to clarify the role, status, governance and working of the Shariah board (Hasan, 2009).

There is no Shariah board under CBK to act as the highest Shariah authority in Islamic banking and finance. To address this issue the CBK Law recognizes the Fatwa Board in the Ministry of Awqaf and Islamic Affairs as the final authority for any Shariah dispute involving Islamic banking and business. This Fatwa Board is an external body to the Central Bank of Kuwait. The CBK Law clearly provides the supremacy of Islamic law where it states that IFIS shall be subject to the provision of the CBK Law but subject to the Islamic Shariah principles. This is a strong legal proviso which placed Shariah as the supreme law in relation with Islamic banking and finance in Kuwait (Hasan, 2009).

Asian Shariah Governance Overview Malaysia

Shariah governance framework

The first phase of Islamic banking

industry was developed in Malaysia in 1983 by establishing Bank Islam Berhad and setting up the first shariah board. The central bank of Malaysia called Bank Negara Malaysia (BNM) issued Islamic Banking Law which named Islamic Banking Act (IBA). The law specified that banks registered under the act should not take operations which were not approved by the religion of Islam. Then the law was amended by new regulations in 1994. The BNM introduced a free-interest banking scheme in which conventional banks may offer Islamic banking products through their windows. The conventional banks which set up Islamic windows required to appoint selected Muslim Scholars to be member of shariah board. Next, the highest shariah authority was established in 1997 which called Shariah Advisory Commission to harmonize the interpretations among Islamic banks, conventional banks offered shariah compliant products and Takaful operators in the country.

At the start of 2011 In the newest amendment Islamic banking law recommended the framework for Shariah Governance specified by BNM in detail guidelines such as the number of Shariah Board members appointed (consist of

three members), the qualifications of the members, the duties and responsibilities of the boards, and their relationship with the Islamic Financial Institutions they serve. The framework includes functions of a risk management control, shariah review, and shariah audit function which provide an independent assessment of adequacy of all policies and procedures. The members of the Shariah Boards of Bank Negara and Securities Commission can only serve on one board. The restriction of multiple appointments of scholars is to avoid a conflict of interest and for reason of confidentiality. However, a scholar does not permitted to become a member of shariah committee in the same industries or same financial institutions.

In Malaysia's shariah governance system only the Shariah Boards of Bank Negara and Securities Commission have authority to issue fatwa on all matters regarding to shariah contracts offered. In the term of disputes cases hearing of Islamic banking institutions and costumers, the matter is under the jurisdiction of the civil court. However, the BNM act 2009 affirmed that the SAC is the sole authoritative body on shariah matters pertaining to Islamic banking and

finance. Hence, the civil court or arbitrator is mandatory to refer and consult with the SAC members before deciding verdicts or for deliberation on any shariah issues.

Indonesia

Shariah governance model and framework. Islamic banking started in Indonesia when Bank Muamalat was established in 1992 as the first bank operating in Islamic principles. It was regulated by the enactment of the Banking Act No.7/1992 and amended in 1998 to provide an opportunity to conventional banks to open Islamic windows. Next, in 1999 the National Shariah Board was formed by the Indonesian Ulama Council as an independent body recognized by the central bank of Indonesia (Bank Indonesia).

The article 32 of Indonesian Shariah Banking Act in 2008 stated that Shariah Board must be established by Takaful companies, each Islamic bank and all conventional banks offering Islamic financial products and services. The Shariah Board members are appointed by the Indonesian Ulama Council but the nominees have to be approved by general meeting of shareholders of the institution that they serve. While the internal Shariah

reported to Bank Indonesia and approved by the National Shariah Board.

In Indonesia's shariah governance system only the National Shariah Board formed by MUI has authority to issue fatwa on all matters regarding to products and services of Islamic financial institutions offered. So Bank Indonesia issues regulations for Islamic banking products and services complied with the fatwa issued by the NSB.

To adjudicate on disputes concerning Islamic financial matters between the institutions and costumers, the cases are handled in religious court. Nevertheless, before being judged to the religious court, the first step is the dispute case is heard by religious scholars in qualified body set up the National Shari'ah Arbitration Body by creating ad-hoc tribunal known as "Basyarnas".

Pakistan

Shariah governance model and framework
The State Bank of Pakistan established a Shariah Board being role as the sole authority in matter regarding to Islamic finance. The shariah governance in Pakistan is regulated by the State Bank of Pakistan' Shariah Board. In 2008 the State Bank of Pakistan (SBP) issued detail

Islamic banking institutions. The guidelines require all Islamic finance institutions to establish Shariah Advisors to hire minimum five scholars become their advisor. The Shariah Board member appointed may serve as a Shariah Advisor in more than one financial institution (difference from Malaysia's model).

CONCLUSION

As we can see from the study literature before, we can conclude that shariah governance has four (4) models, such as reactive, passive, proactive and interventionist approach. Mostly in GCC countries, which are still under development in Islamic financial sector and built by market voluntary and indirectly, they use passive approach.

However, in ASEAN countries they use minimalist approach. When the Islamic financial institutions was established in the country, there is also shariah governance, therefore, the institutions still under control from the board of shariah.

REFERENCES

- Central Bank of Bahrain, t. (2012).
Islamic Finance.
Deloitte. (2012). Total Saudi Arabia

- Islamic Finance Assets represent 26% out of GCC total. Retrieved Nov 25, 2012, from Deloitte.com: http://www.deloitte.com/view/en_IQ/iq/press/press-releases/ef78506e6fe08310VgnVCM2000001b56f00aRCRD.htm
- Hasan, Z. (2009). Regulatory Framework of Shari'ah Governance System in Malaysia, GCC Countries and the UK. *Kyoto Bulletin of Islamic Area Studies*, 82-115.
- KFH, t. (2012). Kuwait Finance House Group achieves total profits of US\$1.74 billion. Retrieved Dec 9, 2012, from the official website of Kuwait Finance House: <http://www.kfh.bh/en/media-center/news/kuwait-finance-house-group-achieves-total-profits-of-usd-174-billion.html>
- Peninsula, T. (2012). The size of Islamic banking market in Qatar is worth \$35bn. Retrieved Dec 7, 2012, from the Peninsula Qatar: <http://thepeninsulaqatar.com/business/211572-islamic-banking-market-in-qatar-worth-35bn-iif.html>
- Dec 8, 2012, from official website of Qatar Central Bank: <http://www.qcb.gov.qa/English/Legislation/Instructions/Pages/BankInstructions.aspx>
- Qatar Central Bank, t. (2011). News 2011. Retrieved Dec 7, 2012, from Official Website of Qatar Central Bank: <http://www.qcb.gov.qa/English/News/Pages/Default.aspx>
- Embassy, t. (2006). Qatar Financial Center. Retrieved Dec 8, 2012, from Embassy of State of Qatar: <http://www.qatarembassy.net/Qatar%20Financial%20Center.asp>
- SAMA, S. A. (2012). SAMA Functions. Retrieved Dec 4, 2012, from SAMA Official Website: <http://www.sama.gov.sa/sites/sama/en/AboutSAMA/Pages/SAMAFunction.aspx>
- SESRIC, O. O. (2012). Islamic Finance in OIC Member Countries. Ankara: SESRIC.

AKUNTANSI MERDIBAN (TANGGA): SEJARAH & PRAKTEK AKUNTANSI ISLAM MENUJU KEADILAN DAN KEPATUHAN ILLAHIYAH

Bonnix Hedy Maulana

Universitas Diponegoro

Email: hedymaulana@gmail.com

Diterima: 20 Januari 2017; Direvisi: 10 Februari 2017; Disetujui: 28 Februari 2017

Abstract

Accounting Merdiban a historical record of accounting used by the Abbasid Caliph of Islam began to Caliph Ottoman era in the year 1924. Historical evidence proves form of financial reporting technologies in the context of the government at that time. Unlike the present context that the role of accounting in the era of the caliphate Islamiyah is more geared to meet the command and prohibition of Allah Ta'ala that is contained in the Quran and Hadith as a source of law. Through this history can be analyzed on ontology, and axiology epistimology on the accounting records of that era. This article is expected to open new horizons to the concept of Islamic accounting in order to be consistent with the purpose of man on earth is to worship Allah Ta'ala.

Keywords: Accounting Merdiban, Secularism, Caliph Islamiyah, Ontology, Epistimologi, Aksiology

Abstrak

Akuntansi Merdiban merupakan catatan sejarah Akuntansi yang digunakan oleh Khalifah Islam mulai jaman Abbasiyah hingga Khalifah Ottoman pada Tahun 1924. Bukti sejarah ini membuktikan bentuk teknologi pelaporan keuangan dalam konteks pemerintahan pada waktu itu. Berbeda dengan kontek sekarang bahwa peran akuntansi pada jaman kekhilafan Islamiyah lebih diarahkan guna memenuhi Perintah dan Larangan dari Allah Ta'ala yang termuat pada Al Quran dan Al Hadits sebagai sumber hukumnya. Melalui catatan sejarah ini dapat dianalisa mengenai ontology, epistimology dan aksiologi pada catatan akuntansi pada jaman itu. Artikel ini diharapkan dapat membuka wawasan baru terhadap konsep akuntansi Islam agar bisa sejalan dengan tujuan manusia dimuka bumi ini yaitu beribadah kepada Allah Ta'ala.

Kata Kunci: Akuntansi Merdiban, Sekulerisme, Khalifah Islamiyah, Ontology, Epistimologi, Aksiology

PENDAHULUAN

Jauh sebelum Luca Pacioli melahirkan akuntansi, perjalanan konsep akuntansi sudah mulai berjalan jauh. Pelaksanaan model akuntansi telah dipraktekan sejak jaman Islam. Dalam berbagai literature akuntansi Islam, akuntansi Islam dimulai pada masa Nabi Muhammad dengan ditandai Diturunkannya surah Al Baqarah ayat 282, yang menjelaskan fungsi-fungsi pencatatan (kitabah), dasar-dasarnya, dan manfaat-manfaatnya, seperti diterangkan oleh kaidah-kaidah hukum yang harus dipedomani dalam hal ini. Kemudian lambat-laun dipraktekan secara gradual mulai jaman khulafaur rasyidin hingga khalifah-khalifah Islam di masanya hingga berakhirnya kekhalifan Utsmaniyyah di Turki di era tahun 1924.

Kekhalifahan Ustmaniyyah memang telah runtuh akan tetapi meninggalkan banyak bukti sejarah yang hingga saat ini masih dijaga dan dirawat oleh Pemerintah Turki. Artefak-artefak yang ditinggalkan berupa catatan-catatan sejarah dan salah satunya adalah bukti-bukti catatan keuangan kekhalifahan pada masa itu dan masa sebelumnya. Pengkajian terhadap bukti-bukti yang ada mampu menjelaskan bagaimana Islam sebagai sebuah religion ternyata mampu membuktikan penerapan

Islam hingga di lini teknis kehidupan manusia di muka bumi ini. Bukti-bukti ini sangat penting untuk mempelajari bagaimana system pencatatan keuangan yang dilakukan pada saat itu bahkan sebelum era *double book keeping entry*.

Konsep keuangan di era modern ini tidak terlepas dari hasil karya hasil karya Luca Pacioli (ahli matematika italia pada jaman Renaisans). Dalam bukunya berjudul *Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioneet Proportionalite*; tahun 1494 M, berisi tentang system yang dapat digunakan untuk memastikan bahwa informasi akuntansi telah dicatat secara efisien dan akurat. Kemudian teknik pencatatan keuangan terus berkembang lebih jauh menjadi suatu Ilmu dan digunakan untuk kepentingan bisnis serta ekonomi saat ini.

Jika dibandingkan dengan bukti sejarah yang dimiliki oleh perpustakaan di Turki maka bisa dilihat bahwa pencatatan keuangan sudah dilakukan di era itu dan mampu memberikan informasi keuangan yang pertanggungjawabannya bukan saja kepada *stakeholdernya* melainkan kepada Allah sebagai pusat tanggung jawab utama bagi pemerintah saat itu dan juga kaum muslimin.

Pada artikel ini akan mengungkap mengenai sejarah akuntansi Islam yang didasari pada bukti-bukti sejarah yang didapati di Turki. Artikel ini berusaha mencari wawasan dan konsep dari akuntansi Islam yang telah dirangkum di dalam literature dari buku buku *Accounting Method Used by Ottomans for 500 years : Stairs (Merdiban) Methode* yang diterbitkan pada tahun 2008 oleh dua akademisi dari Universitas Marmara, Turki, Prof. Oktay Guvemli dan Dr. Batuhan Guvemli mengenai sistem akuntansi Merdiban. Melalui literature ini kita bisa mengetahui tentang banyak hal terkait metode akuntansi yang berlaku pada saat itu, situasi politik dan ekonomi, perkembangan system perbankan dan moneter hingga pungutan-pungutan yang ada pada saat itu hingga distribusi semua sumber yang ada di dalam pemerintahan. Artikel ini berusaha menyelami ontology, epistemology dan aksiologi terkait metode pencatatan akuntansi Merdiban (tangga).

Kajian Pustaka

a. Akuntansi dan Perkembangan Teori Penerapan akuntansi tidak terlepas dari tujuan pemanfaatannya dan bagaimana bentuk entitas bisnis yang digunakan. Lorig (1964) memberikan suatu pertanyaan mengenai konsep dasar

akuntansi dengan mengaitkan pada teori akuntansi yaitu: “Apakah hanya diperlukan satu konsep dasar yang dapat diaplikasikan untuk seluruh entitas akuntansi atau terdapat banyak bentuk berbagai macam bentuk entitas bisnis membutuhkan berbagai macam konsep yang berbeda?”. Untuk menjawab pertanyaan tersebut Mulawarman (2009) menjelaskan melalui tahapan tiga teori yaitu teori *proprietary*, teori entitas dan teori *enterprise*. Tiga pendekatan teori ini mampu memberikan deskripsi terhadap beberapa konsep dasar teoritis akuntansi serta implikasi terhadap bentuk teknologi yang akan dipakai yaitu laporan keuangannya.

Teori Proprietary berkaitan dengan kepemilikan dan pemilik menjadi pusat kepentingan akuntansi itu sendiri (Kam, 1990). Rosenfield (2005) mendefinisikan *Proprietor* sebagai seorang atau banyak orang yang memiliki kepentingan terhadap keberhasilan dan kegagalan usaha sedangkan Niswonger *et al.* (1993) mendefinisikan sebagai perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan. Littleton (Mulawarman, 2009) menganggap *proprietorship* menjadikan sistem *double-entry* menjadi substansi sehingga sistem *double-entry* ini menjadi alasan

munculnya *double-entry book keeping* (Kam, 1990).

Menurut Teori *Proprietary* tujuan perusahaan, jenis modal, makna rekening dan lainnya semua dilihat dari sudut pandang pemilik (Mulawarman, 2009) sehingga perusahaan dalam konsep ini semua ditujukan untuk memakmurkan pemilik. Entitas usaha dianggap sebagai agen atau perwakilan dari pemilik sehingga pemilik menjadi pusat perhatian yang harus dilayani oleh informasi akuntansi. Informasi akuntansi yang perlu disajikan adalah penentuan dan analisa terhadap kekayaan bersih perusahaan yang merupakan hak si pemilik (Harahap, 2002).

Konsep Teori *Proprietary* ini menempatkan pemilik sebagai pusat segala kepentingan yang mengarah pada konsekuensi legitimasi dan stimulasi perilaku egoistis serta individual. Menurut Setabudi dan Triyuwono (2002a) secara implisit *teori Proprietary* mengekspresikan suatu hirarki kekuasaan atas kekayaan secara terpusat, bahkan bisa berpotensi menjadi totaliter yang dapat mengarah pada replika peran sosial karena adanya peningkatan intensitas dorongan mencari kekayaan. Konsep dari *teori Proprietary* mendominasi model

perusahaan yang ada di Amerika Serikat sampai awal abad XX dimana *teori Proprietary* menjadi pusat kepentingan ekonomi pemilik dan secara eksistensi ditujukan untuk meningkatkan *net equity's value* (Zanoni, 1998). Perkembangan *teori Proprietary* menjadi tidak sesuai lagi dikarenakan perubahan lingkungan industri yang sangat cepat dan perkembangan pasar uang yang semakin global juga adanya konsekuensi dari realibilitas informasi akuntansi yang semakin handal. Kemudian muncul konsep teori entitas yang mengubah sudut pandang dan pusat perhatian pada unit ekonomi dan adanya perbedaan serta pemisahan terhadap kepemilikan antara entitas dan individu.

Konsep Teori entitas menganggap entitas sebagai sesuatu yang terpisah dan berbeda dari penanam modal sehingga unit usahalah yang menjadi pusat perhatian yang harus dilayani dan menjadi pusat kepentingan akuntansi bukan pemiliknya. Unit bisnis memiliki sumber daya perusahaan dan bertanggung jawab kepada pemilik maupun kreditor. Perbedaan lainnya antara *teori Proprietary*, pada teori entitas tidak berhubungan dengan nilai sekarang karena penekanannya bukan akuntabilitas cost

kepada pemilik atau pemegang saham lainnya. Dasar pengukuran yang digunakan teori entitas adalah *historical cost*.

Konsep Teori Entitas ini tetap memiliki persamaan dengan *teori Proprietary* yang menjadikan informasi akuntansi disajikan untuk mengetahui mengenai modal yang ditanam sekaligus perolehan laba secara maksimal atas laba yang telah ditanam. Menurut Triyuwono (2002b) menjelaskan posisi akuntansi menjadi kendaraan yang penting dikuasai oleh pemilik modal (dalam sistem ekonomi kapitalis) dimana yang menjadi kekuasaan tunggal yang berada pada tangan kapitalis. Akuntansi akhirnya cenderung memperkuat budaya eksploitatif terhadap stakeholder dan eksploitasi terhadap lainnya seperti eksploitasi alam. Implikasi dari bentuk eksploitasi ini adalah keberlangsungan perusahaan semata-mata bukan ditujukan kepada perusahaan semata melainkan juga perlu memperhatikan stakeholder. Berubahnya arah tujuan perusahaan dengan mulai memperhatikan kepada stakeholder menyebabkan kedua teori di atas tidak mampu menjawabnya sehingga memunculkan teori lainnya yaitu Teori Enterprise.

Kerangka dasar dari Teori Enterprise memandang perusahaan sebagai bagian dari komunitas sosial (Suojanen, 1954). Perusahaan dalam membuat keputusan haruslah memperhatikan dan dipengaruhi oleh berbagai kelompok, tidak terbatas pada shareholders semata. Akuntansi diposisikan menyiapkan laporan yang ditujukan dan didistribusikan kepada berbagai kelompok yang berkepentingan. Pusat perhatian teori enterprise adalah keseluruhan pihak yang memiliki kepentingan kepada perusahaan secara langsung maupun tidak langsung perlu diperhatikan pada saat perusahaan hendak menyajikan informasi keuangannya. Penyajian informasi keuangan bukan semata-mata terhadap pemilik saja melainkan kepada stakeholder lainnya yang mendukung eksistensi perusahaan (Harahap, 2002). Pandangan teori enterprise dilandasi pada gagasan bahwa entitas bisnis berfungsi sebagai institusi sosial yang mempunyai pengaruh ekonomi luas dan kompleks yang akhirnya menimbulkan pertanggungjawaban terhadap sosial. Hal ini menentukan tujuan entitas bisnis yaitu memberikan kesejahteraan kepada beberapa kelompok yang berkepentingan terhadap perusahaan, sehingga pada laporannya tidak berfokus

pada laporan laba-rugi melainkan pada konsep Value Added untuk mengukur income sebagai jalan bagi manajemen untuk melaksanakan tugas akuntansi dari berbagai kelompok kepentingan dengan memberikan informasi yang lebih baik daripada laporan neraca dan laba rugi (Suojanen, 1954).

Pendekatan teori yang ada digunakan untuk menjelaskan bagaimana posisi akuntansi pada setiap entitas bisnis yang ada. Konsep dasar yang melekat pada masing-masing teori digunakan oleh akuntansi untuk menyediakan informasi keuangan kepada yang berkepentingan. Ketiga teori tersebut sering dikaitkan dalam pembahasan pelaksanaan akuntansi konvensional.

b. Akuntansi dan Islam

Al-Qur'an dan Al Hadist sebagai sumber hukum kaum muslimin digunakan untuk menjalani hidup di dunia ini guna memperoleh keridhoan Allah Ta'ala dan sebagai sarana menuju kehidupan yang kekal. Dalam Al Quran dan Al Hadits semua aturan sudah dituangkan baik secara eksplisit maupun implisit. Dalam kontek akuntansi terutama mengenai catatan terhadap peristiwa keuangan yang menimbulkan hak dan kewajiban, di dalam al-Qur'an ada salah satu ayat yang

sering dikutip sebagai salah satu landasan untuk Akuntansi Islam yaitu pada Ayat Al Baqarah 282 yang berbunyi :

“Hai, orang-orang yang beriman apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkannya.....”

Makna dan turunan dari ayat ini sangatlah mendalam yang meliputi berbagai dimensi. Melalui ayat ini Islam berkembang sangat pesat dalam perekonomian terutama dalam hal keutamaan pencatatan pada berbagai peristiwa ekonomi. Umat Islam dari waktu ke waktu mengamalkan proses ini sebagai suatu kewajiban yang penting dalam bermuamalah, karena bukan sekedar bentuk tanggung jawab sesama manusia melainkan adanya bentuk tanggung jawab lainnya kepada sang pencipta yang pasti akan dimintai pertanggungjawabannya di negeri akhirat nanti.

c. Pencarian Kebenaran

Akuntansi yang didefinisikan berbagai fungsi seperti sebagai bahasa bisnis, alat negosiasi, skrip utama dalam dramaturgi dan berbagai fungsi lainnya yang membuat akuntansi berfungsi sebagai alat bagi masing-masing pihak. Masing-masing fungsi digunakan untuk menjelaskan kebenaran atas realitas manusia yang dihadapi di dunia ini. Mulawarman (2009) menjelaskan adanya pemikiran sekulerisme yang menurut Glasner (1992) muncul dari gagasan positivisme dari Comte

yang menekankan pengetahuan semata-mata pada suatu observasi empiris terhadap data yang dapat diindera ikut mempengaruhi fungsi akuntansi. Hilangnya realitas teologis dan metafisik menjadikan realitas rasional menjadi kekuatan utama manusia untuk melepaskan dari gangguan gagasan teologis maupun metafisik. Pemikiran berbasis rasio mengarahkan kekuatan hanya berpusat pada manusia semata.

Bangunan teori dan realitas teori juga terpengaruh dari sekulerisme terlihat pada tiga hal. Pertama, *the disenchantment of nature* yang terlihat pada substansi *self interest* para akuntan, *standart setters*, *shareholder*, birokrat dan politisi sebagai individu-individu yang terlibat melakukan upaya memaksimalkan *expected utilities* mereka. Kedua ada pemisahan kekuasaan antara standart setter dari lingkaran kepentingan birokrasi dan politisi maupun pemisahan kekuasaan antara principal dan agen. Ketiga, *the deconsecration of values* melalui penolakan nilai-nilai normatif sebagai kepastian aturan.

Islam sebagai agama yang memiliki sifat yang berbeda dengan metafisik dan memiliki

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah study pustaka dan analisis terhadap data-data

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Ontology Akuntansi Merdiban

Ontology yang dibangun dari Metode Merdiban ini adalah menyajikan semua

kejelasan batasan jangkauan akal sesuai dengan panca indera. Melalui Al Quran dan Al Hadist menjadikan manusia menggali semua realita di dunia ini yang digunakan untuk kemashlahatan manusia di dunia ini. Menurut Asy'arie (2002) Islam menegaskan tujuan ilmu untuk meningkatkan derajat dan kualitas manusia sendiri dan akhirnya memberikan keselamatan dan kedamaian untuk kehidupan di dunia dan akhirat.

Umat muslim menjadikan al-Qur'an dan Al Hadist sebagai pusat kebenaran mutlak yang senantiasa digali dan selalu mampu menjawab berbagai tantangan jaman. Keyakinan dalam menentukan kebenaran yang seringkali dilakukan manusia agar mampu menjawab segala situasi dan kondisi yang ada. Pencarian akan hakikat pada sesuatu yang ada menjadi salah satu cabang persoalan dari ontologi. Ontologi ini lah yang melahirkan banyak filsafat yang kemudian menurunkan berbagai pengetahuan di bawahnya yang digunakan oleh manusia. Usaha yang dilakukan oleh manusia secara sistematis dan metodik untuk menemukan kebenaran pada suatu objek dapat disebut sebagai epistemologi.

yang ada di beberapa literatur kemudian dieksplorasi sesuai dengan konteks yang ada.

perintah dan larangan yang terdapat dalam al-Qur'an dan Al Hadist untuk digunakan bagi kepentingan manusia dan hajat hidup orang banyak dalam rangka beribadah

kepada Allah Ta'ala untuk bekal dikehidupan yang akan datang. Semua manusia mendapat perlakuan yang adil baik muslim maupun non muslim, semua hak dan kewajiban mereka dapat tersaji secara akuntabel di dalam laporan keuangan yang dikelola oleh Negara.

Turunnya surat Al Baqaroh terutama pada ayat 282 kepada Rasulullah SAW diyakini sebagai pedoman bagi umat Islam dalam mengatur permasalahan pencatatan dan pengelolaan keuangan. Setelah Islam lengkap sebagai suatu ajaran samawi yang mengurus hajat hidup manusia di segala aspek maka aturan-aturan diluar ibadah pun juga diterapkan. Madinah al Munawaroh sebagai kota semua aturan muamalah diterapkan baik individu, antar individu, masyarakat dan bernegara sudah berjalan. Sebagai contoh Rasulullah SAW pada masa hidupnya juga telah mendidik secara khusus beberapa sahabat untuk berperan sebagai pengawas keuangan atau dengan sebutan "*hafazhatul amwal*". Bahkan Al-Qur'an menganggap masalah penting bagi umat Islam khususnya dalam mengatur kehidupan muamalahnya kelak hingga akhir jaman. Surah Al-Baqarah ayat 282 yang menjelaskan fungsi-fungsi pencatatan transaksi, dasar-dasarnya, dan

manfaat-manfaatnya, seperti yang diterangkan oleh kaidah-kaidah hukum yang harus dipedomani dalam hal tersebut. Sebagaimana pada awal ayat tersebut menyatakan :

"Hai, orang-orang yang beriman apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkannya....."

Semua yang disajikan dalam laporan keuangan Ottoman adalah segala perintah dan larangan yang terdapat dalam Al Quran dan Al Hadist seperti perintah wajib individu, masyarakat dan Negara. Contoh perintah wajib adalah Zakat dan Infaq, di masyarakat non muslim dikenal ada pajak (jizyah), sedangkan dalam bernegara ada fa'I, rampasan perang, dan harta karun serta pendapatan lainnya seperti pengelolaan harta anak yatim yang belum baligh atau harta temuan. Untuk yang dilarang adalah pencatatan riba, hasil judi, penipuan, hasil usaha – usaha yang dilarang seperti produksi minuman keras, prostitusi dan usaha – usaha yang tidak berlandaskan oleh syari'i. Pada saat pencatatan pengeluaran juga ditujukan untuk amaliyah sesuai dengan syariat seperti membiayai pertahanan Negara,

pelayanan publik, tunjangan pegawai negeri dan ulama dan dakwah serta syiar.

b. Epistimology dari Akuntansi Merdiban

Secara umum epistimologi Islam adalah metode memperoleh pengetahuan ilmu yang Islami melalui proses penalaran yang sistematis, logis dan sangat mendalam menggunakan “ijtihad” yang dibangun atas kesadaran sebagai khalifatullah fii-ardl. Melalui kaedah-kaedah ushuliyah, mereka merumuskan beberapa aturan yang harus dipraktekkan dalam kehidupan ekonomi umat. Rumusan-rumusan tersebut didapatkan dari hasil pemikiran (rasionalisme) melalui logika deduktif. Premis mayor yang disebutkan dalam wahyu selanjutnya dijabarkan melalui premis-premis minor untuk mendapatkan kesimpulan yang baik dan benar. Dengan demikian, fiqh mu’amalat menggunakan penalaran yang bersifat kualitatif .

Beberapa ijtihad yang dilakukan dalam menentukan nilai atau informasi yang berguna bagi kepentingan umum dan juga tidak bertentangan dengan syariat Islam adalah:

1. Perubahan Kurs Dinar Dirham : Awalnya 1 dinar dihitung menjadi 13 dirham kemudian berkembang

menjadi 15 dirham. Nilai Dinar ditetapkan 4,25gr emas sedangkan Dirham 2,46gr Perak.

2. Revolusi Keuangan oleh Gazan Khan :

Peningkatan pajak 10%, pengenaan pajak pertanian, penetapan siklus anggaran dan dilakukan pemeriksaan berkala.

3. Penggunaan uang kertas bagi para

pedagang dalam melakukan pertukaran barang dan jasa.

4. Pengangkatan kasir dan petugas keuangan dalam memungut pajak yang telah ditetapkan.

5. Adanya lembaga semacam perbankan bagi para pedagang.

c. Aksiology Akuntansi Merdiban

Ilmu akuntansi digunakan sesuai dengan keperluan dalam suatu profesi tertentu sebagai aspek dalam aksiology atau bagaimana ilmu akuntansi tersebut digunakan. pendekatan aksiologis diperlukan untuk melihat fungsi dan kegunaan ilmu ekonomi Islam dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi manusia dalam kehidupan sehari-hari. Secara aksiologis, memang perlu diakui bahwa pembahasan kedua ilmu ekonomi tersebut cenderung memiliki fungsi yang sama; bertujuan membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan

hidupnya. Lewat berbagai macam tools yang tersedia, kesamaan-kesamaan pada sebagian kaidah kedua ilmu ekonomi tersebut dalam mengatasi persoalan ekonomi, memang merupakan sebuah kecenderungan umum dalam aktifitas ekonomi yang sifatnya sunnatullah.

Dalam akuntansi Merdiban sudah menggunakan penomoran dan format juga bahasa dari daerah lain agar mampu menjelaskan isi catatan yang akan dibuat.

Untuk penomoran menggunakan angka arab hingga digit ribuan. Untuk format laporan dimulai dengan surat yang menjelaskan siapa yang membuat laporan tersebut. Untuk proses pencatatannya pada masa Abbasiyah yang juga nantinya diadopsi oleh Ottoman sebagai berikut :

1. Jika ada masukan atau catatan keluar, itu akan dicatat segera.
2. Masukan ini diklasifikasikan menurut jenisnya. Serupa atau sama barang itu dijumlahkan dan ditulis di bawah satu *account*.
3. Penerimaan atau tagihan akan direkam ke ujung kanan halaman dan dengan cara ini sumber penerimaan dikenal dengan jelas.
4. Pembayaran dicatat ke ujung kiri halaman dengan penjelasan yang diperlukan.
5. Semua catatan harus dijelaskan dengan jelas.
6. Tidak ada ruang harus dibiarkan antara dua input. Jika ada itu ruang yang tersisa untuk alasan apapun, garis harus ditarik dari satu sisi ke sisi lain halaman. Baris ini disebut "*Attarkeen*" atau terkin. Sebaliknya kasus manipulasi atau keliru akan naik.
7. Dilarang untuk menulis lagi. Jika akuntan/pembukuan memiliki ditunjukkan total lebih karena kesalahan, ia harus membuat Penjelasan ke pengadilan.
8. Sebuah tanda dimasukkan ketika account ditutup.
9. Kegiatan serupa disimpan di bawah sebuah buku persiapan dan diposting untuk direkam untuk buku terkait.
10. Prosedur postingan dari buku persiapan mengandung kegiatan serupa dilakukan oleh orang independen.
11. Seharusnya tidak ada perbedaan antara dua jumlah dalam neraca disebut sebagai Al-Hasel.
12. Laporan bulanan atau tahunan harus disiapkan. Ini laporan termasuk informasi rinci dan berguna. Untuk Misalnya, mereka memberikan informasi tentang barang, di mana

mereka datang dan di mana mereka digunakan.

13. Pada akhir setiap tahun keuangan, akuntan akan menyiapkan laporan rinci tentang barang dan kas di bawah kekuasaannya.

SIMPULAN

Ada beberapa faktor kesamaan yang mampu menjadikan pelaksanaan metode Akuntansi Merdiban dari masa Abbasiyyah, Ilkhaniyah hingga Ustmaniyah bisa berjalan hingga 1.100 tahun lamanya adalah sebagai berikut :

1. Kesamaan Agama : Islam sebagai dasar dalam pelaksanaan hubungan muamalah pada saat itu. Semua pajak dan pengaturan fiscal didasarkan pada aturan Islam. Hasil pengelolaan fiscal di Jaman Al Mansyur mampu menghasilkan 1 Milyar Dinar, hal ini yang menjadikan kondisi pada saat itu masyarakat disana dalam keadaan yang makmur.
2. Kulturasi antar budaya: Abbasiyah sebagai peletak *system fiscal* yang mendasarkan pada aturan syariah namun belum memiliki pencatatan yang memadai. Kemudian pada saat Sistem Islam dikuasai oleh mongol dan bangsa mongol menggunakan tenaga administrasi dari Persia untuk

mengembangkan system pencatatan.

Sementara Ustmaniyah yang menyempurnakan system dari Abbasiyah dan Mongol.

3. Politik dan Kegiatan Militer: Kekuasaan Abbasiyah tumbang oleh bangsa Mongol dan mendirikan Kekuasaan baru, namun beberapa orang penting di abbasiyah tetap dipertahankan terutama di bidang administrasi. Sementara pada saat kekuasaan mongol oleh Ustmaniyah, Ustmaniyah tetap melakukan kerjasama dengan dinasti mongol di perbatasan barat sehingga system akuntansi ini masih terus berjalan.
4. Budaya Penomoran : Pada masa Abbasiyah pencatatan menggunakan tulisan arab dan ditulis dari kanan ke kiri, sedangkan dimasa Mongol (Ilkhans) menggunakan alphabet persia yang penulisannya juga sama dengan tulisan arab dari kanan ke kiri. Sedangkan dimasa Ustmaniyah menggunakan Arabic dan alphabet.
5. Lingkungan ekonomi dan Perdagangan: Pertanian, perdagangan dan perlindungan bagi warga Negara mempengaruhi pencatatan pendapatan Negara.

6. Struktur kenegaraan dan administrasi : Struktur kenegaraan yang dibentuk oleh ketiga disati tersebut memiliki kesamaan yaitu adanya Khalifah, Kementerian, Pencatat dan gubernur. Demikian catatan sejarah yang dimiliki oleh kejayaan Islam yang hamper menguasai dunia hingga 1.200 abad lamanya dan pencatatan pengelolaan keuangannya menjadi penting karena berusaha mengikuti dan melaksanakan semua perintah Allah dan Nabi Muhammad Saw yang terdapat di al-
- Qur'an dan Al Hadits. Adapun diperkembangannya keputusan-keputusan yang diambil melalui kajian dan telaah para cendikiawan Islam seperti Ijma, Qiyas dan Urf masih bisa digunakan untuk memperkuat penerapan syariat Islam. Melalui buku ini bisa kita bayangkan mengenai situasi dan kondisi pada saat itu bahwa semua catatan yang ada memang didasarkan pada syariat yang ada di Al Quran dan Al Hadist dan hikmah yang didapat adalah kesejahteraan bagi manusia benar-benar terwujud.

REFERENSI

- Asy'arie, M. (2002). *Filsafat Islam: Sunnah Nabi dalam Berpikir*. LESFI. Jogjakarta.
- Glasner, Peter E. (1992). *Sosiologi Sekulerisme: Suatu Kritik Konsep*. Terjemahan. Penerbit Tiara Wacana. Jogjakarta
- <http://ekonomipolitikislam.blogspot.co.id/2014/01/bentuk-bentuk-perusahaan-dalam-islam.html>
- https://en.wikipedia.org/wiki/Francis_Fukuyama
- <https://imanph.wordpress.com/materi-kuliah/akuntansi-syariah/>
- <https://p3rikecil.wordpress.com/2013/02/06/kajian-buku-the-clash-of-civilization-the-end-of-ideology-dan-the-end-of-history/>
- <https://sukasayurasem.wordpress.com/2008/10/17/perkembangan-akuntansi-syariah/>
- Harahap, Sofyan S. (2002). *Teori Akuntansi*. Edisi Revisi. Rajawali Press. Jakarta
- IAI. (2007). *Akuntansi Syariah Apa yang Ditakutkan*, Majalah IAI. Edisi 2/Tahun 1/2007
- Jaka, S. (2009). *Teori Akuntansi dan Laporan Keuangan Islami*.

- Kam, V. (1990). *Accounting Theory. Second Edition*. New York: Jphn Wiley & Sons
- Lorig, Arthur N. (1964). Some Basic Concepts of Accounting and Their Implications. *The Accounting Review*. 39 (3) pp. 563-573
- Mulawarman, A.D. (2009). "*Akuntansi Syariah: Teori, Konsep dan Laporan Keuangan*." Penerbit e-publishing. Jakarta
- Niswoonger, W. (2001). *Teori Ekonomi Mikro: Prinsip Dasar dan Pengembangannya. Terjemahan. Edisi ke-19*. Terjemahan Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Okday, G. & Batuhan, G. (2008). *Accounting Method Used by Ottomans for 500 years: Stairs (Merdiban) Methode*, Ankara.
- Rosenfield, P. (2005). The Focus of Attention in Financial Reporting. *ABACUS*.41 (1) pp. 1-20.
- Suojanen, Waino W. (1954). Accounting Theory and The Large Corporation. *The Accounting Review*. Pp.391-398.
- Triyuwono, I. (2002). Kritik atas Konsep Teori yang digunakan dalam Standar Akuntansi Perbankan Syariah. *Seminar dan Munas FSSEI. FU-Universitas Brawijaya. Malang*.
- Triyuwono, I. (2002). Sinergi Oposisi Biner: Formulasi Tujuan Dasar Laporan Keuangan Akuntansi Syariah. *Prosiding Simposium Nasional Sistem Ekonomi Islami. PPPEI. FE-Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta*.
- Triyuwono, I. (2006). The Madness of Postmodern Accounting. *Proceeding The 2nd Postgraduate Consortiom on Accounting 2006*. Brawijaya University Malang Jun, 14015
- Zonani, A.B. (1998). Genesis of Entity Theory: an Analysis of teh Scientific Context in the United States of America at the Beginning of the XX Century

Pernyataan Pengalihan Hak Cipta

Nama Penulis Utama :

Alamat Penulis :

Telp/Fax :

Email :

Nama Penulis :

Judul Artikel :

.....

1. Kami mengirimkan artikel pada Agregat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, kami memastikan bahwa artikel yang kami kirimkan belum pernah dipublikasikan sebelumnya atau sedang dalam proses penelahaan pada jurnal lain atau mengandung materi yang melanggar hak cipta kepada orang atau entitas lain.
2. Kami menyetujui untuk mengalihkan hak cipta kepada Agregat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis sebagai penerbit artikel ini dengan judul artikel yang tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini kami buat, apabila terjadi pelanggaran hak cipta terkait artikel ini, maka kami siap untuk menerima sanksi sesuai prosedur yang berlaku.

Tanggal:.....

Tanda Tangan

.....

(Jika ada lebih dari satu penulis, cukup penulis pertama yang menandatangani)

PETUNJUK PENULISAN

1. PETUNJUK UMUM

- a. Naskah merupakan ringkasan hasil
- b. Naskah sudah ditulis dalam bentuk format word yang sudah jadi dan siap cetak sesuai dengan template yang disediakan. Template tentang tata cara penulisan artikel dapat diunduh di laman
- c. Ukuran file word naskah maksimal 5MB.
- d. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris dengan huruf Time New Roman font 12. Panjang naskah sekitar 15–20 halaman dan diketik 1,5 spasi.
- e. Naskah dalam format pdf diunggah ke laman.....
- f. Seting halaman adalah 2 kolom dengan equal with coloumn dan jarak antar kolom 5 mm, sedangkan Judul, Identitas Penulis, dan Abstract ditulis dalam 1 kolom.
- g. Ukuran kertas adalah A4 dengan lebar batas-batas tepi (margin) adalah 3,5 cm untuk batas atas, bawah dan kiri, sedang kanan adalah 2,0 cm.
- h. Naskah merupakan ringkasan hasil
- i. Naskah sudah ditulis dalam bentuk format word yang sudah jadi dan siap cetak sesuai dengan template yang disediakan. Template tentang tata cara penulisan artikel dapat diunduh di laman
- j. Ukuran file word naskah maksimal 5MB.
- k. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris dengan huruf Time New Roman font 11. Panjang naskah sekitar 15–20 halaman dan diketik 1,5 spasi.
- l. Naskah dalam format pdf diunggah ke laman.....
- m. Seting halaman adalah 2 kolom dengan equal with coloumn dan jarak antar kolom 5 mm, sedangkan Judul, Identitas Penulis, dan Abstract ditulis dalam 1 kolom.
- n. Ukuran kertas adalah A4 dengan lebar batas-batas tepi (margin) adalah 3,5 cm untuk batas atas, bawah dan kiri, sedang kanan adalah 2,0 cm.

2. SISTIMATIKA PENULISAN

- a. Bagian awal : judul, nama penulis, abstraksi.
- b. Bagian utama : berisi pendahuluan, metode, hasil dan pembahasan, dan simpulan dan saran (jika ada).
- c. Bagian akhir : ucapan terima kasih (jika ada), keterangan simbol (jika ada), dan daftar pustaka.

3. JUDUL DAN NAMAPENULIS

- a. Judul dicetak dengan huruf besar/kapital, dicetak tebal (bold) dengan jenis huruf Times New Roman font 12, spasi tunggal dengan jumlah kata maksimum 15.
- b. Nama penulis ditulis di bawah judul tanpa gelar, tidak boleh disingkat, diawali dengan huruf kapital, tanpa diawali dengan kata "oleh", urutan penulis adalah penulis pertama diikuti oleh penulis kedua, ketiga dan seterusnya.
- c. Nama perguruan tinggi dan alamat surel (email) semua penulis ditulis di bawah nama penulis dengan huruf Times New Roman font 11.

4. ABSTRACT

- a. Abstract ditulis dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, berisi tentang inti permasalahan/latar belakang, cara pemecahan masalah, dan hasil yang diperoleh. Kata abstract dicetak tebal (bold).
- b. Jumlah kata dalam abstract tidak lebih dari 250 kata dan diketik 1 spasi.
- c. Jenis huruf abstract adalah Times New Roman font 11, disajikan dengan rata kiri dan rata kanan, disajikan dalam satu paragraph, dan ditulis tanpa menjorok (indent) pada awal kalimat.
- d. Abstract dilengkapi dengan Keywords yang terdiri atas 3-5 kata yang menjadi inti dari uraian abstraksi. Kata Keywords dicetak tebal (bold).

5. ATURAN UMUM PENULISANNASKAH

Setiap sub judul ditulis dengan huruf Times New Roman font 11 dan dicetak tebal (bold).

- a. Alinea baru ditulis menjorok dengan indent-first line 0,75 cm, antar alinea tidak diberi spasi.
- b. Kata asing ditulis dengan huruf miring.
- c. Semua bilangan ditulis dengan angka, kecuali pada awal kalimat dan bilangan bulat yang kurang dari sepuluh harus dieja.
- d. Tabel dan gambar harus diberi keterangan yang jelas, dan diberi nomor urut.

6. REFERENSI

Penulisan pustaka menggunakan sistem Apa Style. Semua yang tertera dalam daftar pustaka harus dirujuk di dalam naskah. Kemutakhiran referensi sangat diutamakan. Penulisan naskah dan sitasi yang diacu dalam naskah ini disarankan menggunakan aplikasi referensi (reference manager) seperti Mendeley, Zotero, Reffwork, Endnote dan lain-lain.

A. Buku

[1] Penulis 1, Penulis 2 dst. (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul Buku cetak miring. Edisi, Penerbit. Tempat Publikasi.

Contoh:

O'Brien, J.A. dan J.M. Marakas. (2011). Management Information Systems. Edisi 10. McGraw-Hill. New York-USA.

B. Artikel Jurnal

[2] Penulis 1, Penulis 2 dan seterusnya, (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul artikel. Nama Jurnal Cetak Miring. Vol. Nomor. Rentang Halaman.

Contoh:

Cartlidge, J. (2012). Crossing boundaries: Using fact and fiction in adult learning. The Journal of Artistic and Creative Education. 6 (1): 94-111.

C. Prosiding Seminar/Konferensi

[3] Penulis 1, Penulis 2 dst, (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul artikel. Nama Konferensi. Tanggal, Bulan dan Tahun, Kota, Negara. Halaman.

Contoh:

Michael, R. (2011). Integrating innovation into enterprise architecture management. Proceeding on Tenth International Conference on Wirt-schafts Informatik. 16-18 February (2011), Zurich, Swis. Hal. 776-786.

D. Tesis atau Disertasi

[4] Penulis (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul. Skripsi, Tesis, atau Disertasi. Universitas.

Contoh:

Soegandhi. (2009). Aplikasi model kebangkrutan pada perusahaan daerah di Jawa Timur. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Joyonegoro, Surabaya.

E. Sumber Rujukan dari Website

[5] Penulis. Tahun. Judul. Alamat Uniform Resources Locator (URL). Tanggal Diakses.

Contoh:

Ahmed, S. dan A. Zlate. (2013) Capital flows to emerging market economies: A brave new world?. <http://www.federalreserve.gov/pubs/ifdp/2013/1081/ifdp1081.pdf>. Diakses tanggal 18 Juni 2013.

Petunjuk Penulisan, silahkan download disini

Diterbitkan oleh :
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jl. Raya Bogor KM. 23, No. 99. Flyover Pasar Rebo Jakarta Timur 13830
Telp : 021 - 87796977, Fax : 021 - 87796977
Email : agregat@uhamka.ac.id
<http://journal.uhamka.ac.id/index.php/agregat/index>

