



Editor:

Dr. Adi Wijayanto, S.Or., S.Kom., M.Pd., AIFO.

Dewi Maya Sari, S.E., M.Si. | Prof. Dr. Agus Eko Sujianto, SE.,MM.

Ahmad Syaifuddin, M.Pd. | Ulfa Susanti, SE.

# Akuntansi Inovatif dan Manajemen Strategis

dalam Mewujudkan Indonesia Emas 2045

Dara Angreka Soufyan | Digha Probowulan | Dewi Maya Sari | Almira Keumala Ulfah  
Agustina Purnami Setiawi | Abrar Amri | Irna Maya Sari | Rahma Nurzianti | Elias Beda  
Mislinawati | Kordianus Larum | Hafizhah Risnafitri | Dwi Rayana Siregar | Fitri Yunina  
Inayah | Bradley Setiyadi | Andi Fentyrina | Linardo Pratama | Rohmad Eko Priyono  
Nely Ana Mufarida | Rr Sri Kartikowati | Wahyu Aji Purnama | Rosalia Heldy Nono  
Yohana Maria Dolorosa Mahin | Nursaid | Fu'ad Arif Noor | Ventje Adri Politon | Aryo Sasongko  
Nona Kumala Sari | Hendra Saputra | Hesti Sabrina | Heni Ani Nuraeni | Widiastuti  
Husni Awali | Dina Sarah Syahreza | Nabila Hilmy Zhafira | Nurasiah | Sri Hardianty

Dara Angreka Soufyan	Diah Probowulan	Dewi Maya Sari	
Almira Keumala Ulfah	Agustina Purnami Setiawi	Abrar Amri	
Irna Maya Sari	Rahma Nurzianti	Elias Beda	Mislinawati
Kordianus Larum	Hafizhah Risnafitri	Dwi Rayana Siregar	
Fitri Yunina	Inayah	Bradley Setiyadi	Andi Fentyrina
Linardo Pratama	Rohmad Eko Priyono	Nely Ana Mufarida	
Rr Sri Kartikowati	Wahyu Aji Purnama	Rosalia Heldy Nono	
Yohana Maria Dolorosa Mahin	Nursaid	Fu'ad Arif Noor	
Ventje Adri Politon	Aryo Sasongko	Nona Kumala Sari	
Hendra Saputra	Hesti Sabrina	Heni Ani Nuraeni	
Widiastuti	Husni Awali	Dina Sarah Syahreza	
Nabila Hilmy Zhafira	Nurasiah	Sri Hardianty	

*Editor:*

**Dr. Adi Wijayanto, S.Or., S.Kom., M.Pd., AIFO.**

**Dewi Maya Sari, S.E., M.Si.**

**Prof. Dr. Agus Eko Sujianto, SE., MM.**

**Ahmad Syaifuddin, M.Pd.**

**Ulfa Susanti, SE.**

# **AKUNTANSI INOVATIF DAN MANAJEMEN STRATEGIS DALAM MEWUJUDKAN INDONESIA EMAS 2045**

*Pengantar:*

**Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag.**

*Direktur Pascasarjana UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung*



***Akuntansi Inovatif dan Manajemen Strategis  
dalam Mewujudkan Indonesia Emas 2045***

Copyright © **Dara Angreka Soufyan**, dkk, 2025.

Hak cipta dilindungi undang-undang

*All right reserved*

Editor: Adi Wijayanto, dkk

Layout: Kowim Sabilillah

Desain cover: Diky M. Fauzi

x + 218 hlm: 14 x 21 cm

Cetakan Pertama, Sepetember, 2025

ISBN: 978-623-157-198-4

**Anggota IKAPI**

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

Diterbitkan oleh:

**Akademia Pustaka**

Jl. Raya Sumbergempol, Sumberdadi, Tulungagung

Telp: 081807413208

Email: redaksi.akademia.pustaka@gmail.com

Website: [www.akademiapustaka.com](http://www.akademiapustaka.com)

## Kata Pengantar

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan karunia-Nya, sehingga buku dengan judul ***“Akuntansi Inovatif dan Manajemen Strategis dalam Mewujudkan Indonesia Emas 2045”*** dapat tersusun dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, teladan utama dalam membangun peradaban yang berkeadilan, berintegritas, dan berkelanjutan.

Buku ini hadir sebagai refleksi atas kebutuhan bangsa dalam menyongsong *Indonesia Emas 2045*, yaitu sebuah momentum seratus tahun kemerdekaan Republik Indonesia yang diharapkan menjadi tonggak kejayaan bangsa. Akuntansi inovatif dan manajemen strategis menjadi instrumen penting dalam mengelola sumber daya, meningkatkan transparansi, memperkuat tata kelola, serta menciptakan daya saing yang berkelanjutan di tengah dinamika global.

Melalui buku ini, penulis berusaha memberikan pemikiran dan wawasan mengenai bagaimana praktik akuntansi yang adaptif serta manajemen strategis yang visioner dapat bersinergi untuk mendukung pembangunan nasional. Dengan demikian, diharapkan tercipta generasi emas yang memiliki integritas, profesionalisme, serta semangat inovasi dalam mengawal perekonomian bangsa menuju kemandirian dan keadilan sosial.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, dorongan, dan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan buku ini. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat, inspirasi, serta menjadi referensi bagi akademisi, praktisi, maupun

pembuat kebijakan dalam mengarahkan langkah strategis menuju cita-cita Indonesia Emas 2045.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang.

*Tulungagung, 9 September 2025*

**Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag.**

**Direktur Pascasarjana UIN SATU**

*(Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung)*

# Daftar Isi

## Kata Pengantar

*Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag* ..... iii

**Daftar Isi** ..... v

## BAB I

### Pembelajaran Akuntansi untuk

### Transformasi Indonesia 2045

- **Akuntansi Sosial:**

- Meningkatkan Peran Pendidikan Akuntansi dalam Pemberdayaan Masyarakat**

- Dara Angreka Soufyan, S.P., M.Si*..... 2

- **Digitalisasi dan Akuntansi Keprilakuan**

- Dr. Diyah Probowulan, SE., MM., CADE., CAAT* ..... 6

- **Akuntansi Hijau sebagai Media Transformasi Pendidikan Akuntansi Modern**

- Dewi Maya Sari, S.E., M.Si* ..... 13

- **Akuntansi dalam Era Bisnis Digital**

- Almira Keumala Ulfah, M.Si., Ak., CA., ASEAN CPA*..... 17

- **Belajar Jurnal Umum Lewat Angka:**

- Keterkaitan Logika Matematika dan Siklus Akuntansi pada Siswa Jurusan Akuntansi dan Keuangan Lembaga di SMK Pancasila Tambolaka**

- Agustina Purnami Setiawi, M.Pd*..... 22

- **Pandangan Mengenai Penggunaan dan Persepsi Dosen terhadap Kecerdasan Buatan (AI) dalam Pendidikan Tinggi**

- Abrar Amri, S.E., M.Si* ..... 28

• <b>Pengelolaan Persediaan Metode <i>Economic Order Quantity</i> dengan Penilaian Persediaan Metode FIFO</b>	
<i>Irna Maya Sari, S.E., M.Ak</i> .....	34
• <b>Tantangan dan Peluang <i>Green Accounting</i> di Era Digital</b>	
<i>Rahma Nurzianti, M.Si</i> .....	40
• <b>Jurnal Koreksi Kesalahan dalam Perusahaan Jasa</b>	
<i>Drs. Elias Beda, M.Pd</i> .....	47
• <b><i>Smart Accounting</i>: Inovasi Digital untuk Indonesia Emas</b>	
<i>Mislinawati, S.E., M.Si</i> .....	54
• <b>Akuntansi Keberlanjutan dan Pelaporan <i>Enviromental, Social, dan Governance</i> (ESG) di Indonesia</b>	
<i>Kordianus Larum, M.Ak</i> .....	59
• <b><i>Beyond Number</i>: <i>Active Listening</i> Sebagai Fondasi Kompetensi Profesional Mahasiswa Akuntansi</b>	
<i>Hafizbah Risnafitri, M.Ak</i> .....	65
• <b>Pembentukan Pemahaman Konsep Akuntansi Dasar Melalui Pembelajaran Jurnal Penyesuaian pada Siswa SMK</b>	
<i>Dwi Rayana Siregar, M.Pd</i> .....	69
• <b>Peran Teknologi Digital dalam Meningkatkan Literasi Audit di Kalangan Mahasiswa Akuntansi</b>	
<i>Fitri Yunina, S.E., M.Si</i> .....	76
• <b>Relevansi Kebijakan Efisiensi Anggaran dan Model Pembelajaran Mata Kuliah Kebahasaan</b>	
<i>Inayah, M.Pd</i> .....	79

## **BAB II**

### **Manajemen Sebagai Fondasi**

#### **Pembangunan Indonesia Emas 2045**

- **Perilaku Organisasi Pendidikan:  
dalam Lingkup Budaya dan Iklim Organisasi**  
*Bradley Setiyadi, S.Pt., M.Pd* ..... 86
- **Peran Manajemen Pendidikan Islam dalam  
Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia  
di Madrasah Aliyah Negeri 2 Watampone**  
*Andi Fentyrina, S.E., S.Pd., M.M* ..... 92
- **Dinamika Kebutuhan Sosial dalam Organisasi**  
*Linardo Pratama, M.Pd* ..... 97
- **BMC (*Business Model Canvas*)  
untuk Industri Wayang Kulit**  
*Rohmad Eko Priyono, A.Md TK., S.Pd., M.Sn* ..... 103
- **Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam  
Lingkungan Ruang Praktik Sekolah**  
*Nely Ana Mufarida, ST., MT* ..... 109
- **Transformasi Pendidikan Berbasis  
*Total Quality Management (TQM)***  
*Dr. Rr. Sri Kartikowati, MA., M.Bus* ..... 115
- **Peran Strategis Manajemen SDM dalam  
Mewujudkan Visi Indonesia Emas**  
*Wabyu Aji Purnama, S.M., M.M* ..... 122
- **Ekosistem Bisnis:  
Bagaimana Manajemen Dapat Membangun Kemitraan  
Strategis untuk Pertumbuhan yang Lebih Cepat**  
*Rosalia Heldy Nono, S.Kg., MM* ..... 128
- **Peran Teknologi *Artificial Intelligence (AI)*  
dalam Pemasaran**  
*Yohana Maria Dolorosa Mahin, S.S., M.M* ..... 134



• Pengaruh Struktur Aktiva, Struktur Modal dan Risiko Pasar Terhadap Pertumbuhan, Profitabilitas dan Nilai Perusahaan <i>Dr. Nursaid, ST., MM</i> .....	137
--	-----

### BAB III

#### Penguatan Pembelajaran Manajemen Menuju Era Indonesia Emas 2045

• Manajemen Kepemimpinan Guru Raudlatul Athfal di Era Digital <i>Dr. H. Fu'ad Arif Noor, S.Ag., M.Pd</i> .....	144
• Peran Manajemen Strategis dalam Membangun Budaya Toleransi dan Inklusivitas di Lembaga Pendidikan <i>Ventje Adri Politon, S.Pd., M.Pd</i> .....	151
• Integrasi Kecerdasan Praktis ( <i>Street Smart</i> ) di dalam Pendidikan Ekonomi Manajemen untuk Mendorong Kewirausahaan <i>Dr. Aryo Sasongko, ST., MSc., MBA</i> .....	158
• Manajemen Pendidikan Islam Sumber Daya Manusia di Era Digitalisasi <i>Nona Kumala Sari, S.Pd.I, M.AP</i> .....	164
• Manajemen Pemasaran Agribisnis di Era Digital: Strategi, Tantangan dan Inovasi <i>Hendra Saputra, SE., M.Si</i> .....	170
• Strategi Pemasaran Terkini: Menyongsong Tren 2025 <i>Hesti Sabrina, SE., M.Si</i> .....	176
• <i>Deep Learning</i> sebagai Inti Merdeka Belajar: Telaah Manajemen Pendidikan Islam <i>Dr. Heni Ani Nuraeni, M.A</i> .....	180

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Peranan Keluarga sebagai Faktor Sosial dalam Pembentukan Keputusan Pembelian Konsumen</b></li> </ul>	
<i>Dra. Widiastuti, MM</i> .....	186
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital</b></li> </ul>	
<i>Husni Awali, M.M</i> .....	191
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kebijakan Kerja yang Fleksibel Sebagai Pendorong Kinerja Perusahaan di Era Digital</b></li> </ul>	
<i>Dr. Dina Sarah Syahreza, S.E., M.Si</i> .....	197
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Digitalisasi dan Kesejahteraan Karyawan: Tantangan Baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Modern</b></li> </ul>	
<i>Nabila Hilmy Zhafira, SM., MBA</i> .....	203
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kepemimpinan Visioner dalam Pendidikan Islam: Menghadapi Tantangan dan Masa Depan</b></li> </ul>	
<i>Nurasiab, S.Pd.I, M.Pd</i> .....	208
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Upaya Membangun Sinergitas Guru dan Pustakawan dalam Meningkatkan Pembelajaran Efektif di Sekolah</b></li> </ul>	
<i>Sri Hardianty, M.Pd</i> .....	213



# **BAB I**

## **Pembelajaran Akuntansi untuk Transformasi Indonesia 2045**

# **Akuntansi Sosial: Meningkatkan Peran Pendidikan Akuntansi dalam Pemberdayaan Masyarakat**

**Dara Angreka Soufyan, S.P., M.Si<sup>1</sup>**  
***Universitas Teuku Umar***

*“Menuju Indonesia Emas 2045, pendidikan akuntansi visioner berlandaskan akuntansi sosial memungkinkan keluarga mengelola ekonomi berkelanjutan, adil, inklusif”*

Indonesia saat ini dalam perjalanan menuju Indonesia Emas 2045 dengan visi menjadi negara maju yang inklusif, berdaya saing dan berkeadilan sosial (Kementerian PPN/Bappenas, 2019). Salah satu pemegang kunci keberhasilan dalam mendukung ketercapaian ambisi makro tersebut adalah pemberdayaan masyarakat pada skala mikro (Supriyanto, 2024). Pondasi pertumbuhan nasional yang kokoh akan terbangun apabila keluarga masyarakat mampu mengelola sumber daya ekonomi secara akuntabel (Udji Asiyah et al., 2022). Kondisi tersebut menekankan akan pentingnya akuntansi sosial yakni pendekatan akuntansi yang menekankan dampak sosial, lingkungan, dan etika selain kinerja finansial. Namun, akuntansi sosial tidak akan memberi manfaat luas tanpa fondasi pendidikan akuntansi yang visioner. Kurikulum, metode pengajaran, dan program pengabdian masyarakat di perguruan tinggi harus bergeser dari

---

<sup>1</sup> Penulis merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi UTU, menyelesaikan studi S1 di Sosial Ekonomi Pertanian UNSYIAH tahun 2008, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Akuntansi UNSYIAH tahun 2014..

sekadar “mencatat transaksi” menjadi “membaca realitas sosial-ekonomi” dan “menggerakkan perubahan”. Ketika mahasiswa akuntansi dibekali kompetensi kritis, reflektif, mampu menilai ketimpangan pendapatan, menakar jejak karbon, hingga merancang laporan keberlanjutan, mereka tidak hanya menjadi pencatat, tetapi agen pemberdaya.

Akuntansi sosial memberikan lensa etika keberlanjutan yang melampaui angka laba-rugi semata namun juga menilai seberapa jauh aktivitas ekonomi memelihara lingkungan, menebar manfaat sosial, dan menaati tata kelola yang adil (Angreka Soufyan et al., 2025). Artinya akuntansi sosial menempatkan etika dan keberlanjutan di jantung proses pencatatan, pelaporan, dan pengambilan keputusan. Perguruan tinggi sebagai produsen akuntan masa depan, harus menata ulang kurikulum agar mahasiswa mahir memetakan dampak *Environmental, Social, and Governance* (ESG), menganalisis *big data* yang berdampak keadilan sosial, serta belajar melalui program *service learning* (Aulia Rahman et al., 2025; Setiawan et al., 2023; Soufyan, 2024).

Transformasi pendidikan akuntansi menuju perspektif akuntansi sosial menuntut perubahan di tiga ranah utama: desain kurikulum, pedagogi berbasis pengalaman, dan kolaborasi lintas pemangku kepentingan (Aghni, 2018; Llena Berné et al., 2023; Nur Afni & Abdul Jalil, 2021; Suharsono, 2021). Melalui kurikulum *visioner, service learning* yang membekali, serta riset-data berorientasi aksi, pendidikan akuntansi dapat melahirkan akuntan pemberdaya yang sanggup mengungkap kepentingan ekonomi, mengkuantifikasi jejak ekologis, dan memfasilitasi pengelolaan sumber daya keluarga komunitas secara akuntabel dan berintegritas (Soufyan, 2025). Inilah kontribusi riil pendidikan akuntansi dalam meletakkan pondasi menuju masyarakat inklusif, berdaya saing, dan berkeadilan sosial yang diimpikan Indonesia Emas 2045 (Amalia & Srimaya, 2023; Fajri, 2019).

## Daftar Pustaka

- Aghni, R. I. (2018). Fungsi Dan Jenis Media Pembelajaran Dalam Pembelajaran Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 16(1).
- Amalia, E., & Srimaya, L. S. (2023). Mengintegrasikan Etika Islam Dalam Dilema Etis Dan Pendidikan Akuntansi. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 5(4), 531–546.
- Angreka Soufyan, D., Keumala Ulfah, A., Maya Sari, D., Amalia Nuril Hidayati, Ms., Dian Armada Pradana, Ms., Ahmad Budiman, Mp., Pengantar, M., Akhyak, H., & Direktur Pascasarjana UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Ma. (2025). *Unggul dalam Akuntansi dan Manajemen di Era Big Data* (A. Wijayanti, D. M. Sari, A. N. Hidayati, D. A. Pradana, & A. Budiman, Eds.). Akademia Pustaka. [www.akademiapustaka.com](http://www.akademiapustaka.com)
- Aulia Rahman, H., Hadi Kurniawan, S., Studi Akuntansi, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2025). Pengembangan Karir Akuntan Menuju Indonesia Emas 2045. In *Communnity Development Journal* (Vol. 6, Issue 1).
- Fajri, D. K. (2019). Profil Tenaga Kerja Milenial di Indonesia pada Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 409–412.
- Kementerian PPN / Bappenas. (2019). *Ringkasan Eksekutif Visi Indonesia 2045*. [https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file\\_upload/koleksi/migrasi-datapublikasi/file/Policy\\_Paper/Ringkasan%20Eksekutif%20Visi%20Indonesia%202045\\_Final.pdf](https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/migrasi-datapublikasi/file/Policy_Paper/Ringkasan%20Eksekutif%20Visi%20Indonesia%202045_Final.pdf)
- Llena Berñe, A., Planas-Lladó, A., Vila-Mumbrú, C., & Valdivia-Vizarreta, P. (2023). Factors that enhance and limit youth empowerment, according to social educators. *Qualitative Research Journal*, 23(5), 588–603.

- Nur Afni, & Abdul Jalil. (2021). Peran Pendidikan Akuntansi Dalam Masyarakat. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 1–15.
- Setiawan, T., Veny, V., & Angelene, D. (2023). Akuntan Pendidik: Penggerak Akuntan Generasi Indonesia Emas 2045. *JURNAL ABDIKARYASAKTI*, 3(2), 139–160.
- Soufyan, D. A. (2024). Menghadapi Tantangan Akuntansi Berkelanjutan dalam Pendidikan: Persepsi dan Kesiapan Mahasiswa. In A. Wijayanto, Amran, A. M. Suwanto, M. T. Hapsari, & R. Faslah (Eds.), *Jalur Inovasi Pendidikan Ekonomi dan Akuntansi di Era Digital* (Vol. 1, pp. 161–166). Akademia Pustaka.
- Soufyan, D. A. (2025). Pembelajaran Manajemen yang Responsif Terhadap Isu ESG dalam Pengambilan Keputusan Keuangan dan Akuntansi. In A. Wijayanto, A. Demartoto, A. L. Ayyzaro', H. A. Wijaya, & A. K. Ulfah (Eds.), *Langkah Pembelajaran dan Implementasi Ilmu Ekonomi serta Ilmu Sosial* (pp. 35–40). Akademia Pustaka.
- Suharsono, A. (2021). Inovasi Pembelajaran Akuntansi di Youtube Menyongsong Indonesia Emas 2045. *Ultimaccounting: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 13(1), 46–59.
- Supriyanto, B. E. (2024, August 26). APBN dan Pemberdayaan Ekonomi Mikro: Kunci Penurunan Angka Kemiskinan. <https://Djpb.Kemenkeu.Go.Id/Kppn/Watampone/Id/Data-Publikasi/Berita-Terbaru/3710-Apbn-Dan-Pemberdayaan-Ekonomi-Mikro-Kunci-Penurunan-Angka-Kemiskinan.Html>.
- Udji Asiyah, H., Hj Juwairiyah Fawaid, Ms., Hj Muslihati, Mp., Nyai Hj Lilik Nur Kholidah, Mp., Mutimmatul Faidah Silvatin Al Masithoh, M., Nur Mahmudah, Mt., Hj Lilik Hamidah, Mp., & Delta Pijar Khatulistiwa, Ms. (2022). *Ketahanan Keluarga Multi Perspektif*



# Digitalisasi dan Akuntansi Keprilakuan

**Dr. Diyah Probowulan, SE., MM., CADE., CAAT<sup>2</sup>**

*Universitas Muhammadiyah Jember*

*“Digitalisasi mengubah praktik akuntansi, mempengaruhi perilaku profesional, pengambilan keputusan strategis, etika, dan tantangan dalam akuntansi”*

Digitalisasi telah mengubah berbagai aspek dalam dunia bisnis, termasuk praktik akuntansi. Proses digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mempengaruhi perilaku para profesional akuntansi dan pengguna laporan keuangan. Dalam bab ini, kita akan membahas bagaimana digitalisasi berinteraksi dengan akuntansi keprilakuan, serta dampaknya terhadap pengambilan keputusan, etika, dan tantangan dalam akuntansi keprilakuan.

## Konsep Digitalisasi dalam Akuntansi

Digitalisasi dalam akuntansi merujuk pada penggunaan teknologi informasi untuk mengotomatisasi dan mempercepat proses akuntansi. Ini mencakup penggunaan perangkat lunak akuntansi, aplikasi berbasis cloud, dan analisis data besar. Manfaat digitalisasi: efisiensi operasional, aksesibilitas data, analisis yang lebih baik.

---

<sup>2</sup> Penulis lahir di Tulungagung, 30 November 1974, merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, menyelesaikan studi S3 Ilmu Akuntansi di Universitas Airlangga Surabaya Jawa Timur pada 25 Juli tahun 2024 dengan predikat Cumlaude.

## Pengaruh Digitalisasi terhadap Perilaku Akuntan

Digitalisasi tidak hanya mempengaruhi proses, tetapi juga perilaku para profesional akuntansi. Perubahan dalam cara kerja ini dapat mempengaruhi motivasi, etika, dan interaksi sosial di lingkungan kerja.

### 1. Perubahan dalam Motivasi

Dengan adanya alat digital, akuntan dapat lebih fokus pada analisis data dan pengambilan keputusan strategis daripada hanya mencatat transaksi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, karena akuntan merasa kontribusi mereka lebih berarti. Berikut adalah beberapa contoh konkret yang menunjukkan perubahan dalam motivasi akuntan akibat digitalisasi:

- a. **Otomatisasi Tugas Rutin:** Dengan perangkat lunak akuntansi seperti QuickBooks dan MYOB, banyak tugas rutin seperti pencatatan transaksi dan pembuatan laporan keuangan dapat diotomatisasi. Hal ini memungkinkan akuntan untuk mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan administratif ke analisis data yang lebih strategis, yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja mereka (Citasari, 2024).
- b. **Akses Data *Real-Time*:** Teknologi cloud computing memungkinkan akuntan untuk mengakses data keuangan secara *real-time*. Dengan kemampuan ini, akuntan dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu kepada manajemen, yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan nilai kontribusi mereka dalam pengambilan keputusan (Citasari, 2024).
- c. **Analisis Data yang Mendalam:** Alat analitik modern memungkinkan akuntan untuk melakukan analisis yang lebih kompleks dan mendalam. Misalnya, mereka dapat menggunakan *big data* untuk

mengidentifikasi tren penjualan dan meramalkan pendapatan masa depan. Kemampuan untuk memberikan wawasan yang berharga ini dapat meningkatkan motivasi akuntan, karena mereka merasa lebih berperan dalam strategi bisnis perusahaan (Ariyani, 2023).

- d. Pengembangan Keterampilan: Digitalisasi mendorong akuntan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru, seperti penggunaan alat analitik dan pemahaman tentang keamanan data. Proses pembelajaran ini tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional mereka tetapi juga memberikan rasa pencapaian yang lebih besar, yang berkontribusi pada motivasi kerja.

## 2. Etika dalam Era Digital

Digitalisasi juga menghadirkan tantangan etika baru. Misalnya, penggunaan algoritma dan kecerdasan buatan dalam pengambilan keputusan akuntansi dapat menimbulkan pertanyaan tentang transparansi dan akuntabilitas. Akuntan perlu memastikan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan data adalah etis dan tidak bias. Berikut adalah beberapa contoh konkret yang menunjukkan tantangan etika yang dihadapi oleh akuntan dalam era digital:

- a. Transparansi Algoritma: Banyak perusahaan menggunakan algoritma untuk menganalisis data keuangan dan membuat keputusan strategis, tetapi kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan dapat mengurangi kepercayaan publik, terutama saat menentukan kelayakan kredit (Dimas, 2024).
- b. Bias dalam Data: Algoritma AI dapat mencerminkan bias dari data pelatihan yang tidak adil, menyebabkan diskriminasi terhadap kelompok tertentu, seperti dalam kasus sistem pengenalan wajah yang sering bias

terhadap ras tertentu akibat kurangnya keragaman dalam data. Ini menimbulkan pertanyaan etis tentang keadilan dalam pengambilan keputusan

- c. Akuntabilitas Keputusan: Keputusan yang diambil oleh sistem AI menimbulkan kompleksitas dalam menentukan tanggung jawab, sehingga diperlukan kerangka kerja etika yang jelas untuk memastikan akuntabilitas antara pengembang, manajer, dan perusahaan (Dimas, 2024).
- d. Keamanan Data: Meningkatnya penggunaan teknologi digital meningkatkan risiko kebocoran data, sehingga perusahaan harus melindungi informasi sensitif dan menerapkan praktik keamanan ketat untuk menjaga reputasi dan kepercayaan publik (Asyhad, 2025).

## **Digitalisasi dan Pengambilan Keputusan**

Keputusan manajerial yang didasarkan pada laporan keuangan digital lebih cepat dan akurat, berkat analisis data mendalam yang membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik.

### **1. Analisis Data dan Keputusan Strategis**

Dengan alat analisis data canggih, perusahaan dapat mengevaluasi kinerja keuangan secara mendetail dan memprediksi tren masa depan untuk perencanaan anggaran dan investasi. Berikut adalah beberapa contoh konkret yang menunjukkan bagaimana analisis data dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis:

- a. Perencanaan Anggaran yang Lebih Akurat: Perusahaan dapat menggunakan data historis untuk membuat proyeksi anggaran yang lebih realistis, seperti menganalisis penjualan sebelumnya untuk memprediksi permintaan produk, sehingga dapat

mengalokasikan anggaran pemasaran dan persediaan secara efektif (Asyhad, 2025).

- b. Evaluasi Investasi: Analisis data memungkinkan perusahaan menilai potensi keuntungan dari peluang investasi dengan menggunakan analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara faktor ekonomi dan kinerja saham, sehingga membuat keputusan investasi yang lebih terinformasi (Asyhad, 2025)
- c. Identifikasi Tren Pasar: Dengan memanfaatkan big data, perusahaan dapat mengidentifikasi tren pasar melalui analisis sentimen media sosial, yang membantu menyesuaikan strategi pemasaran dan pengembangan produk (Asyhad, 2025).
- d. Manajemen Risiko: Alat analisis data membantu perusahaan mengidentifikasi dan mengelola risiko keuangan dengan menganalisis data historis fluktuasi harga saham atau nilai tukar, sehingga dapat mengembangkan strategi hedging yang lebih efektif (Asyhad, 2025).

## 2. Risiko dan Tantangan

Namun, pengambilan keputusan berbasis data juga memiliki risiko. Ketergantungan pada data digital dapat mengabaikan intuisi dan pengalaman akuntan yang berharga. Berikut adalah beberapa risiko dan tantangan yang terkait dengan pengambilan keputusan berbasis data dalam akuntansi:

- a. Ketergantungan pada Data yang Tidak Akurat: Keputusan yang diambil berdasarkan data yang salah dapat mengarah pada hasil yang merugikan, mengakibatkan kesalahan dalam perencanaan dan strategi.
- b. Mengabaikan Intuisi dan Pengalaman: Fokus berlebihan pada data dapat mengabaikan wawasan

berharga dari intuisi dan pengalaman akuntan, yang sering kali penting dalam pengambilan keputusan.

- c. Risiko Keamanan Data: Meningkatnya penggunaan teknologi digital meningkatkan risiko kebocoran data sensitif, yang dapat merusak reputasi perusahaan dan kepercayaan publik.
- d. Bias dalam Analisis Data: Data yang digunakan mungkin mencerminkan bias, yang dapat menyebabkan analisis yang tidak adil dan keputusan yang merugikan kelompok tertentu.
- e. Keterbatasan dalam Interpretasi Data: Data yang kompleks mungkin sulit diinterpretasikan dengan benar, menyebabkan kesalahpahaman yang dapat mempengaruhi keputusan strategis.

### Daftar Pustaka

- Anita Rohmawati. (2024). *Mengatasi Tantangan Akurasi Laporan Keuangan di Era Big Data*. Kumparan.Com.<https://kumparan.com/anita-rohmawati/mengatasi-tantangan-akurasi-laporan-keuangan-di-era-big-data-23qBJFuoJLL>
- Ariyani, A. H. (2023). *Tantangan dan Peluang Akuntansi di Era Digital*. Kompasiana.  
<https://www.kompasiana.com/apriliaherlina/6519a48bae1f073d6b50c582/tantangan-dan-peluang-akuntansi-di-era-digital>
- Dimas Adi. (2024). *Etika Dalam Era AI di Akuntansi Manajemen*. Kompasiana.  
<https://www.kompasiana.com/dimasadi10/674f0354ed64151c2c18d8a2/etika-dalam-era-ai-di-akuntansi-manajemen>
- Fatya Rochim. (2025). *Keamanan Data dalam Software Akuntansi: Tantangan dan Solusi*. Binus University.

<https://binus.ac.id/bekasi/2025/03/keamanan-data-dalam-software-akuntansi-tantangan-dan-solusi/>

Fidia Dwi Citasari. (2024). *Transformasi Akuntansi Pada Era Digital: Peluang dan Tantangan*. Vokasi Unair. <https://vokasi.unair.ac.id/transformasi-akuntansi-pada-era-digital-peluang-dan-tantangan/>

Moh. Habib Asyhad. (2025). *Apa Saja Dampak Etis dan Moral yang Perlu Dipertimbangkan dalam Penggunaan Kecerdasan Buatan dalam Akuntansi?* Intisari-Online.Com. <https://intisari.grid.id/read/034241658/apa-saja-dampak-etis-dan-moral-yang-perlu-dipertimbangkan-dalam-penggunaan-kecerdasan-buatan-dalam-akuntansi>

# **Akuntansi Hijau sebagai Media Transformasi Pendidikan Akuntansi Modern**

**Dewi Maya Sari, S.E., M.Si<sup>3</sup>**

***Politeknik Aceh***

*“Akuntansi hijau hadir merespons krisis iklim dan digitalisasi dengan menanamkan nilai keberlanjutan bagi calon akuntan”*

Meningkatnya kepedulian terhadap lingkungan dan desakan global akan praktik bisnis yang berkelanjutan telah mendorong transformasi dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk akuntansi. Di tengah krisis iklim dan tuntutan transparansi korporasi, akuntansi hijau atau akuntansi lingkungan kini berada di garis depan wacana akuntansi modern (Widyastuti, 2024). Akuntansi hijau bertujuan untuk memperluas cakupan pelaporan keuangan dengan memasukkan variabel lingkungan hidup ke dalam proses pencatatan dan pengukuran kinerja. Akuntansi hijau mengintegrasikan biaya lingkungan baik biaya eksplisit seperti pengolahan limbah maupun biaya implisit seperti kerusakan ekosistem ke dalam hasil keuangan organisasi. Hal ini memungkinkan organisasi memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan bertanggung jawab secara sosial tentang kinerjanya, serta memperkuat hubungan dengan pemangku

---

<sup>3</sup> Penulis lahir di Aceh, 21 Mei 1986, merupakan Dosen DPK LLDikti Wilayah XIII yang diperbantukan di Program Studi Akuntansi Politeknik Aceh, menyelesaikan studi S1 di Universitas Syiah Kuala tahun 2010 dan menyelesaikan S2 di Pascasarjana Universitas Syiah Kuala tahun 2014.



kepentingan yang semakin peduli terhadap isu keberlanjutan (Rounaghi, 2019)

Dalam konteks pendidikan, akuntansi hijau membuka peluang baru untuk mengembangkan kurikulum akuntansi yang lebih relevan dengan kebutuhan masa kini. Melalui pengenalan konsep seperti *green credit*, *bank social responsibility*, dan *environmental performance indicators*, mahasiswa akuntansi tidak hanya akan memahami angka, tetapi juga akan dibekali kesadaran lingkungan dan tanggung jawab sosial dalam praktik profesional mereka.

### ***Green Credit dan Peran Akuntansi***

Menurut Mustika et al. (2025), green credit merupakan instrumen pembiayaan yang diberikan bank untuk mendukung proyek ramah lingkungan. Dalam praktiknya, green credit tidak hanya berkaitan dengan pengalihan dana, tetapi juga dengan struktur dan akuntabilitas pembiayaan, yang dapat dikaji melalui indikator *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Loan to Deposit Ratio* (LDR), dan *Return on Assets* (ROA). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa CAR dan LDR berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan aset bank, yang berarti pemberian kredit ramah lingkungan secara strategis mampu mendukung kinerja keuangan jangka panjang.

Dalam pembelajaran akuntansi modern, konsep green credit dapat diintegrasikan dalam mata kuliah akuntansi keuangan, manajemen risiko, maupun akuntansi sektor publik. Mahasiswa dapat diajak untuk menganalisis rasio-rasio keuangan bank dari perspektif keberlanjutan, menilai risiko lingkungan, serta mengevaluasi kelayakan proyek dari sisi dampak ekologis.

## ***Bank Social Responsibility* dan Etika Profesi Akuntansi**

Bank Social Responsibility (BSR), sebagaimana dibahas oleh Mustika et al. (2025), mencerminkan tanggung jawab sosial bank terhadap deposan, peminjam, dan masyarakat. Walaupun penelitian menunjukkan bahwa deposan tidak berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan aset, reputasi dan kepercayaan tetap menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas nasabah.

Dalam pendidikan akuntansi, BSR dapat dijadikan studi kasus dalam etika profesi, audit sosial, dan sustainability reporting. Mahasiswa diajak tidak hanya memahami laporan laba rugi atau neraca, tetapi juga mencermati dimensi moral, sosial, dan lingkungan dari aktivitas bisnis.

## **Akuntansi Hijau sebagai Katalis Transformasi Kurikulum**

Penerapan *green accounting* dalam kurikulum akuntansi merupakan langkah strategis untuk mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Peran akuntan ke depan bukan hanya sebagai pencatat transaksi, tetapi juga sebagai pengawal nilai keberlanjutan dan integritas informasi. Dengan menyisipkan topik-topik seperti green credit, green performance, dan environmental reporting, kurikulum akuntansi dapat: 1) Menumbuhkan kesadaran lingkungan di kalangan mahasiswa; 2) Mendorong riset-riset akuntansi berbasis sustainability; 3) Menjadikan akuntansi sebagai alat pengendali sosial dan ekologis.

Akuntansi hijau adalah jembatan antara sains keuangan dan tanggung jawab lingkungan. Melalui integrasi konsep *green credit* dan BSR dalam pendidikan, akuntansi tidak hanya bertransformasi secara teknis, tetapi juga secara filosofis. Transformasi pendidikan akuntansi modern melalui pendekatan hijau menjadi keniscayaan agar lulusan tidak hanya mahir dalam angka, tetapi juga berkontribusi dalam menjaga bumi.

## Daftar Pustaka

- Mustika, V. M., Putri, S. A., Wahyuni, S., & Sari, D. M. (2025). *Green Credit, Bank Social Responsibility dan Kinerja Keuangan Perbankan di Indonesia*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 13(1), 29–38.
- Rounaghi, M. M. (2019). Economic analysis of using green accounting and environmental accounting to identify environmental costs and sustainability indicators. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 632–640

# Akuntansi dalam Era Bisnis Digital

**Almira Keumala Ulfah, M.Si., Ak., CA., ASEAN CPA<sup>4</sup>**

***UIN Sultanah Nahrasiyah Lhokseumawe***

*“Akuntansi dalam era bisnis digital bertransformasi menjadi sistem informasi strategis berbasis teknologi yang mendukung efisiensi, transparansi, dan pengambilan keputusan berbasis data”*

Perkembangan teknologi digital telah membawa transformasi yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan akuntansi. Era bisnis digital ditandai dengan penggunaan teknologi informasi untuk mengelola, memproses, dan menganalisis data keuangan secara efisien dan real-time. Dalam konteks ini, akuntansi tidak lagi hanya berfungsi sebagai alat pencatatan transaksi, melainkan juga sebagai sistem informasi strategis yang membantu manajemen dalam pengambilan keputusan berbasis data. Perubahan ini menuntut para akuntan untuk tidak hanya memahami prinsip-prinsip dasar akuntansi, tetapi juga memiliki literasi digital dan kemampuan adaptasi terhadap sistem teknologi yang terus berkembang.

---

<sup>4</sup> Almira Keumala Ulfah, M.Si, Ak, CA., ASEAN CPA adalah dosen akuntansi di Fakultas Syariah, UIN Sultanah Nahrasiyah Lhokseumawe. Pada tahun 2011 dia mendapatkan gelar sarjananya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSYIAH jurusan Akuntansi. Pada tahun 2013 dia menyelesaikan pendidikan profesi akuntansi di Program Pendidikan Akuntansi UNSYIAH, dan pada akhir tahun 2015 dia menyelesaikan magister akuntansi di UNSYIAH. Almira Keumala Ulfah, M.Si, Ak, CA., ASEAN CPA adalah seorang praktisi yang bergerak dibidang akuntansi dan sekaligus dosen akuntansi.

Bisnis digital adalah bentuk kegiatan ekonomi yang memanfaatkan teknologi digital dalam seluruh proses bisnisnya, mulai dari produksi, pemasaran, transaksi, hingga pengelolaan keuangan. Contoh nyata dari bisnis digital antara lain adalah e-commerce, startup teknologi, bisnis berbasis aplikasi, hingga platform layanan keuangan digital (fintech). Dalam konteks ini, akuntansi menjadi elemen kunci untuk memastikan bahwa setiap transaksi digital tercatat secara akurat, dapat diaudit, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Peran akuntansi menjadi semakin krusial karena harus mampu menjembatani kebutuhan informasi keuangan antara pelaku bisnis, investor, regulator, dan pemangku kepentingan lainnya.

Salah satu dampak paling nyata dari digitalisasi dalam akuntansi adalah otomatisasi proses pencatatan transaksi. Sistem Enterprise Resource Planning (ERP), aplikasi akuntansi berbasis cloud seperti Xero, QuickBooks, atau Jurnal.id, memungkinkan bisnis mencatat transaksi secara otomatis dan real-time. Dengan sistem ini, kesalahan pencatatan dapat diminimalisasi, efisiensi operasional meningkat, dan pelaporan keuangan menjadi lebih cepat. Otomatisasi juga mengurangi beban kerja administratif para akuntan, sehingga mereka dapat lebih fokus pada analisis data dan memberikan insight strategis bagi perusahaan. Selain itu, era digital juga membawa konsep big data ke dalam dunia akuntansi. Data yang dihasilkan dari berbagai platform digital seperti marketplace, media sosial, dan sistem transaksi elektronik memberikan informasi yang sangat kaya bagi analisis keuangan dan akuntan. Dengan bantuan teknologi analitik dan kecerdasan buatan (AI), data keuangan dapat diolah untuk memprediksi tren keuangan, menganalisis perilaku pelanggan, hingga mendeteksi potensi fraud secara lebih akurat. Hal ini memungkinkan akuntansi berkembang dari sekadar mencatat masa lalu menjadi alat prediktif untuk merancang masa depan bisnis.

Namun, transformasi ini juga membawa tantangan tersendiri. Salah satunya adalah kebutuhan terhadap standar dan regulasi akuntansi yang relevan dengan model bisnis digital.

Misalnya, perlakuan akuntansi terhadap transaksi digital seperti langganan berbasis cloud, aset digital (seperti cryptocurrency), dan kontrak elektronik masih menjadi perdebatan dalam praktik akuntansi konvensional. Organisasi seperti International Financial Reporting Standards (IFRS) dan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) terus berupaya menyesuaikan standar akuntansi agar dapat mengakomodasi kebutuhan pelaporan keuangan dalam bisnis digital.

Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah keamanan data dan privasi informasi keuangan. Dalam bisnis digital, data keuangan disimpan dan dikelola secara digital yang rentan terhadap serangan siber. Oleh karena itu, akuntan perlu memahami prinsip-prinsip keamanan informasi dan bekerja sama dengan tim teknologi informasi untuk memastikan bahwa sistem akuntansi digital yang digunakan aman dan patuh terhadap ketentuan perlindungan data. Kegagalan dalam menjaga keamanan informasi dapat berdampak pada kerugian finansial, kehilangan kepercayaan pelanggan, hingga sanksi hukum.

Transformasi digital juga mengubah peran dan kompetensi yang dibutuhkan oleh seorang akuntan. Akuntan masa kini harus memiliki kemampuan untuk bekerja dengan perangkat lunak akuntansi, memahami sistem informasi, dan memiliki kepekaan terhadap perkembangan teknologi seperti blockchain, cloud computing, dan artificial intelligence. Kompetensi analitis, pemahaman terhadap data, serta kemampuan komunikasi menjadi kunci utama dalam menghadapi kompleksitas data keuangan digital. Pendidikan akuntansi pun dituntut untuk beradaptasi dengan menyisipkan kurikulum berbasis teknologi dan literasi digital dalam pembelajarannya.

Di sisi lain, peluang yang ditawarkan oleh akuntansi dalam era digital sangat besar. Perusahaan dapat mengembangkan sistem pelaporan keuangan berbasis dashboard interaktif yang dapat diakses oleh manajemen secara real-time. Pelaporan berbasis visualisasi data seperti grafik interaktif dan analisis tren memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan

berbasis bukti. Teknologi blockchain bahkan berpotensi merevolusi sistem pencatatan keuangan dengan memberikan transparansi dan keandalan data melalui sistem pencatatan yang terdesentralisasi dan tidak dapat diubah. Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), akuntansi digital dapat menjadi solusi untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi. Banyak UMKM yang sebelumnya mengalami kesulitan dalam menyusun laporan keuangan kini dapat memanfaatkan aplikasi akuntansi berbasis digital yang mudah digunakan dan terjangkau. Dengan demikian, mereka dapat lebih mudah mengakses pembiayaan dari lembaga keuangan, membuat proyeksi bisnis, dan mengelola operasional secara lebih profesional. Inklusi teknologi akuntansi menjadi salah satu langkah strategis untuk mendorong pertumbuhan sektor UMKM yang merupakan tulang punggung perekonomian nasional.

Perubahan struktur pekerjaan di bidang akuntansi juga patut dicermati. Munculnya peran-peran baru seperti data analyst, sistem akuntansi developer, auditor IT, dan konsultan teknologi akuntansi menunjukkan bahwa bidang ini terus berkembang dan menyatu dengan ranah teknologi informasi. Integrasi lintas disiplin antara akuntansi dan teknologi ini membuka peluang karier yang lebih luas, namun juga menuntut akuntan untuk terus belajar dan berinovasi.

Sebagai penutup, akuntansi dalam era bisnis digital merupakan bagian integral dari transformasi ekonomi yang sedang berlangsung. Digitalisasi telah mengubah cara kita memandang, mengelola, dan melaporkan informasi keuangan. Akuntan kini tidak hanya dituntut untuk teliti dalam mencatat, tetapi juga cerdas dalam menganalisis dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Kolaborasi antara akuntansi dan teknologi adalah keniscayaan untuk menciptakan sistem keuangan yang transparan, efisien, dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, penting bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk institusi pendidikan, regulator, dan pelaku bisnis, untuk bersama-sama mendorong penguatan

kapasitas akuntansi digital demi mewujudkan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif di era digital..

### **Daftar Pustaka**

- AICPA. (2020). Cybersecurity Risk Management Reporting Framework. American Institute of Certified Public Accountants.
- Dai, J., & Vasarhelyi, M. A. (2017). Toward Blockchain-Based Accounting and Assurance. *Journal of Information Systems*, 31(3), 5–21.
- IFRS Foundation. (2022). IFRS Standards and the digital economy. <https://www.ifrs.org>
- Kokina, J., & Davenport, T. H. (2017). The Emergence of Artificial Intelligence: How Automation is Changing Auditing. *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 14(1), 115–122.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems* (14th ed.). Pearson.
- Soudani, S. N. (2012). The usefulness of an accounting information system for effective organizational performance. *International Journal of Economics and Finance*, 4(5), 136–145.
- Warren, J. D., Moffitt, K. C., & Byrnes, P. (2015). How Big Data Will Change Accounting. *Accounting Horizons*, 29(2), 397–407.
- World Bank. (2021). Digital Financial Services: Challenges and Opportunities for Emerging Markets. <https://www.worldbank.org>
- Zhang, Y. (2019). Digital transformation and the role of accounting in future enterprises. *Asian Review of Accounting*, 27(4), 559–578.



# **Belajar Jurnal Umum Lewat Angka: Keterkaitan Logika Matematika dan Siklus Akuntansi pada Siswa Jurusan Akuntansi dan Keuangan Lembaga di SMK Pancasila Tambolaka**

**Agustina Purnami Setiawi, M.Pd<sup>5</sup>**

***Universitas Stella Maris Sumba***

*“Banyak siswa jurusan Akuntansi dan Keuangan Lembaga di SMK belum sepenuhnya menyadari bahwa logika matematika merupakan pondasi krusial dalam penyusunan jurnal umum dan siklus akuntansi, sehingga seringkali mereka hanya menghafal prosedur pencatatan tanpa memahami dasar penalarannya”*

Logika matematika, yang meliputi premis, implikasi, dan penalaran deduktif, berperan sebagai kerangka berpikir sistematis dalam akuntansi, di mana setiap transaksi harus dianalisis berdasarkan aturan yang konsisten dan saling berkaitan (Arif, 2015). Siklus akuntansi—dimulai dari identifikasi transaksi, pencatatan dalam jurnal, posting ke buku besar, hingga

---

<sup>5</sup> Penulis lahir di Denpasar, 20 Agustus 1986, merupakan Dosen di Program Studi Teknik Informatika, Universitas Stella Maris Sumba, menyelesaikan studi S1 Pendidikan Matematika di UPMI Bali (Universitas PGRI Mahadewa Indonesia) tahun 2009, menyelesaikan S2 Pendidikan Matematika di UNDIKSHA (Universitas Pendidikan Ganesha) tahun 2020, dan sedang menempuh pendidikan S3 Prodi Ilmu Pendidikan di UNDIKSHA (Universitas Pendidikan Ganesha) sejak tahun 2024.

penyusunan laporan keuangan—pada dasarnya merupakan penerapan logika matematika yang terstruktur, di mana setiap tahap memerlukan analisis sebab-akibat dan ketepatan klasifikasi. Fokus pada jurnal umum sebagai langkah awal pencatatan akuntansi menegaskan pentingnya logika ini, sebab jurnal tidak hanya mencatat transaksi tetapi juga menerapkan prinsip "jika-maka" dalam menentukan debit dan kredit, sehingga memastikan setiap entri memenuhi persamaan akuntansi yang seimbang dan dapat dipertanggungjawabkan secara matematis (Aritonang et al., 2021). Dengan demikian, pemahaman logika matematika menjadi dasar yang krusial bagi siswa untuk menguasai mekanisme pencatatan akuntansi secara tepat dan terstruktur (RUSDIANA & Kholidya, n.d.).

Setiap tahap dalam siklus akuntansi merupakan manifestasi konkret dari penerapan logika matematika, dimulai dari identifikasi transaksi yang berfungsi sebagai input logis dimana data mentah diubah menjadi informasi keuangan yang terstruktur (Christanti, 2021). Proses menentukan debit dan kredit pada jurnal umum mengikuti pola penalaran kondisi "jika-maka" (if-then) - jika aset bertambah maka di debit, jika berkurang maka di kredit - yang menunjukkan penerapan logika proposisional dalam praktik akuntansi. Prinsip keseimbangan neraca ( $\text{Aktiva} = \text{Pasiva} + \text{Ekuitas}$ ) mencerminkan konsep kesetaraan matematis yang harus selalu terjaga, sementara proses klasifikasi akun dan pengelompokan transaksi merupakan implementasi dari teori himpunan dan analisis set dalam logika modern. Dengan demikian, seluruh mekanisme akuntansi dari pencatatan hingga pelaporan pada dasarnya dibangun di atas fondasi logika matematika yang ketat, dimana setiap langkah memerlukan ketepatan analitis dan konsistensi struktural yang menjadi ciri khas disiplin matematika.

Di SMK Pancasila Tambolaka, pembelajaran akuntansi diintegrasikan dengan pendekatan logika matematika melalui aktivitas praktis seperti analisis transaksi keuangan menggunakan diagram alur logika dan penyusunan jurnal umum berbasis aturan

"jika-maka"(BUSANA, n.d.). Guru menerapkan studi kasus simulasi bisnis nyata dimana siswa harus mencatat transaksi dengan terlebih dahulu mengidentifikasi premis-premis logis sebelum menentukan debit-kredit, seperti "jika perusahaan membeli perlengkapan secara tunai, maka perlengkapan bertambah (debit) dan kas berkurang (kredit)". Metode ini terbukti meningkatkan ketelitian siswa sebesar 25% berdasarkan hasil evaluasi, sekaligus memperdalam pemahaman konseptual mereka - sebagaimana dikemukakan salah satu siswa, "Sekarang saya tidak sekadar menghafal jurnal, tapi mengerti alasan di balik setiap pencatatan"(Adeo et al., 2024). Pendekatan terintegrasi ini tidak hanya membuat pembelajaran lebih bermakna tetapi juga mempersiapkan siswa dengan kemampuan analitis yang esensial untuk dunia kerja di bidang keuangan(Simbolon et al., 2025).

Siswa SMK Pancasila Tambolaka sering menghadapi kesulitan dalam menerapkan konsep logika matematika ke dalam konteks ekonomi, terutama ketika harus menganalisis transaksi dan menyusun jurnal umum, karena kecenderungan untuk memandang matematika dan akuntansi sebagai dua disiplin yang terpisah (Arifin, 2020). Untuk mengatasi hal ini, pendekatan pengajaran kontekstual melalui studi kasus nyata dari dunia usaha diterapkan, seperti menganalisis transaksi UMKM lokal atau simulasi pembukuan usaha sekolah, yang membantu siswa melihat langsung penerapan logika "jika-maka" dalam situasi riil(Anggrawan et al., 2023). Peran guru sebagai fasilitator kunci sangat penting dalam proses ini, yakni dengan merancang pembelajaran yang secara eksplisit menunjukkan keterkaitan antara prinsip logika matematika (seperti proposisi dan himpunan) dengan konsep akuntansi (seperti persamaan dasar akuntansi dan klasifikasi akun), sehingga mampu menjembatani kesenjangan pemahaman antar disiplin ilmu tersebut(Setiawi et al., 2024). Melalui strategi ini, siswa tidak hanya lebih mudah memahami materi tetapi juga mengembangkan kemampuan berpikir logis yang essential dalam praktik akuntansi profesional (Setiawi, 2024).

Logika matematika merupakan fondasi krusial dalam memahami dan menerapkan siklus akuntansi, khususnya dalam penyusunan jurnal umum yang membutuhkan penalaran sistematis dan ketepatan klasifikasi debit-kredit berdasarkan prinsip "jika-maka". Pengajaran terintegrasi antara logika matematika dan akuntansi di SMK Pancasila Tambolaka telah membuktikan efektivitasnya dalam meningkatkan pemahaman konseptual siswa serta ketelitian mereka dalam pencatatan transaksi, sehingga menghasilkan lulusan yang lebih kompeten dan siap menghadapi tuntutan dunia kerja di bidang keuangan dan akuntansi (Keuangan, 2007). Oleh karena itu, pendekatan pembelajaran yang menyatukan kedua disiplin ilmu ini perlu terus dikembangkan untuk menciptakan tenaga kerja profesional yang tidak hanya terampil dalam teknis akuntansi tetapi juga memiliki kemampuan analitis dan logika yang kuat sebagai bekal menghadapi kompleksitas dunia bisnis modern (Erwin et al., 2023).

### **Daftar Pustaka**

- Adoe, T. Y. N., Kurniawan, A. T., Muspawi, M., Sihombing, A. A., Mindarta, E. K., Ramadhan, I., Rame, T., Sarwono, R., Rupa, J. N., Anjani, F., & others. (2024). *MODEL, METODE, DAN STRATEGI*.
- Anggrawan, D. I. A., MT, P. D., Marlina, M. P., Elyakim, N. S. P., Si, S., Pd, M., Irhas, M. P., Muti'ah, M. P., Rahim, A., Pd, S., & others. (2023). *Teori Belajar dan Pembelajaran (MP Agustina Purnami Setiawi, S. Pd.(ed.))*. PT Rajawali Media Utama.
- Arif, E. (2015). *Metoda Pengajaran Akuntansi Di Tingkat Pengantar Menggunakan Persamaan Dasar Akuntansi Berbasis Logika Matematika: (From Rule of Thumb Toward Algebraic Equations Rationality)*. *Jurnal Ekonomi KLIAT*, 26(2), 45–52.

- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Aritonang, A. J., Sihombing, S., & Sitorus, D. M. P. (2021). Pengaruh Kecerdasan Logika Matematika Dan Kecerdasan Intrapersonal Terhadap Pemahaman Pengantar Akuntansi Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar TA 2018/2019. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(3).
- BUSANA, P. P. G. (n.d.). *ANALISIS IMPLEMENTASI DIAGRAM ALIRAN DATA*.
- Christanti, R. (2021). Program pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang akuntansi dan perpajakan pt quantum edukasindo paradig. *Sendimas 2021-Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 296–304.
- Erwin, E., Subagja, A. D., Masliardi, A., Hansopaheluwakan, S., Kurniawan, S. D., Darmanto, E. B., & Muksin, N. N. (2023). *Bisnis Digital: Strategi dan Teknik Pemasaran Terkini*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kuangan, D. S. A. (2007). Standar Akuntansi Keuangan. *Salemba Empat. Jakarta*.
- RUSDIANA, A. Y. U., & Kholidya, C. F. (n.d.). *PENGEMBANGAN MEDIA MOBILE LEARNING PADA MATA PELAJARAN MATEMATIKA KELAS XI AKUNTANSI 1 DI SMK PGRI 1 TULUNGAGUNG*.
- Setiawi, A. P. (2024). Menjelajahi Teori Pendidikan Modern: Tinjauan Literatur tentang Teori Kecerdasan Ganda Terhadap Proses Belajar Siswa Di Era Digital. *J-KIP (Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan)*, 5(3).
- Setiawi, A. P., Patty, E. N. S., & Making, S. R. M. (2024). Dampak artificial intelligence dalam pembelajaran sekolah menengah atas. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 680–684.

Simbolon, G., Babang, V. M. M. F., Setiawan, D. E., Inayah, S., Permono, A., Hidayat, M., Fajri, N., Sulastri, F., Naimah, K., Siburian, M. M., & others. (2025). *RANCANGAN, METODE, MODEL DAN STRATEGI DALAM DUNIA PENDIDIKAN*.

# **Pandangan Mengenai Penggunaan dan Persepsi Dosen terhadap Kecerdasan Buatan (AI) dalam Pendidikan Tinggi**

**Abrar Amri, S.E., M.Si<sup>6</sup>**  
***Universitas Teuku Umar***

*“Dalam posisi apakah AI menjadi tantangan atau peluang, perubahan substansial akan terjadi pada pengajaran terhadap peran dosen yang akan dibawa oleh AI”*

Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence/AI*) telah membawa revolusi besar dalam dunia pendidikan, khususnya di Pendidikan Tinggi, baik bagi dosen maupun mahasiswa. Dengan kemampuannya untuk menganalisis data, beradaptasi, dan memberikan solusi personal, AI meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar-mengajar di perguruan tinggi. Perkembangan AI seperti *Generative AI* (ChatGPT, Gemini) akan semakin memungkinkan pembuatan konten otomatis, ujian adaptif, dan kolaborasi global antar mahasiswa. Namun, peran dosen tetap krusial sebagai fasilitator dan mentor.

Pada awal tahun 2025 *The Digital Education Council* (DEC) mensurvei 1.681 dosen di 52 institusi yang berpartisipasi di 28 negara, yang menawarkan beragam sudut pandang dosen tentang

---

<sup>6</sup> Penulis lahir di Aceh Utara, 22 Juli 1986, merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi UTU, menyelesaikan studi S1 di Ekonomi Akuntansi UNSYIAH tahun 2009 dan S1 di Fakultas Tarbiyah IAIN Ar-raniry Banda Aceh, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Akuntansi UNSYIAH tahun 2014.

AI dalam pendidikan. Berdasarkan hasil survei tersebut 61% dosen melaporkan bahwa telah menggunakan AI dalam pengajaran dan 39% tidak menggunakannya. Hasil survei tersebut mengindikasikan beberapa hal penting terkait adopsi teknologi AI di dunia pendidikan tinggi. Pertama, tingkat adopsi AI yang cukup signifikan, dimana lebih dari separuh responden sudah memanfaatkan AI, menunjukkan bahwa teknologi ini mulai diterima sebagai alat pendukung pengajaran. AI mungkin digunakan untuk berbagai keperluan, seperti pembuatan materi pembelajaran (presentasi, ringkasan, soal latihan), analisis data mahasiswa (evaluasi kinerja, umpan balik otomatis), *Chatbot* atau asisten virtual untuk interaksi dengan mahasiswa. Selanjutnya, bagi 39% yang belum menggunakan AI, hal ini dapat menjadi tantangan tersendiri. Sebagian dosen mungkin belum terbiasa dengan *tools AI* atau tidak yakin cara mengintegrasikannya, bisa juga karena kekhawatiran atas kualitas atau etika, misalnya, risiko plagiarisme, ketergantungan berlebihan pada AI, atau keakuratan konten yang dihasilkan. Keterbatasan infrastruktur karena kampus mungkin belum menyediakan akses atau sumber daya yang memadai.

Apabila kita melihat kasus penggunaan AI oleh para dosen, maka yang paling banyak AI digunakan untuk pembuatan materi pengajaran. Sekitar 75%, AI digunakan oleh para dosen untuk membuat materi ajar, 58% penggunaan AI untuk mendukung tugas administrasi dosen dan hampir sama digunakan untuk mengajar dan mengevaluasi mahasiswa sekitar 50%. Dosen juga memakai AI untuk meningkatkan keterlibatan mahasiswa di kelas, mendeteksi kecurangan dan menghasilkan umpan balik untuk tugas mahasiswa, masing-masing penggunaannya sekitar 45%. 28% dan 24%.

Meskipun lebih dari 60% dosen dilaporkan telah menggunakan AI dalam pengajaran, sebagian besar dari mereka menyatakan bahwa mereka jarang menggunakan AI. Para dosen menerapkan pendekatan yang hati-hati terhadap AI. Sekitar 88% dosen yang telah menggunakan AI dalam pengajaran melaporkan



penggunaan minimal hingga sedang. Hal ini dapat dikaitkan dengan kurangnya pedoman yang jelas dan contoh kasus untuk penggunaan AI dalam pengajaran yang disediakan oleh institusi pendidikan tinggi, atau pilihan yang disengaja dari pihak dosen untuk membatasi penggunaan AI dalam pengajaran.

Penggunaan yang masih minimal terhadap AI dikarenakan oleh waktu dan sumber daya, hal ini dianggap sebagai hambatan utama penggunaan AI. Selain itu, faktor ketidakyakinan bagaimana menggunakan AI, kekhawatiran tentang potensi dampak negatifnya, lebih banyak risiko daripada manfaat bahkan ada dosen yang tidak melihat manfaat yang jelas dari penggunaan AI dalam pengajaran menjadi hal-hal yang membuat penggunaan AI masih terbatas.

Persepsi dosen tentang peran AI dan keterampilan untuk masa depan mahasiswa masih terbelah, dimana sepertiga dosen bersikap netral terhadap AI. Sebanyak 30% dosen mengambil sikap netral mengindikasikan bahwa sebagian besar dosen tidak yakin atau memiliki perasaan campur aduk tentang dampak AI terhadap pendidikan. Sekitar 57% dosen memiliki persepsi positif terhadap AI sedangkan 13% dosen memiliki persepsi negatif.

Dalam posisi apakah AI menjadi tantangan atau peluang, 35% dosen menganggap AI sebagai tantangan dan 65% memandangnya sebagai peluang di Eropa, Timur Tengah, dan Afrika dari 534 dosen yang menjadi responden. Sekitar 375 responden dosen di Asia-Pasifik, sebanyak 70% melihat AI sebagai peluang. Di USA dan Kanada dengan responden dosen sebanyak 608, sekitar 43% melihat AI sebagai tantangan dan 57% sebagai peluang. Dan di Amerika Latin dari 126 responden dosen memandang AI sebagai tantangan sebanyak 22% serta 78% memiliki persepsi AI sebagai peluang. Pengguna AI yang mahir melihat perubahan transformatif yang lebih besar yang akan dibawa AI ke peran mereka sebagai dosen dan penilaian siswa.

Perubahan substansial akan terjadi pada pengajaran terhadap peran dosen yang akan dibawa oleh AI. Hanya 9% pengajar yang

percaya bahwa AI tidak akan membawa perubahan minimal pada peran dosen. Hampir dua dari tiga responden percaya bahwa AI akan membawa perubahan yang signifikan dan transformatif terhadap peran dosen. Lembaga pendidikan tinggi harus mengantisipasi perubahan, tetapi bentuknya tidak jelas, 16% dosen merasa bahwa AI akan membawa perubahan pada pengajaran, tetapi tidak sepenuhnya menyadari perubahan yang mungkin terjadi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan informasi yang dapat diperbaiki oleh lembaga pendidikan melalui literasi AI dan pelatihan keterampilan. Dari para dosen yang merasa bahwa AI akan membawa setidaknya sejumlah perubahan moderat pada peran instruktur, 84% dari mereka merasa bahwa mereka setidaknya memiliki pemahaman yang jelas tentang banyak perubahan yang dapat dilakukan oleh AI.

Perjalanan pengembangan literasi dan keterampilan AI, 40% dosen merasa bahwa mereka tidak memiliki pemahaman atau masih pemula dalam hal literasi dan keterampilan AI. Sekitar 43% dosen merasa bahwa mereka memiliki kemampuan AI tingkat menengah. Hanya 4% yang merasa bahwa mereka ahli, 46% di antaranya adalah dosen dengan latar belakang Sains, Teknologi, Rekayasa, dan Matematika.

Pemahaman dosen tentang AI dalam pengajaran bervariasi, dosen memiliki pengetahuan yang luas tentang AI di berbagai bidang pengajaran masih tergolong rata-rata. Oleh karenanya dibutuhkan beberapa keterampilan dosen untuk era AI dan digital sekarang ini. Pertama dosen harus bisa memfasilitasi pemikiran dan pembelajaran kritis siswa. Selanjutnya, para dosen mesti terliterasi oleh AI dan digital. Kemudian dosen harus memiliki kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas. Dosen juga dituntut memiliki keahlian dalam AI dan teknologi yang etis dan bertanggung jawab. Terakhir dosen harus bisa membuat pedagogi yang inovatif.

Integrasi AI ke dalam pengajaran apakah akan memberikan kekhawatiran kepada dosen dimana AI menjadi ancaman terhadap pekerjaan mereka. Lebih dari separuh dosen (51%) tidak

menganggap AI sebagai ancaman bagi pekerjaan mereka. Terlihat bahwa sebagian besar dosen (31%) memilih sikap netral dalam masalah ini, yang mengindikasikan adanya ketidakpastian tentang apakah AI akan berdampak pada keamanan pekerjaan mereka. Meskipun mengharapkan perubahan yang lebih besar, dosen pengguna melihat AI sebagai ancaman yang lebih kecil terhadap pekerjaan mereka. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh kesiapan mereka untuk berubah.

AI dalam pengajaran ke depan, pandangan dosen apakah mereka akan menggunakan AI dalam proses belajar mengajar ke depan, dari 1.643 dosen yang menyampaikan pandangan mereka akan hal di atas, 86% dosen melihat diri mereka menggunakan AI dalam pengajaran di masa depan. Dosen percaya bahwa pekerjaan masa depan membutuhkan AI dalam pengajaran. Persepsi tentang perlunya AI dalam mempersiapkan mahasiswa untuk dunia kerja, dua pertiga dosen sepakat bahwa menggabungkan AI ke dalam pengajaran akan penting dalam mempersiapkan mahasiswa mereka untuk lingkungan kerja yang didukung AI di masa mendatang. Menurut Survei Mahasiswa AI Global 2024 yang dilakukan oleh Digital Education Council, 52% mahasiswa menyatakan kekhawatiran bahwa ketergantungan yang berlebihan pada AI dalam pengajaran akan menurunkan nilai yang mereka terima dari pendidikan. Hal ini menyoroti perlunya menyeimbangkan integrasi AI dalam pengajaran dan menjaga kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Para dosen menyerukan perubahan signifikan pada penilaian mahasiswa, dosen memandang perlunya pembaruan metode evaluasi mahasiswa di era AI. Lebih dari separuh dosen meyakini bahwa metode evaluasi mahasiswa saat ini memerlukan perubahan signifikan, dengan 13% bahkan menyerukan perombakan menyeluruh yang mendesak. Lembaga dan pendidik perlu memikirkan kembali penilaian mahasiswa, dengan fokus tidak hanya pada bagaimana tugas harus didesain ulang, tetapi juga pada pengetahuan dan keterampilan penting apa yang perlu dievaluasi

untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja di masa depan.

Tidak hanya dalam tahap evaluasi, setengah dari dosen percaya bahwa tugas-tugas saat ini perlu didesain ulang agar lebih tahan terhadap AI. Hal ini dapat mengindikasikan kekhawatiran tentang AI yang memengaruhi integritas akademis dan hasil pembelajaran. Dampak AI pada penilaian merupakan isu utama yang terkait dengan integrasi AI dalam pendidikan. Tata kelola dan pedoman AI yang komprehensif dalam lembaga pendidikan tentang penggunaan AI dalam pengajaran dan pembelajaran akan sangat penting dalam memandu integrasi AI yang bertanggung jawab.

Para dosen berharap mahasiswa menggunakan AI dengan penuh kepatuhan. Lebih dari separuh dosen (57%) mengharapkan mahasiswa mereka menggunakan AI dengan bertanggung jawab bersama dengan instruksi khusus tertentu. Sebuah pendekatan 'Gunakan dengan Bertanggung Jawab' dalam Kerangka Tata Kelola AI. Hal ini sejalan dengan tren yang diprediksi bahwa penggunaan AI dalam pendidikan akan beralih dari fase yang kurang diatur ke fase yang lebih diatur, karena dosen dan lembaga pendidikan tinggi mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang dampak AI dan menetapkan pedoman yang lebih spesifik.

# **Pengelolaan Persediaan Metode *Economic Order Quantity* dengan Penilaian Persediaan Metode FIFO**

**Irna Maya Sari, S.E., M.Ak<sup>7</sup>**

***Universitas Pamulang***

*“Pengelolaan persediaan menggunakan metode EOQ dan penilaian FIFO membantu efisiensi biaya, keakuratan HPP, serta pengambilan keputusan manajerial”*

Persediaan merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam aktivitas operasional perusahaan, baik itu perusahaan dagang maupun manufaktur. Dalam konteks bisnis, persediaan mencakup barang-barang yang disimpan untuk dijual, bahan baku yang digunakan dalam proses produksi, serta barang setengah jadi. Pengelolaan persediaan yang efektif dan efisien sangat berperan dalam memastikan kelancaran produksi, menjaga kontinuitas penjualan, dan meminimalkan biaya operasional.

Pengelolaan persediaan tidak hanya berorientasi pada ketersediaan barang, tetapi juga pada pengendalian jumlah, waktu pemesanan, biaya penyimpanan, dan risiko kekurangan atau kelebihan stok. Ketidakseimbangan dalam pengelolaan persediaan dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan

---

<sup>7</sup> Penulis lahir di Tanjung Karang, 1 Februari 1989, merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi, Universitas Pamulang, menyelesaikan studi S1 Akuntansi di Universitas Diponegoro 2011, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Akuntansi di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa 2017.

produksi, pemborosan biaya, hingga kehilangan peluang penjualan. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas operasional, perusahaan memerlukan pendekatan sistematis dalam mengelola persediaannya. Beberapa metode yang umum digunakan antara lain adalah Economic Order Quantity (EOQ), Just In Time (JIT), dan ABC Analysis. Pemilihan metode yang tepat akan membantu perusahaan mengurangi biaya tanpa mengganggu kelancaran aktivitas bisnis. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai pengelolaan persediaan menjadi sangat penting bagi manajer operasional, akuntan, dan pihak manajemen lainnya untuk mendukung pencapaian efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

Metode Quantity Order Economic (EOQ) adalah metode matematis yang banyak digunakan dalam pengelolaan persediaan. Tujuan EOQ adalah untuk menentukan jumlah pembelian ideal untuk setiap pemesanan, sehingga biaya total persediaan, yang terdiri dari biaya pemesanan dan penyimpanan, dapat diminimalkan. Metode ini memungkinkan bisnis untuk mengetahui kapan dan berapa banyak barang yang harus dipesan untuk menjaga efisiensi dan menghindari kelebihan atau kekurangan stok.

Metode EOQ sangat membantu manajer operasional dan divisi pembelian dalam membuat keputusan berbasis data dan logis. Meskipun EOQ memiliki beberapa asumsi ideal, seperti permintaan yang terus meningkat dan tidak adanya diskon pembelian, itu masih relevan dan dapat disesuaikan dengan keadaan bisnis sebenarnya. Oleh karena itu, pengelolaan persediaan dengan metode EOQ adalah tindakan strategis yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan, terutama dalam hal efektivitas operasional dan efisiensi biaya.

Biaya persediaan yang dimaksud terdiri dari dua komponen. Yang pertama adalah biaya pemesanan, yang merupakan biaya yang dikeluarkan setiap kali Anda memesan sesuatu.

1. Yang kedua adalah biaya penyimpanan, yang merupakan biaya yang dikeluarkan untuk menyimpan dan merawat persediaan.
2. Perusahaan dapat menggunakan metode EOQ untuk mengetahui berapa banyak barang yang harus dipesan setiap kali untuk tujuan efisiensi, sehingga mereka tidak perlu membeli terlalu banyak barang (yang meningkatkan biaya pemesanan) dan tidak menyimpan terlalu banyak barang (yang meningkatkan biaya penyimpanan). Manfaat menggunakan metode EOQ meliputi:
  - a. Mengoptimalkan jumlah pembelian: tidak terlalu sering membeli (yang menghindari biaya pemesanan berlebih) dan tidak terlalu banyak menimbun (yang meningkatkan biaya penyimpanan)
  - b. Meningkatkan efisiensi gudang: ruang penyimpanan digunakan lebih efisien.
  - c. Meningkatkan pengelolaan arus kas: karena tidak ada investasi yang berlebihan dalam stok.
  - d. Membantu dalam perencanaan pembelian dan produksi.

### Rumus EOQ:

$$EOQ = \sqrt{\frac{2DS}{H}}$$

Keterangan:

D = Permintaan tahunan (unit)

S = Biaya pemesanan per pesanan

H = Biaya penyimpanan per unit per tahun

Beberapa asumsi utama metode EOQ adalah sebagai berikut:

1. Permintaan barang stabil sepanjang tahun: Model EOQ menganggap bahwa jumlah kebutuhan barang setiap periode adalah konstan dan dapat diprediksi. Tidak ada kejutan permintaan pasar, tren naik atau turun, atau perubahan musiman.

2. Waktu pengiriman tetap EOQ mengatakan bahwa waktu antara pemesanan dan penerimaan barang harus tetap sama. Artinya, perusahaan dapat memprediksi kapan produk akan dikirim setelah dipesan.
3. Tidak ada diskon kuantitas: Model EOQ dasar menganggap harga per unit tetap tidak peduli berapa banyak barang yang dibeli. Dengan demikian, pembelian sejumlah besar barang tidak memberikan potongan harga.
4. Biaya pemesanan dan penyimpanan dapat dihitung dengan pasti Biaya yang terkait dengan pemesanan dan penyimpanan dianggap dapat diukur dan stabil tanpa mengalami perubahan drastis karena inflasi, suku bunga, atau biaya variabel lainnya.

Penilaian persediaan menjadi aspek krusial dalam pelaporan keuangan karena akan memengaruhi perhitungan laba rugi dan neraca pada akhir periode. Penilaian yang tidak akurat dapat menyesatkan para pemangku kepentingan (stakeholder) dalam mengambil keputusan ekonomi yang penting. Oleh karena itu, diperlukan metode penilaian yang tepat, andal, dan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Metode First-In, First-Out (FIFO) adalah salah satu metode penilaian persediaan yang mengasumsikan bahwa barang yang pertama kali dibeli atau diproduksi akan menjadi barang pertama yang dijual atau digunakan. Dengan kata lain, unit-unit persediaan yang masuk lebih awal dianggap telah keluar terlebih dahulu. Oleh karena itu, nilai persediaan akhir pada akhir periode terdiri dari barang-barang yang dibeli atau diproduksi terakhir. Metode ini sangat umum digunakan dalam industri yang menangani barang-barang yang mudah rusak atau memiliki tanggal kadaluarsa, seperti makanan, obat-obatan, dan produk konsumen lainnya.

Metode FIFO memiliki sejumlah karakteristik yang membedakannya dari metode penilaian persediaan lainnya. Pertama, FIFO mencerminkan alur fisik persediaan yang logis, di mana barang yang lebih dahulu masuk dianggap lebih dahulu



keluar. Hal ini sangat sesuai untuk industri yang menjual barang mudah rusak atau memiliki masa simpan tertentu, seperti makanan dan obat-obatan. Kedua, dalam kondisi inflasi atau kenaikan harga, metode FIFO akan menghasilkan harga pokok penjualan (HPP) yang lebih rendah karena menggunakan biaya perolehan lama. Konsekuensinya, laba kotor dan laba bersih perusahaan akan tampak lebih tinggi dibandingkan metode lain, seperti LIFO.

Ketiga, nilai persediaan akhir dalam metode FIFO mencerminkan harga perolehan terbaru. Ini berarti laporan posisi keuangan (neraca) akan menunjukkan nilai persediaan yang lebih mendekati nilai pasar saat ini, sehingga memberikan gambaran yang lebih relevan dan andal bagi para pemangku kepentingan. Selain itu, metode FIFO cenderung lebih mudah diterapkan dan dipahami, serta sesuai dengan prinsip konservatisme dan konsistensi dalam akuntansi. Oleh karena itu, metode ini sering dipilih oleh perusahaan yang ingin menampilkan laporan keuangan yang stabil dan mudah dianalisis.

Menggabungkan metode Economic Order Quantity (EOQ) dalam pengelolaan persediaan dengan metode First-In, First-Out (FIFO) dalam penilaian persediaan memberikan manfaat yang signifikan, baik dari sisi operasional maupun akuntansi. Integrasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi internal perusahaan, tetapi juga menghasilkan laporan keuangan yang lebih akurat dan dapat diandalkan. Berikut adalah manfaat utama dari integrasi kedua metode tersebut:

1. Efisiensi Operasional (dari EOQ) EOQ membantu perusahaan menentukan jumlah pemesanan persediaan yang optimal untuk meminimalkan total biaya persediaan, yaitu biaya pemesanan dan biaya penyimpanan. Dengan jumlah pembelian yang tepat waktu dan tidak berlebihan, perusahaan dapat menghindari kelebihan stok yang tidak perlu serta kekurangan barang yang mengganggu produksi atau penjualan.

2. Keakuratan Laporan Keuangan dan Kepatuhan Akuntansi (dari FIFO) FIFO menghasilkan nilai persediaan akhir yang mencerminkan biaya perolehan terbaru, sehingga laporan keuangan mencerminkan kondisi ekonomi saat ini secara lebih akurat. Selain itu, metode ini sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum, seperti PSAK dan IFRS, menjadikannya metode yang dapat diterima secara luas dalam audit dan pelaporan keuangan eksternal.
3. Menghindari Pemborosan atau Keusangan Barang Dengan manajemen pembelian yang tepat melalui EOQ dan penggunaan FIFO yang menjual barang lebih awal terlebih dahulu, perusahaan dapat mencegah akumulasi stok lama yang berisiko kadaluarsa, rusak, atau kehilangan nilai. Hal ini sangat penting terutama bagi bisnis yang menangani barang dengan masa simpan terbatas.
4. Mendukung Pengambilan Keputusan Manajerial yang Lebih Tepat Data persediaan yang diperoleh dari integrasi EOQ dan FIFO memberikan informasi yang relevan dan akurat untuk manajemen. Informasi tersebut berguna untuk analisis biaya, proyeksi kebutuhan stok, perencanaan produksi, dan strategi penetapan harga. Dengan informasi yang tepat, manajer dapat mengambil keputusan yang lebih efisien dan berbasis data.

### **Daftar Pustaka**

Mulyadi. (2016). *Akuntansi Biaya* (Edisi 5). Salemba Empat

# **Tantangan dan Peluang *Green Accounting* di Era Digital**

**Rahma Nurzianti, M.Si<sup>8</sup>**

***Institut Agama Islam Negeri Takengon***

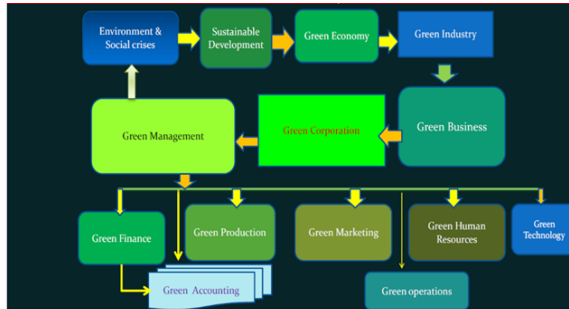
*“Integrasi teknologi di era digital dengan green accounting  
memberikan inovasi baru dalam meningkatkan akurasi  
dan efisiensi dalam pelaporan”*

**G***reen Economy* atau Ekonomi Hijau” sebagai paradigma baru dalam pembangunan ekonomi yang ramah lingkungan (ekologi). Tujuannya adalah untuk mewujudkan visi Pembangunan Berkelanjutan dan Pengentasan Kemiskinan.

*Green Economy* atau Ekonomi Hijau pada hakikatnya menekankan pada pembangunan ekonomi yang ramah lingkungan atau pembangunan ekonomi yang memadukan aspek-aspek sosial dan lingkungan dalam tatakelola pembangunan ekonomi untuk menciptakan sustainabilitas ekonomi, sosial dan lingkungan dalam jangka panjang (Lako, 2015).

---

<sup>8</sup> Penulis lahir di Banda Aceh, 14 Maret 1986, merupakan Dosen di Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Dakwah dan Ushuluddin IAIN Takengon, menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala tahun 2009, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Ilmu AKuntansi Universitas Syiah Kuala tahun 2011.



**Gambar 1.** Relasi Krisis Sosial-Lingkungan dengan gerakan Green Economy, Green Industry, Green Business & Green Corporation

Gambar di atas menjelaskan tentang level negara dan pemerintahan dilakukan reformasi dan transformasi paradigma pembangunan dari *greddy economy* (Ekonomi tamak) menuju ke *green economy* (ekonomi hijau) yaitu paradigma pembangunan ekonomi yang ramah terhadap lingkungan dan masyarakat.

Pada level industri, bisnis dan korporasi, berkembang pesat pula gerakan “*go green*” dari para pelaku industri dan korporasi untuk menghidjaukan ekonomi dan bisnis, industri dan korporasi. Konsep *green industry*, *green business*, *green corporation*, *green management*, *green technology*, *green production*, *green operation*, *green marketing*, *green finance*, *green accounting* dan lainnya dikembangkan dalam upaya menghidjaukan ekonomi dan industri, bisnis dan korporasi. Tujuan utama dari semua gerakan tersebut adalah untuk mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan dan mengatasi krisis ekologi dan krisis sosial.

Pada era yang semakin sadar akan isu lingkungan dan perubahan iklim, penting bagi organisasi dan pemerintah untuk mengimplementasikan *green accounting* sebagai alat untuk mengukur dan melaporkan dampak lingkungan dari aktivitas ekonomi mereka (Matuszak & Różańska, 2023). Sebuah studi terbaru menemukan peningkatan signifikan adopsi *carbon accounting* di antara perusahaan terkemuka di dunia, seiring meningkatnya tekanan *stakeholder* agar perusahaan mengambil

tanggung jawab terhadap jejak karbon operasional mereka (Fernando et al., 2023). Green accounting membantu organisasi untuk memahami seberapa besar kontribusi mereka terhadap perubahan iklim dan kerusakan lingkungan akibat kegiatan ekonomi dan bisnis yang dijalankan (Kılıç & Kuzey, 2023). Dengan informasi berbasis green accounting, perusahaan dan pemerintah dapat menetapkan target pengurangan emisi yang ambisius serta mengembangkan strategi bisnis yang lebih sustainable dan bertanggung jawab terhadap planet.

Pentingnya *green accounting* terletak pada perannya dalam membantu perusahaan untuk memahami dan mengelola risiko lingkungan, sekaligus membuka peluang untuk mencapai efisiensi operasional dan inovasi berkelanjutan. Melalui pengungkapan yang lebih baik terkait dengan isu-isu lingkungan, Perusahaan bisa memperbaiki citra mereka di depan para pihak yang berkepentingan., termasuk konsumen, investor, dan regulator. Selain itu, pengintegrasian faktor lingkungan dalam laporan keuangan perusahaan juga memberikan sinyal positif mengenai tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility atau CSR) dan komitmen mereka terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan.

*Green Accounting* atau akuntansi lingkungan adalah konsep yang menggabungkan informasi tentang dampak lingkungan dari kegiatan perusahaan ke dalam laporan keuangan dan sistem akuntansi tradisional. Menurut Hendriksen dan Breda (2002), akuntansi lingkungan adalah sistem yang mencatat dan mengukur biaya dan manfaat yang berkaitan dengan keberlanjutan dan perlindungan lingkungan, serta mempresentasikan informasi tersebut dalam bentuk laporan yang bisa digunakan oleh pemangku kepentingan perusahaan.

*Green accounting* bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai biaya yang dihasilkan oleh dampak lingkungan dan bagaimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan dalam jangka panjang dan tentu saja dampaknya sangat bermanfaat untuk lingkungan. *Green*

*accounting* mencakup beberapa prinsip dasar, di antaranya pengakuan biaya lingkungan, yang mencatat semua biaya terkait perlindungan lingkungan seperti pengelolaan limbah, pengurangan polusi, dan pelestarian alam dalam laporan keuangan. Selain itu, pengukuran dampak lingkungan menjadi fokus utama, di mana perusahaan diharapkan untuk mengukur dampak aktivitasnya terhadap ekosistem, termasuk emisi gas rumah kaca, dan kerusakan lingkungan lainnya.

Penyusunan laporan keberlanjutan juga merupakan bagian penting, yang tidak hanya mencakup laporan finansial tetapi juga informasi tentang keberlanjutan sosial dan lingkungan perusahaan. Terakhir, pengungkapan lingkungan mengharuskan perusahaan untuk secara transparan mengungkapkan dampak lingkungan yang ditimbulkan, baik langsung maupun tidak langsung, agar para pemangku kepentingan dapat membuat keputusan yang lebih baik mengenai keberlanjutan perusahaan tersebut. (Putra dan Sisdiyanto, 2024)

Contoh penerapan *green accounting* di era digital di beberapa perusahaan yaitu, Unilever menggunakan teknologi big data dan alat analitik lanjutan untuk menerapkan prinsip *green accounting* dalam manajemen rantai pasoknya. Beberapa langkah konkret yang dilakukan antara lain: Pemantauan emisi karbon dari seluruh rantai pasok secara digital, Sampah plastik yang dikumpulkan dan dikelola dengan teknologi Refuse-Derived Fuel (RDF), mengadopsi teknologi digital melalui kemitraan dengan berbagai organisasi (pemanfaatan fitur Google, yang memungkinkan masyarakat menemukan dan mengakses lokasi Bank Sampah dengan lebih mudah melalui Google My Business, Google Maps, serta fitur Google lainnya), teknologi otomatisasi dan sistem kontrol yang mencakup seluruh pabrik untuk memastikan bahwa setiap bagian dari proses produksi bekerja secara efisien dan terkoordinir. Dengan sistem ini, Unilever dapat menetapkan target pengurangan emisi dan memantau kemajuannya secara berkelanjutan. (Sumber: Unilever Sustainability Progress Report 2024)

Bank Negara Indonesia (BNI) menerapkan sistem Environmental and Social Risk Management (ESRM) berbasis digital yang terintegrasi dalam proses pemberian kredit. Melalui sistem ini, BNI dapat : Menilai dampak lingkungan dan sosial dari proyek-proyek yang akan didanai, Memberikan penilaian berbasis parameter keberlanjutan sebelum menyetujui pembiayaan, dan Menyusun laporan internal yang menunjukkan portofolio pembiayaan berkelanjutan.

BNI berkomitmen untuk meningkatkan kepedulian pegawai terhadap perilaku hidup ramah lingkungan melalui green banking dan menyalurkan pembiayaan ke sektor hijau dan mulai mengelola risiko iklim. Selain itu, BNI juga fokus pada penghematan energi, air, dan kertas, pengelolaan limbah dan sampah kantor, serta berupaya mengurangi emisi GRK (Gas rumah kaca). (Sumber: BNI Sustainability Progress Report 2024)

Bank Syariah Indonesia (BSI), Dedikasi BSI terhadap keberlanjutan ditunjukkan dengan partisipasi BSI sebagai salah satu dari 39 bank di kawasan ASEAN dalam SUSBA (Sustainable Banking Assessment). Keterlibatan ini bukan hanya mengukuhkan komitmen BSI dalam mengembangkan praktik-praktik yang mendukung keberlanjutan finansial dan ekologis, tetapi juga memposisikan BSI sebagai pelopor inisiatif keuangan berkelanjutan di kawasan ASEAN.

Pada tahun 2024, terdapat 3 (tiga) indikator yang mengalami peningkatan yaitu pada indikator *Public Statements on Specific Sectors, Assessing E&S Risks in Client & Transaction Approvals* dan *Disclosure of E&S Risk Exposure and Targets*. Kinerja 3 (tiga) pilar strategi dalam Laporan keberlanjutan yaitu 1. Sustainable banking seperti Penerapan *Climate Risk and Management Scenario Analysis* dengan melakukan Climate Risk Stress Testing (CRST), *green financing* dll, 2. Sustainable Operation seperti Menggunakan teknologi inverter dan refrigerant volume pada pendingin ruangan, Digital Carbon Tracking dan lainnya, serta 3. Sustainable beyond banking, seperti komitmen BSI yaitu menjadi

*leader in ZISWAF ecosystem for social impact to archive SDGs (Sustainable Development Goals).* (BSI, 2024)

Di era digital, *green accounting* mengalami transformasi signifikan, menghadirkan peluang besar sekaligus tantangan yang kompleks. Beberapa tantangan *green accounting* di era digital yaitu kurangnya standar global, keterbatasan data lingkungan, biaya implementasi teknologi, kurangnya kesadaran dan kompetensi serta perubahan regulasi yang cepat.

Tak hanya tantangan, tapi peluang *green accounting* di era digital adalah transformasi digital memudahkan pelaporan, tekanan public dan investor terkait ESG (*Environmental, Social, and Governance*), Inovasi dalam pemantauan emisi dan limbah, dukungan regulasi dan insentif pemerintah, dan peningkatan daya saing Perusahaan.

## **Daftar Pustaka**

- Fernando, Y., Antony, J., Wiek, A. et al. (2023). Mapping the intellectual structure of green accounting for sustainability research. *Business Strategy and The Environment*, 32(4), 525-545.
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2023). Current state of corporate sustainability reporting research: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 279, 124000.
- Matuszak, Ł., & Róžańska, E. (2023). Towards Strong Sustainability Reporting Standards in the European Union—the CSRD Proposal Overview. *European Research Studies Journal*, 26(1), 462-479
- Putra, bayuni dan Sisdianto, Erso. (2024). Penerapan *Green Accounting* dalam Mendukung Keberlanjutan Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Media Akademik*, Vol 2, No.12, 1-12.
- Tim BNI. (2024). Laporan Keberlanjutan Pertamina, Jakarta. BNI
- Tim BSI. (2024). Laporan Keberlanjutan Pertamina, Jakarta. BSI



Tim Unilever. (2024). Unilever Sustainability Progress Report  
2024. Jakarta. Unilever

## **Jurnal Koreksi Kesalahan dalam Perusahaan Jasa**

**Drs. Elias Beda, M.Pd<sup>9</sup>**

***Universitas Flores***

*“Akuntansi selalu memberikan informasi yang benar untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu data yang akan disajikan dalam laporan keuangan pada akhir periode akuntansi harus benar-benar valid”*

Dalam siklus akuntansi yang normal terdapat tujuh (7) tahapan akuntansi yang terdiri dari; (1) transaksi, (2) jurnal, (3) buku besar, (4) neraca Saldo, (5) penyesuaian pembukuan, (6) kertas kerja dan (7) jurnal penutup. Transaksi yang dicatat selanjutnya di jurnal, setelah di jurnal diposting kedalam buku besar. Saldo-saldo buku besar di posting kedalam neraca saldo harus benar. Akan tetapi dalam praktek tidak semua saldo buku besar menunjukkan akun dan jumlah yang benar. Oleh karena itu harus dilakukan jurnal koreksi atau perbaikan sehingga akun dan jumlah yang salah dapat diperbaiki. Jurnal koreksi terjadi setelah data dibukukan pada neraca saldo. Setelah dibukukan di neraca saldo muncul informasi bahwa masih ada akun dan jumlah uang yang tidak sesuai. Untuk mengatasi kesalahan itu maka harus dilakukan jurnal koreksi agar nama akun dan jumlah uang yang salah langsung diperbaiki.

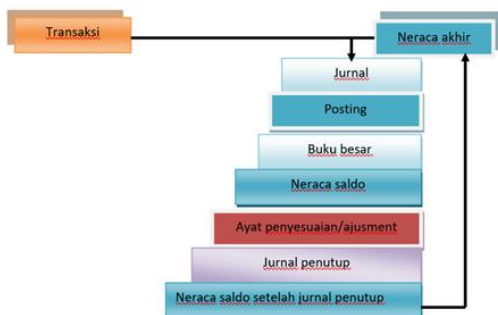
---

<sup>9</sup> Penulis Lahir 3 Oktober 1965 Di Desa Imulolong Kab.Lembata. Menyelesaikan S1 di FKIP Universitas Flores Ende tahun 1992 langsung menjadi dosen di Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Univ. Flores. Tahun 2005 menyelesaikan S2 di Universitas Negeri Yogyakarta.

## Jurnal

Jurnal adalah catatan yang sistimatis dan kronologis dari transaksi keuangan dengan menyebutkan akun yang akan didebit dan akun yang akan dikreditkan disertai jumlahnya masing-masing dan keterangan singkat dari transaksi itu. Atas dasar pengertian di atas maka dapat dilihat beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Jurnal dibuat berdasarkan pada dokumen pembukuan seperti faktur, invoice, kuitansi, cek, nota kontan dll.
2. Akun yang akan didebit selalu ditulis lebih dahulu setelah itu baru akun yang dikredit beserta jumlahnya.
3. Jumlah debit harus seimbang dengan jumlah kredit.
4. Jurnal merupakan jembatan untuk mengerjakan buku besar atau ledger, dengan demikian jurnal disebut sebagai pembukaan yang pertama dalam siklus akuntansi yang normal. Siklus akuntansi yang normal dapat digambarkan sebagai berikut:



## Kegunaan Jurnal

Kegunaan jurnal antara lain sebagai berikut: 1) sebagai alat pencatatan yang dapat menggambarkan pos-pos yang terpengaruh oleh transaksi terutama apabila ada transaksi yang mengakibatkan adanya pendebatan dan pengkreditan maka hal ini sukar diketahui di buku besar. 2) Sebagai alat pencatatan yang memberikan gambaran yang lengkap dari seluruh transaksi perusahaan berdasarkan urutan kejadian. 3) Buku basar tidak mungkin

dikerjakan oleh beberapa orang pada saat yang sama. Olehnya dibutuhkan banyak tenaga untuk mengerjkannya. Untuk itu tidak mungkin dibukukan langsung ke buku besar tetapi harus dijurnal lebih dahulu. 4) Ruang yang tersedia dalam kolom keterangan diakun buku besar sangat terbatas sehingga dapat memuat keterangan yang cukup. 5) Apabila pencatatan langsung dimuat dalam buku besar maka akan sulit ditentukan atau ditemukan kesalahan yang dibuat.

Untuk mengatasi problematika yang akan dihadapi dalam melakukan pembukuan maka digunakan alat pencatatan pembantu yang disebut dengan jurnal. Jadi jurnal itu sebenarnya adalah *buku barian*. Jurnal dan akun buku besar mempunyai peranan yang tidak dapat dipisakan dalam pencatatan transaksi perusahaan. Jurnal mencatat setiap pengaruh dari transaksi terhadap persamaan dasar akuntansi secara kronologis, sedangkan akun buku besar mengelompokan dan meringkas pengaruh transaksi terhadap aktiva ,hutang dan modal. Dengan demikian jurnal tidak dapat menggantikan buku besar. Jurnal adalah buku pertama yang digunakan untuk mencatat transaksi pada saat terjadi transaksi. sedangkan buku besar merupakan buku terakhir dimana penjabaran dan pengkreditan dari jurnal dipindahkan kedalam sehingga dapat dikumpulkan dalam skun yang tepat.

## **Neraca Saldo**

Neraca saldo adalah daftar saldo-saldo dari seluruh akun atau akun buku besar pada suatu periode tertentu. Sedangkan tujuan dari pembuatan necara saldo adalah; (1) Untuk menguji kesamaan saldo debit dan saldo kredit di dalam buku besar, (2) Merupakan ringkasan dari buku besar sehingga mempermudah penyusunan laporan keuangan. Neraca saldo dapat dibuat setiap akhir bulan. Jumlah sisi debit dan kredit harus seimbang. Apabila sisi debit dan kredit tidak seimbang berarti ada kesalahan dalam pembukuan. Disamping itu jika sisi debit dan kredit seimbang

tidak berarti sudah benar, sebab ada kesalahan-kesalahan,yang tidak mempengaruhi terhadap keseimbangan sisi debit dan kredit.

**Kesalahan-Kesalahan itu Diantaranya:**

1. Adanya transaksi yang tidak dicatat dalam buku besar. Jika demikian maka tidak akan mempengaruhi sisi debit dan kredit,sekalipun jumlah sisi debit dan kredit seimbang.
2. Terdapat kesalahan dalm jumlah rupiah yang dicatat dalm buku besar. Kesalahan itu sering terbalik seharusnya dicatat disebelah debit tetapi dicatat disebelah kredit atau jumlah yang dicatat misalnya penerimaan penghasilan sebesar Rp.17.500,tetapi dicatat Rp.7.500 di kas sebelah debit dan penghasilan dicatat disebelah kredit sebesar Rp.7.500. kejadian ini menyebabkan sisi debit dan kredit tetap seimbang akan tetapi tetap salah
3. Adanya pendebetan dan pengkreditan kedalam akun yang salah. Misalnya: pembayaran sewa gedung sebesar Rp.1.500 seharusnya dicatat di debit akun sewa gedung Rp.1.500 dan mengkreditkan kas sebesar Rp.1.500 salah dicatat pada debit gaji pegawai Rp.1.500 dan mengkreditkan kas sebesar Rp.1.500.
4. Adanya kesalahan yang saling menutupi. Contoh akun kas dicatat terlalu besar Rp.1.000 dan akun hutang dicatat terlalu besar Rp.1.000.
5. Kesalahan yang dibuat pada saat penyusunan neraca saldo antara lain:
  - a. kesalahan dalam menyusun neraca saldo seperti:
    - Salah menjumlah kolom saldo;
    - Ada akun yang belum dicantumkan atau salah menulis jumlahnya.
  - b. kesalahan dalam menentukan saldo akun
    - Salah menghitung jumlah saldo;

- Saldo debit suatu akun ditulis sebagai saldo kredit atau sebaliknya;
  - Salah menghitung jumlah pada salah satu akun .
- c. kesalahan-kesalahan mencatat transaksi dalam buku besar
- Transaksi yang telah dicatat dengan jumlah debit yang tidak sama besar dengan jumlah kredit;
  - Pendebetan telah dicatat sebagai pengkreditan atau sebaliknya;
  - Lupa mencatat suatu pendebetan atau pengkreditan.

### **Prosedur Penyusunan Neraca Saldo**

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan neraca saldo: a) Menjumlahkan saldo pada bagian debit dan kredit yang telah mempunyai dua atau lebih pendebetan dan pengkreditan. b) Selisihkan (kurangkan) antara sisi debit dan kredit. Jika hasil selisih antara keduanya debit lebih besar akan dimasukan dalam debit neraca saldo dan sebaliknya. c) Akun yang hanya memiliki satu pendebetan dan satu pengkreditan langsung dipindahkan ke neraca saldo apabila dibuku besar pada bagian debit maka diposting kedalam neraca saldo juga dicatat pada bagian debit dan sebaliknya.

### **Koreksi kesalahan**

Pada bagian depan telah dikemukakan bahwa tidak saldo buku besar itu telah menunjukkan data yang benar. Apabila data saldo pada buku besar itu salah maka perlu dilakukan koreksi kesalahan. Kesalahan yang biasa terjadi itu pada waktu menjurnal dan memosting kedalam buku besar. Jika terjadi kesalahan maka telah boleh dihapus, nanti menimbulkan kecurigaan. Ada berbagai terjadi untuk melakukan kesalahan anda antara lain:

1. Apabila kesalahan tulis nama akun dan belum diposting kedalam buku besar maka koreksinya adalah menarik garis di atas jurnal dengan *tintah merah*.
2. Bila kesalahan menjurnal sudah terlanjur diposting kedalam buku besar maka cara koreksinya dengan membuat sejumlah koreksi sebagai berikut:
  - a. Jurnal yang salah (yang telah dilakukan),
  - b. Jurnal yang benar (yang seharusnya dilakukan),
  - c. Gabungkan dua jurnal itu (yang salah dan jurnal yang benar),
  - d. Perhatikan akun yang salah di jurnal tersebut. apakah itu dikreditkan atau didebetkan, lalu betulkan dengan jurnal yang benar.

### Contoh:

Pengeluaran kas Rp.2.500 untuk membeli perlengkapan kantor telah dijurnal dan diposting dengan mendebet supplies kantor dan mengkredit kas.

1. Jurnal yang salah

Supplies kantor                      Rp.2.500

Kas                                      Rp.2.500

diposting kedalam buku besar sbb:

**supplies kantor**

**2.500**

**Kas**

**2.500**

2. Jurnal yang benar

Dengan membandingkan dua jurnal di atas maka kesalahan mendebet akun supplies kantor seharusnya dikredit sebesar Rp.2.500 dan akun perlengkapan kantor didebet sebesar Rp.2.500. jadi jurnal koreksinya adalah:

### Perlengkapan kantor

2.500

Perlengkapan kantor Rp.2.500

Supplies kantor Rp.2.500

(koreksi atas kesalahan pendebetan supplies kantor)

### Kas

2.500

### **Daftar Pustaka**

Astuti Dwi Sari, 2016. Buku Guru Ekonomi Kelas XII Peminatan Ilmu-Ilmu Sosial. PT. Mediatama: Jakarta

Beda Elias, 2024 *Bahan Ajar Pengantar akuntansi*, FKIP Universitas Flores

Yusuf Haryono, Ak., (1999) *Akuntansi suatu pengantar* BPFE, Yogyakarta



# ***Smart Accounting:*** **Inovasi Digital untuk Indonesia Emas**

**Mislinawati, S.E., M.Si<sup>10</sup>**

***Politeknik Aceh***

*“Smart Accounting merupakan pendekatan modern yang memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pencatatan dan pelaporan keuangan”*

**S**mart Accounting adalah sistem akuntansi berbasis teknologi digital yang menggunakan kecerdasan buatan (AI), komputasi awan (cloud computing), big data, dan automasi untuk memproses data keuangan secara real-time, efisien, akurat dan cepat. Teknologi ini memungkinkan pelaku usaha, instansi pemerintah, dan organisasi lainnya untuk menyederhanakan proses akuntansi yang sebelumnya manual dan kompleks. Berbeda dari sistem akuntansi tradisional yang banyak bergantung pada input manual dan aplikasi desktop, Smart Accounting bersifat otomatis, terintegrasi, fleksibel, dan dapat diakses kapan saja melalui internet. Ada beberapa fitur utama dari smart accounting yaitu:

1. Otomatisasi Pencatatan Transaksi Keuangan

Smart Accounting dapat mencatat transaksi secara otomatis dari berbagai sumber seperti e-commerce,

---

<sup>10</sup> Penulis lahir di Aceh Besar, 23 Maret 1986, merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi Sektor Publik, Politeknik Aceh, menyelesaikan studi S1 Universitas Syiah Kuala tahun 2008, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Akuntansi Universitas Syiah Kuala tahun 2012.

perbankan, sistem POS (point of sale), hingga platform pembayaran digital. Hal ini mengurangi risiko kesalahan manusia (human error) dan mempercepat proses pembukuan.

## 2. Berbasis Cloud (*Cloud Accounting*)

Semua data keuangan disimpan secara online dan dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Ini memungkinkan kolaborasi antar tim dan akuntan secara real-time tanpa harus bertemu fisik.

## 3. Pelaporan Real-Time dan Analisis Data

Smart Accounting menyajikan laporan keuangan secara otomatis dan real-time, seperti: Laporan laba rugi, Neraca dan Arus kas. Selain itu, sistem ini dapat menganalisis data untuk menghasilkan insight finansial dan rekomendasi bisnis.

## 4. Integrasi AI dan Machine Learning

Dengan kecerdasan buatan, Smart Accounting bisa: Mengkategorikan transaksi secara otomatis, Memprediksi arus kas masa depan dan Memberikan peringatan terhadap transaksi yang mencurigakan atau tidak biasa.

## 5. Keamanan Data Tingkat Tinggi

Sistem dilengkapi dengan : Enkripsi data end-to-end, otentifikasi dua faktor (2FA) dan backup otomatis dan disaster recovery.

## 6. Integrasi Multi-Platform

Smart Accounting dapat terhubung dengan berbagai sistem lain seperti: Aplikasi pajak (e-SPT, e-faktur), Sistem inventory (ERP), Sistem HR & payroll, Aplikasi perbankan dan fintech

## 7. Manajemen Pajak Otomatis

Fitur ini membantu menghitung, mencatat, dan melaporkan pajak secara otomatis sesuai peraturan perpajakan terbaru, mengurangi risiko kesalahan dan keterlambatan pembayaran pajak

## 8. Akses Mobile dan Notifikasi

Melalui aplikasi mobile, pengguna dapat memantau keuangan, menyetujui transaksi, dan menerima notifikasi langsung kapan saja.

## 9. Dashboard Interaktif

Smart Accounting menyajikan dashboard yang visual, interaktif, dan mudah dipahami oleh pengguna non-akuntansi, sehingga mempermudah pengambilan keputusan bisnis.

Berikut beberapa contoh penggunaan smart accounting dalam berbagai sektor dan skala usaha:

1. UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah)
2. Contoh: Sebuah toko online yang berjualan di marketplace (Tokopedia, Shopee, dan lain-lain) menggunakan aplikasi Smart Accounting seperti Jurnal atau Accurate Online.

Fungsinya: Transaksi dari marketplace otomatis masuk ke sistem akuntansi, Laporan laba rugi dan stok barang diperbarui real-time dan Pajak (PPN atau PPh) dihitung otomatis saat transaksi terjadi.

### 3. Perusahaan Startup

Contoh: Startup teknologi menggunakan Smart Accounting berbasis cloud seperti Xero atau Zoho Books.

Fungsinya: Mengelola keuangan dari berbagai cabang atau divisi, Dashboard keuangan tersedia untuk investor dan pemilik saham dan Sistem penggajian dan reimbursement otomatis terintegrasi dengan HR.

### 4. Institusi Pendidikan

Contoh: Sebuah perguruan tinggi swasta memakai sistem akuntansi digital untuk mengelola dana operasional dan pembayaran mahasiswa.

Fungsinya: Pembayaran SPP dan biaya lainnya otomatis tercatat dalam sistem, Laporan keuangan semesteran dan tahunan lebih mudah dibuat dan Dana beasiswa atau hibah bisa dilacak penggunaannya secara akuntabel.

#### 5. Instansi pemerintahan

Contoh: Pemerintah daerah menggunakan sistem SIMDA Keuangan (BPKP) yang terintegrasi dengan prinsip Smart Accounting.

Fungsinya: Anggaran daerah bisa dimonitor secara digital dan real-time, Pengeluaran tercatat secara otomatis dan transparan, dan Mempermudah audit dan pengawasan oleh BPK atau masyarakat

#### 6. Industri Hospitality (Hotel dan Restoran)

Contoh: Hotel menggunakan Smart Accounting untuk mengintegrasikan sistem pemesanan kamar, restoran, dan manajemen inventaris.

Fungsinya: Laporan keuangan harian otomatis tersedia, Biaya operasional per departemen dapat dianalisis dan Arus kas bisa diprediksi untuk mengelola high/low season.

#### 7. Bisnis Ritel dan Waralaba

Contoh: Sebuah jaringan minimarket menggunakan sistem akuntansi terintegrasi dengan POS (Point of Sale).

Fungsinya: Transaksi dari kasir langsung masuk ke laporan keuangan, Pemilik pusat bisa memantau performa semua cabang dari satu dashboard dan Manajemen stok dan pengeluaran lebih efisien

### **Peran Smart Accounting dalam Mewujud Indonesia Emas**

Visi Indonesia Emas 2045 mengusung cita-cita menjadi negara maju yang inklusif, berdaya saing tinggi, dan memiliki ekonomi digital yang kuat. Untuk mewujudkannya, transparansi dan efisiensi pengelolaan keuangan menjadi prasyarat mutlak, baik di sektor publik maupun swasta.

Smart Accounting memberikan kontribusi nyata melalui beberapa aspek berikut: meningkatkan efisiensi dan produktivitas, transparansi dan akuntabilitas publik, pemberdayaan SDM Akuntansi dan mendukung ekonomi digital. Smart Accounting bukan hanya sekadar transformasi teknologi dalam bidang keuangan, tetapi juga fondasi penting menuju tata kelola ekonomi yang cerdas, efisien, dan akuntabel. Dalam semangat mewujudkan Indonesia Emas 2045, adopsi inovasi seperti ini harus menjadi bagian integral dari strategi pembangunan nasional. Saatnya Indonesia mengambil langkah nyata menuju ekosistem keuangan digital yang kokoh, inklusif, dan berkelanjutan.

# **Akuntansi Keberlanjutan dan Pelaporan *Enviromental, Social,* dan *Governance* (ESG) di Indonesia**

**Kordianus Larum, M.Ak<sup>11</sup>**

***Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya***

*“Akuntansi keberlanjutan dan pelaporan ESG adalah instrumen krusial yang mendorong praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan di Indonesia, sejalan dengan target net zero emission dan meningkatnya tuntutan pemangku kepentingan”*

Dalam beberapa tahun terakhir, peningkatan urgensi keberlanjutan telah menjadi perhatian utama dalam konteks bisnis baik secara global maupun nasional. Akuntansi keberlanjutan dan pelaporan *Environmental, Social, and Governance* (ESG) menjadi instrumen penting dalam mengukur dan melaporkan dampak aktivitas bisnis terhadap lingkungan dan masyarakat. Di Indonesia, relevansi topik ini semakin menonjol dengan adanya target pemerintah untuk mencapai net zero emission, tekanan dari investor global yang semakin peduli terhadap aspek ESG, serta tuntutan konsumen yang semakin sadar akan pentingnya bisnis yang bertanggung jawab terhadap keberlanjutan (Wibowo, 2022; Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2021).

---

<sup>11</sup> Penulis lahir di Lembor, Manggarai Barat-Nusa Tenggara Timur, 23 Agustus 1993, merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya Ruteng, menyelesaikan studi S1 dan S2 Prodi Akuntansi dan Program Magister Akuntansi di Universitas Merdeka Malang tahun 2021.

Akuntansi keberlanjutan merujuk pada proses pencatatan, pengukuran, dan pelaporan informasi sosial, lingkungan, dan ekonomi guna mendukung pengambilan keputusan yang berorientasi pada pembangunan berkelanjutan. Pelaporan ESG, di sisi lain, merupakan bagian penting yang harus diperhatikan dengan berbagai upaya untuk menyajikan data terkait tiga pilar utama diantaranya yaitu: lingkungan (Environmental), sosial (Social), dan tata kelola perusahaan (Governance) (Setiawan, 2023; GRI, 2020).

## **Dasar Teori Akuntansi Keberlanjutan**

Akuntansi keberlanjutan telah mengalami perkembangan yang signifikan melalui berbagai pendekatan konseptual. Salah satu konsep paling dasar adalah *triple bottom line* yang meliputi tiga aspek penting yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial (Elkington, 1997; Wibowo, 2022). Selain itu, *stewardship theory* menegaskan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab mengelola sumber daya secara berkelanjutan, sedangkan *stakeholder theory* menempatkan para pemangku kepentingan sebagai pusat perhatian dalam pengelolaan perusahaan (Freeman, 1984; Setiawan, 2023).

Kerangka pelaporan keberlanjutan internasional pun telah berkembang pesat, dimana beberapa standar dan inisiatif utama yang diadopsi secara global meliputi *Global Reporting Initiative* (GRI), *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), dan *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) (GRI, 2020; SASB, 2021; TCFD, 2017).

## **Konsep Pelaporan ESG**

Pelaporan ESG terdiri dari tiga pilar utama, yakni:

1. Environmental (Lingkungan): Dampak perusahaan terhadap lingkungan (misalnya emisi)

2. Social (Sosial): Tanggung jawab sosial Perusahaan (misalnya karyawan Perusahaan dan komunitas)
3. Governance (Tata Kelola): Struktur dan proses tata kelola perusahaan yang baik termasuk transparansi, etika, dan pengawasan manajemen.

## **Regulasi Terkini Terkait ESG di Indonesia**

### **1. Peran Otoritas Jasa Keuangan (OJK)**

OJK memegang peran yang sangat penting dalam mendorong praktik keberlanjutan khususnya di sektor jasa keuangan. Salah satu peraturan utama adalah POJK No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan yang mewajibkan institusi untuk menerapkan serta melaksanakan prinsip-prinsip ESG dalam operasional dan pelaporannya (Setiawan, 2023). Selain itu, OJK juga meluncurkan berbagai inisiatif lain yang sangat berguna untuk memperkuat pengawasan dan pembinaan pelaporan keberlanjutan (Wibowo, 2022).

### **2. Peran Bursa Efek Indonesia (BEI)**

BEI telah mengambil langkah mendorong emiten untuk meningkatkan kualitas pelaporan ESG melalui peluncuran IDX ESG Leaders, sebuah indeks saham berbasis kriteria ESG. Emiten yang masuk dalam indeks ini diharuskan memenuhi standar pelaporan keberlanjutan yang transparan dan kredibel (BEI, 2021; Wibowo, 2022). Selain itu, BEI mensyaratkan beberapa kewajiban pelaporan keberlanjutan bagi perusahaan publik guna meningkatkan akuntabilitas dan responsivitas terhadap isu ESG (Setiawan, 2023).

### **3. Regulasi Sektorial Lainnya**

Selain regulasi dari OJK dan BEI, beberapa kementerian seperti Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral juga memiliki regulasi yang menargetkan aspek ESG di sektor-sektor



tertentu, misalnya terkait pengelolaan lingkungan hidup dan energi terbarukan (Setiawan, 2023; Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2020).

### **Tantangan dan Peluang Implementasi Akuntansi Keberlanjutan dan Pelaporan ESG di Perusahaan Indonesia**

Tantangan Utama: 1) Kualitas dan Ketersediaan Data: Sulitnya mendapatkan data non-finansial yang akurat dan relevan menjadi kendala utama untuk pelaporan ESG yang kredibel; 2) Keterbatasan Sumber Daya: Kurangnya tenaga ahli kompeten dan teknologi pendukung; 3) Biaya Implementasi: Biaya awal untuk menyusun sistem dan pelatihan SDM yang memadai; 4) Kesenjangan Pemahaman: Manajemen dan karyawan kurang memahami urgensi dan manfaat ESG; 5) Risiko Greenwashing: Potensi pelaporan yang menyesatkan demi citra perusahaan

Peluang: 1) Akses ke Pasar Modal: Praktik ESG yang baik meningkatkan daya tarik perusahaan bagi investor terutama yang peduli keberlanjutan. 2) Peningkatan Reputasi: Memperkuat citra positif dan kepercayaan pemangku kepentingan. 3) Efisiensi Operasional: ESG mendorong inovasi dan efisiensi penggunaan sumber daya. 4) Manajemen Risiko: Memitigasi risiko lingkungan dan sosial yang potensial. 5) Daya Saing: Membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar lokal maupun global.

### **Peran Akuntan dalam Memvalidasi Data ESG dan Memastikan Kredibilitas Informasi**

#### **1. Pergeseran Peran Akuntan**

Profesi akuntan mengalami pergeseran peran dari fokus tradisional yang hanya pada laporan keuangan ke ranah non-finansial seperti pelaporan ESG. Akuntan kini dituntut untuk memiliki kompetensi dalam mengumpulkan, memverifikasi,

dan memvalidasi data keberlanjutan agar informasi yang disajikan dapat dipercaya (Wibowo, 2022; Setiawan, 2023).

Tanggung Jawab Akuntan dalam Pelaporan ESG: 1) Pengumpulan dan verifikasi data ESG secara sistematis dan objektif; 2) Pengembangan sistem informasi akuntansi yang mendukung pengelolaan data keberlanjutan; 3) Pelaksanaan prosedur audit atau assurance untuk laporan keberlanjutan guna memastikan integritas data; 4) Peran sebagai konsultan internal atau eksternal dalam strategi keberlanjutan perusahaan

## 2. Kompetensi yang Dibutuhkan

Akuntan harus menguasai standar pelaporan ESG, kemampuan analisis data non-finansial, pemahaman risiko dan peluang keberlanjutan, serta menjunjung tinggi etika profesi dalam konteks ESG

## Daftar Pustaka

- BEL. (2021). *IDX ESG Leaders*. Bursa Efek Indonesia. Diakses dari [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)
- Global Reporting Initiative (GRI). (2020). *GRI Standards*. GRI. Diakses dari [www.globalreporting.org/standards](http://www.globalreporting.org/standards)
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. (2020). *Regulasi dan Kebijakan Energi Terbarukan di Indonesia*. Kementerian ESDM.
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2021). *Laporan Keberlanjutan dan Pengelolaan Lingkungan*. KLHK.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2017). *POJK No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan*. OJK. Diakses dari [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

- Setiawan, B. (2023). "Tantangan Implementasi Akuntansi Keberlanjutan di Perusahaan Indonesia," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 67-80.
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB). (2021). *SASB Standards*. SASB. Diakses dari [www.sasb.org/standards](http://www.sasb.org/standards)
- Wibowo, A. (2022). "Dampak Pelaporan ESG terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(2), 123-145

# ***Beyond Number: Active Listening Sebagai Fondasi Kompetensi Profesional Mahasiswa Akuntansi***

**Hafizhah Risnafirri, M.Ak<sup>12</sup>  
Universitas Teuku Umar**

*“Keterampilan active listening perlu diintegrasikan dalam kurikulum akuntansi untuk membentuk lulusan yang profesional, komunikatif, dan unggul secara teknis”*

Pada profesi akuntansi, keterampilan komunikasi yang dibutuhkan tidak hanya meliputi kemampuan berbicara dan menulis, tetapi juga keterampilan mendengarkan secara aktif (*active listening*). Padahal penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar komunikasi profesional akuntan melibatkan aktivitas mendengarkan (Stone, Lightbody, & Whait, 2013). Namun, keterampilan ini cenderung diabaikan dan tidak ada di dalam kurikulum pendidikan akuntansi. *Active listening* merupakan proses mendengarkan dengan penuh perhatian, pemrosesan informasi, interpretasi pesan verbal dan nonverbal, hingga respon yang relevan dan empatik (Brownell, 2013). Ketika dalam proses mendengarkan dilakukan dengan penuh perhatian, ini akan menumbuhkan situasi yang positif. Hal ini membantu

---

<sup>12</sup> Penulis lahir di Pematangsiantar, 20 Desember 1993, merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teuku Umar Meulaboh, menyelesaikan studi S1 di Prodi Akuntansi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh tahun 2015, menyelesaikan S2 di Magister Akuntansi Universitas Padjadjaran Bandung tahun 2019.

seseorang berbicara dengan rasa aman, rasa percaya, dan rasa hormat yang diperkuat ketika mendengarkan tanpa menyela.

Secara konseptual, *active listening* tidak hanya sekedar mendengar kata-kata yang diucapkan. Tetapi mencakup pada kemampuan untuk memahami makna tersirat, mengenali emosi pembicara, serta mengklarifikasi informasi untuk memastikan akurasi dan kesepahaman. *Active listening* pada konteks akuntansi tidak hanya meningkatkan pemahaman klien, tetapi juga mendukung dalam pengambilan keputusan dan penguatan budaya organisasi. Secara praktis, akuntan yang menerapkan *active listening* akan mampu menangkap kebutuhan klien dengan lebih akurat, memahami kekhawatiran manajemen, dan membangun kepercayaan dalam hubungan profesional.

Keterampilan *active listening* dalam profesi akuntansi dapat dilihat dalam berbagai situasi. Misalnya, saat melakukan wawancara dengan klien pada saat proses audit, seorang auditor dituntut untuk tidak hanya mencatat jawaban tetapi juga harus memahami konteks bisnis dan isyarat nonverbal. Selain itu, pada penyusunan laporan keuangan dan penyampaian informasi kepada pihak eksternal seperti investor, keterampilan *active listening* membantu akuntan untuk memahami ekspektasi dan kebutuhan penerima informasi. Hal ini membantu dalam penyampaian informasi keuangan yang relevan, transparan, dan mudah dipahami (Beest, Braam, & Boelens, 2009). Dalam konteks pendidikan akuntansi, keterampilan *active listening* seharusnya sudah menjadi bagian penting dari kurikulum pembelajaran. Mahasiswa akuntansi perlu dilatih untuk mendengarkan secara aktif baik dalam diskusi kelompok, presentasi, maupun simulasi wawancara klien bisnis. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi interpersonal, tetapi juga menumbuhkan etika profesionalisme dan empati dalam membangun kepercayaan publik. Namun faktanya kurikulum akuntansi masih berfokus pada penguasaan konten teknis, evaluasi pembelajaran yang berbasis hafalan, dan minimnya interaksi reflektif antara mahasiswa dan dosen (Stone & Lightbody, 2012).

Langkah strategis yang dapat dilakukan dalam mengintegrasikan *active listening* dalam kurikulum akuntansi dapat dilakukan melalui pendekatan pedagogis yang menekankan partisipasi aktif mahasiswa dan interaksi dua arah di kelas. Strategi pertama adalah dengan pendekatan pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning/PBL*). Dalam PBL, mahasiswa dapat dihadapkan pada studi kasus akuntansi riil dan didorong untuk berdiskusi kelompok. Proses ini melatih mahasiswa untuk mendengarkan secara aktif dalam diskusi, sehingga dapat mengidentifikasi, memahami, dan merespon secara relevan.

Strategi kedua adalah *role play* dan simulasi, seperti simulasi audit. Melalui metode ini, mahasiswa tidak hanya belajar konsep teknis tetapi juga berlatih mendengarkan dengan cermat argumen dan data yang disampaikan oleh klien/informan. Strategi ketiga, penggunaan refleksi dan *peer feedback* yang dapat dimasukkan dalam tugas kelas (Bay & Pacharn, 2017). Mahasiswa diminta menulis refleksi dari diskusi atau memberikan umpan balik terhadap diskusi maupun presentasi tim lain. Penting pula bagi dosen untuk merancang rencana pembelajaran semester (RPS) yang mencantumkan tujuan pembelajaran yang mengembangkan kemampuan komunikasi seperti *active listening*. Selain itu, penting juga untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung budaya komunikasi terbuka. Dosen berperan sebagai fasilitator yang tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga aktif memberikan ruang bagi mahasiswa untuk menyampaikan pendapat, bertanya, dan menanggapi. Sehingga mahasiswa dapat mengasah keterampilan yang tidak hanya terfokus pada isi pembahasan, namun juga cara penyampaian, intonasi, dan bahasa tubuh lawan bicara. Evaluasi pembelajaran juga perlu untuk disesuaikan agar tidak hanya menilai aspek kognitif, tetapi juga kemampuan *active listening*. Sehingga *active listening* dapat menjadi bagian integral dari hasil pembelajaran yang diharapkan.

Integrasi *active listening* dalam kurikulum akuntansi menjadi kebutuhan mendesak untuk menjawab tantangan profesional akuntan. Keterampilan ini tidak hanya pelengkap, tetapi menjadi

fondasi dalam membangun hubungan profesional, memahami konteks bisnis, serta menyampaikan informasi secara etis dan efektif. Sehingga universitas tidak hanya menghasilkan lulusan akuntansi yang kompeten secara teknis, tetapi kompeten dalam keterampilan komunikasi khususnya kemampuan *active listening*, sehingga dapat berkontribusi dalam dunia kerja yang dinamis dan berorientasi pada nilai.

### **Daftar Pustaka**

- Beest, F., Braam, G., & Boelens, S. (2009). Quality of Financial Reporting: measuring qualitative characteristics. *System Dynamic Review*.
- Bay, D., & Pacharn, D. (2017). Impact of group exams in a graduate intermediate accounting class. *Accounting Education*, 316-334.
- Brownell, J. (2013). *Listening : Attitudes, principles and skills* . New York: NY: Person Education, Inc.
- Stone, G., & Lightbody, M. (2012). The nature and significance of listening skills in accounting practice. *Accounting Education*, 363–384.
- Stone, G., Lightbody , M., & Whait, R. (2013). Developing accounting students' listening skills: Barriers, opportunities and an integrated stakeholder approach. *Accounting Education*, 22, 168-192

# **Pembentukan Pemahaman Konsep Akuntansi Dasar Melalui Pembelajaran Jurnal Penyesuaian pada Siswa SMK**

**Dwi Rayana Siregar, M.Pd<sup>13</sup>**

***Universitas Jambi***

*“Pemahaman jurnal penyesuaian bukan sekadar penguasaan materi akuntansi dasar, melainkan kunci utama dalam membentuk kompetensi akuntansi siswa SMK”*

Akuntansi merupakan salah satu mata pelajaran pokok di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) jurusan Akuntansi yang berperan penting dalam membekali siswa dengan keterampilan pencatatan transaksi dan pengelolaan keuangan. Menurut (Siswanti & Sibarani, 2022) menyatakan bahwa dalam materi akuntansi dasar, jurnal penyesuaian menjadi salah satu konsep yang sangat penting karena merupakan langkah akhir dalam siklus akuntansi sebelum penyusunan laporan keuangan. Melalui jurnal penyesuaian, saldo akun disesuaikan agar mencerminkan kondisi keuangan yang sebenarnya pada akhir periode akuntansi.

Meski penting, banyak siswa SMK mengalami kesulitan dalam memahami dan mengaplikasikan jurnal secara tepat (Siregar & Nugrahadi, 2022). Faktor penyebabnya antara lain

---

<sup>13</sup> Penulis merupakan dosen di Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Jambi. Menyelesaikan studi Pendidikan tinggi di Universitas Negeri Medan, yakni S1 prodi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan S2 prodi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Pascasarjana.



metode pengajaran yang kurang variatif, minimnya penggunaan media pembelajaran yang menarik, serta motivasi belajar siswa yang belum optimal. Oleh karena itu, pembelajaran jurnal penyesuaian perlu dikemas dengan strategi yang efektif dan kontekstual agar siswa dapat memahami konsep secara menyeluruh dan mampu mengaplikasikannya dengan baik.

### **Pentingnya Pemahaman Jurnal Penyesuaian dalam Akuntansi Dasar**

Jurnal penyesuaian adalah pencatatan yang dilakukan untuk memperbaiki atau menyesuaikan saldo akun agar sesuai dengan keadaan sebenarnya pada akhir periode akuntansi. Proses ini penting agar laporan keuangan yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya. Kesalahan dalam jurnal penyesuaian dapat menyebabkan laporan keuangan menjadi tidak valid dan menyesatkan pengguna laporan (Permana, 2016). Pemahaman yang baik terhadap jurnal penyesuaian juga menjadi dasar yang penting bagi siswa SMK agar mampu melanjutkan ke pembelajaran akuntansi yang lebih kompleks maupun dalam praktik kerja di dunia usaha. Menurut (Simbolon et al., 2025) lulusan SMK tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis tetapi juga diharapkan memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, penguasaan materi ini harus menjadi fokus utama dalam proses pembelajaran akuntansi dasar.

Jurnal penyesuaian adalah catatan akuntansi yang dibuat pada akhir periode untuk menyesuaikan saldo akun agar mencerminkan keadaan sebenarnya. Jenis-jenis jurnal penyesuaian yang umum antara lain:

1. Pendapatan Diterima Dimuka (Unearned Revenue)

Pendapatan yang sudah diterima tapi belum menjadi hak karena jasa/barang belum diserahkan.

PT ABC menerima uang sewa Rp 6.000.000 untuk 6 bulan pada Januari. Akhir Februari, pendapatan yang sudah diperoleh selama 2 bulan harus dicatat.

*Jurnal penyesuaian:*

Pendapatan Diterima Dimuka    Rp 2.000.000

Pendapatan Sewa                      Rp 2.000.000

2. Beban yang Masih Harus Dibayar (Accrued Expenses)

Beban yang sudah terjadi tapi belum dibayar atau dicatat.

Gaji karyawan sebesar Rp 4.500.000 belum dibayar akhir bulan.

*Jurnal penyesuaian:*

Beban Gaji                              Rp 4.500.000

Utang Gaji                              Rp 4.500.000

3. Beban Dibayar Dimuka (Prepaid Expenses)

Pengeluaran yang sudah dibayar tapi manfaatnya baru terasa di masa depan.

Asuransi Rp 1.200.000 untuk 12 bulan dibayar di awal tahun, digunakan 3 bulan.

*Jurnal penyesuaian:*

Beban Asuransi                      Rp 300.000

Asuransi Dibayar Dimuka        Rp 300.000

4. Pendapatan yang Masih Harus Diterima (Accrued Revenue)

Pendapatan yang sudah diperoleh tapi belum dicatat atau diterima.

Jasa sebesar Rp 5.000.000 telah diberikan tetapi belum ditagih.

*Jurnal penyesuaian:*

Piutang                                  Rp 5.000.000

Pendapatan Jasa                    Rp 5.000.000

5. Penyusutan Aset Tetap

Pengalokasian biaya aset tetap selama masa manfaatnya. Mesin Rp 60.000.000 dengan umur 5 tahun tanpa nilai sisa.

*Jurnal penyesuaian:*

**Akumulasi Penyusutan Mesin      Rp 12.000.000**

Menyesuaikan nilai persediaan akhir agar laporan laba rugi dan neraca akurat.

*Jurnal penyesuaian:*

Persediaan Rp 7.000.000

Mengestimasi piutang yang kemungkinan tidak tertagih untuk mencerminkan nilai piutang yang realistik.

*Jurnal penyesuaian:*

Cadangan Kerugian Piutang      Rp 2.000.000

Berbagai kendala sering dihadapi siswa saat mempelajari jurnal penyesuaian. Banyak siswa mengalami kebingungan dalam menentukan akun yang harus disesuaikan, memahami konsep dasar, serta melakukan pencatatan dengan tepat. Selain itu, kesulitan dalam menghubungkan konsep teori dengan praktik nyata juga menjadi hambatan yang signifikan (Alfiansyah, 2023). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif dan menarik agar dapat mengatasi kendala tersebut.

## **Strategi Pembelajaran yang Efektif untuk Jurnal Penyesuaian**

Beberapa strategi pembelajaran terbukti mampu meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi jurnal penyesuaian, antara lain: a) Pendekatan Kontekstual: Mengaitkan materi dengan situasi atau kasus dunia nyata yang relevan membantu siswa memahami konsep secara lebih mendalam dan aplikatif (Nurjannah, 2024). b) Penggunaan Media Visual dan Multimedia: Media seperti video tutorial, grafik, dan simulasi komputer dapat meningkatkan daya tarik dan memperjelas konsep yang abstrak sehingga siswa lebih mudah memahami materi (Urba et al., 2024). c) Metode Pembelajaran Aktif: Melibatkan siswa dalam diskusi kelompok, studi kasus, dan tutor sebaya dapat meningkatkan partisipasi, motivasi, dan hasil belajar secara signifikan (Yuliyanto, 2020). d) Latihan Soal Bertahap: Memberikan latihan dengan tingkat kesulitan yang meningkat secara bertahap membantu siswa mengasah kemampuan secara sistematis dan membangun kepercayaan diri (Febbryromundza et al., 2024).

## **Peran Guru dalam Meningkatkan Pemahaman Siswa**

Guru memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. Selain itu, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan profesional sangat diperlukan untuk menunjang kualitas pembelajaran akuntansi (Yama & Setiyani, 2016). Dengan kompetensi yang baik, guru dapat mengimplementasikan metode pembelajaran yang variatif dan inovatif sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih efektif dan menyenangkan bagi siswa.

Pemahaman terhadap konsep jurnal penyesuaian sangat penting dalam pembelajaran akuntansi dasar di SMK. Kendala dalam menguasai materi ini masih menjadi tantangan, terutama karena keterbatasan metode pembelajaran dan motivasi siswa. Peningkatan kompetensi guru juga menjadi faktor kunci dalam

meningkatkan kualitas pembelajaran. Pemahaman jurnal penyesuaian bukan sekadar penguasaan materi akuntansi dasar, melainkan kunci utama dalam membentuk kompetensi akuntansi siswa SMK.

### **Daftar Pustaka**

- Alfiansyah, R. (2023). Modal sosial sebagai instrumen pemberdayaan masyarakat desa. *Jurnal Socius: Journal of Sociology Research and Education*, 10(1), 41–51.
- Febbryromundza, F., Siregar, D. R., & Ulfah, F. (2024). Efektivitas Model Project Based Learning (PjBL) Menggunakan Game (Educaplay) untuk
- Nurjannah, S. (2024). STRATEGI PEMBELAJARAN PAI KONTEKSTUAL. *Analysis*, 2(1), 204–213.
- Permana, A. D. (2016). Penerapan Aplikasi Saiba Untuk Penyusunan Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 14(1), 65–77.
- Simbolon, G., Babang, V. M. M. F., Setiawan, D. E., Inayah, S., Permono, A., Hidayat, M., Fajri, N., Sulastri, F., Naimah, K., & Siburian, M. M. (2025). *rancangan, metode, model dan strategi dalam dunia pendidikan*.
- Siregar, D. R., & Nugrahadi, E. W. (2022). *Development of Teaching Materials for Practicum Accounting for Service Companies Based on Lectora Inspire to Improve Student Learning Outcomes*.
- Siswanti, T., & Sibarani, B. B. (2022). *Pengantar Akuntansi*. Penerbit NEM.
- Urba, M., Ramadhani, A., Afriani, A. P., & Suryanda, A. (2024). Generasi Z: Apa Gaya Belajar yang Ideal di Era Serba Digital? *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1), 50–56.

Yama, S. F., & Setiyani, R. (2016). Pengaruh Pelatihan guru, kompetensi guru dan pemanfaatan sarana prasarana terhadap kesiapan guru prodi bisnis manajemen dalam implementasi kurikulum 2013. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).

# **Peran Teknologi Digital dalam Meningkatkan Literasi Audit di Kalangan Mahasiswa Akuntansi**

**Fitri Yunina, S.E., M.Si<sup>14</sup>**

***Universitas Muhammadiyah Aceh***

*“Perkembangan teknologi digital menuntut mahasiswa akuntansi untuk memiliki literasi audit yang tidak hanya berbasis teori, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap penggunaan teknologi”*

**T**ransformasi digital telah mengubah paradigma dunia bisnis dan akuntansi, termasuk dalam ranah auditing. Dalam dunia profesional, teknologi seperti data *analytics*, *artificial intelligence* (AI), dan perangkat lunak audit otomatis telah menjadi standar baru. Oleh karena itu, lembaga pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab untuk mempersiapkan mahasiswa agar memiliki literasi audit digital yang memadai. Literasi audit adalah kemampuan seseorang untuk memahami, mengevaluasi, dan menerapkan prinsip-prinsip audit dalam berbagai konteks. Literasi ini mencakup pemahaman terhadap prosedur audit, standar audit, teknik pengumpulan bukti audit, kode etik auditor serta penggunaan alat bantu audit modern. Beberapa komponen penting literasi audit terdiri atas kemampuan berpikir kritis,

---

<sup>14</sup> Penulis lahir di Banda Aceh, 10 Juni 1986, merupakan Dosen DPK LLDikti Wilayah XIII yang diperbantukan pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Penulis menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala tahun 2009, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Universitas Syiah Kuala tahun 2013.

skeptisisme profesional, dan pemahaman terhadap sistem pengendalian internal (Arens et al.: 2018).

Teknologi seperti Computer Assisted Audit Techniques (CAATs), software ACL, IDEA, serta penggunaan big data telah menjadi bagian dari praktik audit modern. Deloitte (2021) menyebutkan bahwa 76% auditor profesional kini menggunakan digital tools untuk mendeteksi kecurangan dan anomali. Dengan adanya software audit seperti ACL, CaseWare, dan IDEA tersebut mahasiswa dapat melakukan simulasi audit terhadap data keuangan yang kompleks secara nyata. Simulasi ini memberikan pengalaman praktis yang memperkuat pemahaman mereka terhadap prosedur audit mulai dari perencanaan audit, identifikasi risiko, pengumpulan bukti audit, pengujian pengendalian internal serta penyusunan laporan audit.

Penggunaan teknologi dalam pendidikan, terutama melalui Learning Management System (LMS), e-learning, dan simulasi berbasis software, telah terbukti meningkatkan *engagement* dan pemahaman mahasiswa dalam berbagai bidang, termasuk auditing (Zhang & Wang, 2020).

Beberapa universitas mulai menerapkan proyek audit digital sebagai bagian dari kurikulum. Terdapat beberapa kegiatan yang dapat dilakukan dalam menerapkan proyek audit digital tersebut, di antaranya mahasiswa diajak untuk mengaudit laporan keuangan fiktif dengan pendekatan teknologi digital. Kegiatan ini melibatkan pembentukan tim auditor mahasiswa, pembuatan kertas kerja audit digital, penggunaan software serta presentasi hasil audit secara virtual kepada dosen sebagai “klien”. Kegiatan ini akan mendatangkan manfaat diantaranya dapat mengembangkan kemampuan kolaborasi dan manajemen audit tim, melatih tanggung jawab profesional seperti audit sebenarnya serta memberikan gambaran realitis tentang tekanan waktu, konflik etika dan penggunaan judgement dalam audit. Meskipun teknologi digital menawarkan berbagai manfaat, implementasinya dalam pembelajaran audit mendapatkan berbagai tantangan diantaranya keterbatasan fasilitas dan infrastruktur di perguruan



tinggi, kesenjangan kemampuan dosen dalam mengoperasikan teknologi audit serta kesenjangan digital mahasiswa. Untuk itu, perlu dukungan institusi pendidikan tinggi dalam menyediakan pelatihan dan sumber daya yang memadai.

Teknologi digital memiliki potensi besar dalam meningkatkan literasi audit di kalangan mahasiswa akuntansi. Dengan integrasi *software* audit, data analytics, dan platform pembelajaran digital, mahasiswa tidak hanya memahami teori audit, tetapi juga memiliki pengalaman praktis yang relevan dengan tuntutan industri. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, kompetensi pengajar, dan dukungan institusional. Ke depan, penting bagi program studi akuntansi untuk mengadopsi kurikulum yang adaptif terhadap perkembangan teknologi audit.

### **Daftar Pustaka**

- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2018). *Auditing and Assurance Services*. Pearson.
- Deloitte. (2021). *Future of Audit: Embracing Technology for Better Insights*. Deloitte Insights.
- Yusri, R., & Putra, D. (2022). *Peran Teknologi dalam Pembelajaran Akuntansi Era Digital*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10(2), 101–110.
- Zhang, H., & Wang, C. (2020). *The Impact of Digital Learning Tools on Accounting Students' Engagement*. Journal of Accounting Education, 52(4), 100696

# **Relevansi Kebijakan Efisiensi Anggaran dan Model Pembelajaran Mata Kuliah Kebahasaan**

Inayah, M.Pd<sup>15</sup>

***Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang***

*“Efisiensi Anggaran, Model Pembelajaran Perguruan Tinggi,  
Matakuliah Kebahasaan, UIN Walisongo Semarang,  
Pendidikan Bahasa Arab”*

## **Kebijakan Efisiensi Anggaran di Lingkungan UIN Walisongo Semarang**

Dalam sebuah falsafah Jawa, dikenal ungkapan ‘*Jer Basuki MawaBeya*’ jika dipadankan dalam bahasa Arab kira-kira adalah prinsip ‘*al-Ajru ‘ala Qadri ta’ab*’ yang berarti bahwa segala bentuk perjuangan tidak akan terlepas dari sebuah pembiayaan. Fenomena nasional akhir-akhir ini yang sedang memberi dampak besar di dunia pendidikan adalah ketentuan efisiensi anggaran, yang memangkas sejumlah pembiayaan yang dianggap kurang efektif dan relevan dengan kebutuhan. Kebijakan yang diambil

---

<sup>15</sup> Penulis lahir di Pati, 23 Desember 1985, Dosen Bahasa Arab di Program Studi Pendidikan Bahasa Arab, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Saat ini sedang menempuh S3 Pendidikan Bahasa Arab pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang & Awardee BIB LPDP Kemenag RI tahun 2023. Menyelesaikan studi S1 di PBA IAIN Walisongo tahun 2009, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Magister Pendidikan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2011.

merambah hingga ke sub terkecil dalam sebuah sistem, termasuk perguruan tinggi, dan UIN Walisongo Semarang salah satunya.

Di Kementerian Agama sendiri, telah dikeluarkan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Agama Nomor SE. 12 Tahun 2025 tentang Efisiensi Anggaran Kementerian Agama Tahun 2025 dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Kementerian Agama. Efisiensi sendiri didefinisikan sebagai upaya optimalisasi hasil melalui pengaplikasian struktur atau metode yang tepat guna dan berdaya guna, sehingga program dan rencana yang disusun dapat berjalan sesuai arah tujuan dan dapat tercapai target yang telah ditentukan (Aini et al., 2025). Bertolak dari ketentuan itu, institusi perguruan tinggi, sebagaimana UIN Walisongo Semarang juga berusaha merealisasikan Visi Misi Universitas yang berorientasi pada *“Leading Islamic University Research Based on Unity of Science for Humanity and Civilization in the Year 2038”*. Dalam praktik kesehariannya, UIN Walisongo sebagai Lembaga pendidikan tidak terlepas dari kebutuhan material dan non-material sebagai kegiatan berupa pelaksanaan proses pembelajaran pendidikan tinggi.

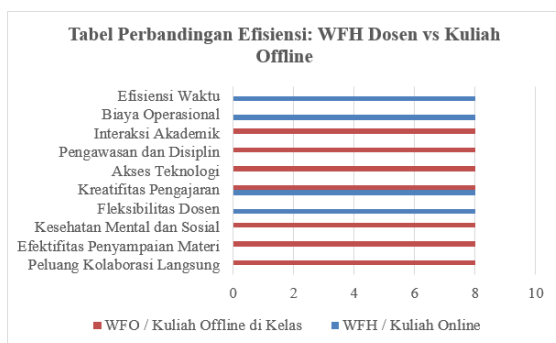
Sebagai dampak efisiensi, ada beberapa aspek yang menjadi fokus peninjauan ulang Lembaga, meliputi: a. pengadaan alat tulis kantor, percetakan, dan cinderamata; b. sewa Gedung, kendaraan, dan peralatan; c. penyelenggaraan kegiatan seremonial, perjalanan dinas; d. kajian dan analisis, jasa konsultan, rapat, seminar, dan sejenisnya; e. honor output kegiatan dan jasa profesi; f. pelatihan dan bimbingan teknis; g. pemeliharaan peralatan dan mesin; h. lisensi aplikasi; i. bantuan pemerintah; j. pemeliharaan dan perawatan; k. pelaksanaan belanja lainnya yang tidak efisien. Hal itu bertujuan untuk memastikan penggunaan, pelaksanaan, dan orientasinya tidak digunakan dalam batas yang berlebih.

Di bidang akademik (layanan perkuliahan) terdapat beberapa aspek yang terimbas efisiensi, seperti efisiensi waktu, biaya operasional, interaksi akademik, pengawasan dan disiplin, akses teknologi, kreativitas pengajaran, fleksibilitas dosen, Kesehatan mental dan sosial, efektivitas penyampaian materi, dan peluang

kolaborasi langsung. Dari beberapa aspek itu, terdapat perbedaan saat Dosen berstatus WFH (*Work from Home*) dan saat perkuliahan berlangsung secara *offline* di kelas. Perlu disampaikan bahwa hari Senin-Kamis, adalah masa WFO (*Work from Office*) dan hari Jum'at adalah masa WFH. Secara ringkas, perbandingan WFH dan WFO dilihat dari beberapa aspek layanan akademik tersebut adalah seperti pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1. Aspek efisiensi waktu pada saat dosen WFH, diasumsikan dosen tidak membutuhkan waktu dan biaya perjalanan, karena dilakukan dari mana saja, dosen berada. Selain itu, jadwal perkuliahan juga bersifat lebih fleksibel. Berbeda dengan WFO yang membutuhkan persiapan untuk keberangkatan hingga kepulangan, harus berada di lingkungan kampus, dimana jam dan jadwal perkuliahan bersifat terikat. Pada aspek biaya operasional, WFH dapat membantu penghematan air, listrik, transportasi, lembur kebersihan, dan alat tulis sekali pakai. Sedangkan pada saat WFO, biaya gedung, listrik, perawatan ruang kelas, operasional praktis lainnya, akan berjalan terus menerus.

**Tabel 1.** *Tabel Perbandingan Efisiensi: WFH Dosen vs Kuliah Offline*



Berbanding terbalik dengan aspek interaksi akademik, pengawasan dan disiplin, serta akses teknologi. Dimana pada saat WFH justru ketiga hal tersebut kurang optimal, minim interaksi langsung, sulit memantau kehadiran dan partisipasi, dan ketergantungan pada akses internet serta pemakaian akses dengan

perangkat pribadi yang tinggi. Walaupun telah ada kesepakatan antara dosen-mahasiswa, untuk menyalakan atau membuka kamera saat online, namun pada kenyataannya, pelanggaran tetap saja ada, dan bahkan beberapa mahasiswa terindikasi bersikap kurang sopan saat kuliah online. Seperti menggunakan kaos atau baju pendek (bagi perempuan), lupa tidak berjilbab, sambil rebahan, sambil makan/minum, dan beberapa pelanggaran etika lainnya. Sementara pada saat WFO, interaksi langsung dan diskusi terasa lebih hidup dan kondusif, kehadiran dan perhatian mahasiswa lebih terpantau, serta infrastruktur kampus terasa lebih stabil dan lengkap.

Meskipun demikian, terdapat nilai positif di kedua keadaan, WFH dan WFO saat ditinjau dari aspek kreatifitas pengajaran, dimana kedua-duanya memungkinkan untuk memakai media digital interaktif, praktikum dan demonstrasi langsung dapat dilaksanakan dengan lebih mudah. Pada aspek fleksibilitas dosen, pada WFH dosen bisa mengatur ritme kerja dengan menyeimbangkan dua hal, kerja dan kehidupan nyata. Dimana hal itu tidak bisa dilakukan oleh dosen saat WFO karena terikat dengan jam kerja dan kehadiran secara fisik. Pada kenyataannya, di setiap instansi, dosen tidak sebatas mengajar saja. Terdapat beberapa kegiatan tambahan sebagai konsekuensi dari bagian sebuah institusi, untuk turut serta dalam sebuah kepanitiaan, rapat kinerja, lokakarya, seminar nasional dan internasional, pertemuan rutin dan urgensial, dan masih banyak lagi kegiatan lainnya.

Pada aspek kesehatan mental dan sosial, efektifitas penyampaian materi, dan peluang kolaborasi langsung, dosen dengan status WFH mengalami kerentanan terhadap isolasi dan kejenuhan kerja sendiri. Belum lagi kesiapan teknologi dan motivasi mahasiswa yang seringkali kurang bagus, juga keterbatasan kolaborasi, baik untuk pengajaran, penelitian, maupun pengabdian yang hanya sebatas daring. Berbeda dengan dosen WFO yang memiliki interaksi sosial dan atmosfer akademik yang lebih terasa. Hal itu karena berada di tempat yang sama

(kampus), kesibukan yang sama, tanggung jawab dan tuntutan yang masih di bawah satu wewenang kepemimpinan. Sehingga lebih memudahkan dalam hal koordinasi dan kerjasama. Pada saat menyampaikan konsep atau teori yang dianggap sulit, dosen WFO lebih mudah mengorganisir mahasiswa, dengan berbagai metode pembelajaran, yang sesuai dengan kebutuhan teori. Dan perkuliahan dengan dosen WFO menimbulkan diskusi yang lebih mudah dan juga kerja kelompok spontan di kelas dapat terlaksana.

### **Model Pembelajaran Mata Kuliah Kebahasaan Sebagai Dampak Kebijakan Efisiensi Anggaran di Lingkungan UIN Walisongo Semarang**

Selama masa efisiensi, utamanya tahun 2025 ini, beberapa model perkuliahan juga mengalami perubahan bentuk, yang sebelumnya *full* perkuliahan tatap muka di kelas dan kegiatan lainnya di lingkungan kampus (misalnya praktikum), bergeser pada model pembelajaran yang bersifat *blended learning* dengan mengaktifkan berbagai aplikasi online jarak jauh, seperti *zoom*, *LMS*, *Moodle*, *e-learning*, *discovery learning* melalui penugasan mandiri, dan masih banyak lagi yang lainnya.

Di bidang kebahasaan sendiri, sebenarnya ada dampak positif yang terjadi, dimana *skill* bahasa pada aspek *listening*, *ilmu awsat*, *mufradat*, *sarf*, *nahwu*, *kalam*, *insya'*, dan ketrampilan lainnya, memiliki opsi pembelajaran yang lebih bervariasi. Seperti penggunaan *duolingo* untuk pembiasaan pengucapan (*ilmu aswat*) dan pemerolehan *mufradat* baru dalam bahasa Arab, *opexams* sebagai aplikasi *assessment*, di samping sosial media yang *familiar* digunakan di kalangan mahasiswa, seperti *tiktok*, *youtube*, *Instagram*, dan *facebook*.

Namun demikian, tidak dipungkiri, bahwa terdapat beberapa materi perkuliahan yang membutuhkan tatap muka langsung dan *drill* secara *real-time*, seperti halnya pembelajaran gramatika bahasa, yang terdiri dari *nahwu* dan *sarf*, praktik pengajaran bagi mahasiswa (*micro-teaching*), perkuliahan dengan

beban 4 SKS, dimana pembelajaran berlangsung selama 3 jam 20 menit. Dengan durasi selama itu, tidak bisa secara terus menerus menerapkan perkuliahan online *real-time* melalui zoom atau yang sejenis. Selain faktor kebutuhan data seluler yang terlalu besar, baik di pihak dosen maupun mahasiswa, juga tingkat interaktif dosen-mahasiswa juga diasumsikan akan cepat mengalami kejenuhan.

Oleh karena itu, tuntutan kreativitas dan inovasi dosen pada pembelajaran, sangat dibutuhkan. Dosen tidak bisa hanya sekedar ceramah, menyampaikan materi dan pemaparan teori secara terus menerus, namun perlu menerapkan *cooperative learning* dan *active learning*. Dan definisi 1 SKS = 50 menit tatap muka, 50 menit belajar mandiri, dan 50 menit tugas terstruktur, perlu disosialisasikan di kalangan dosen. Peningkatan *skill* profesi dan *pedagogi* dosen juga perlu terus dikembangkan secara dinamis, untuk memenuhi tuntutan perubahan zaman dalam pendidikan.

Pada akhirnya, sebuah model pembelajaran adalah pilihan. Dosen dan mahasiswa dapat melakukan kesepakatan awal, untuk model pembelajaran yang dapat mensiasati adanya efisiensi, dengan tidak mengorbankan kepentingan dan keterbatasan salah satu pihak, baik dosen maupun mahasiswa. Ditambah lagi, adanya variasi pilihan teknologi berbasis AI (*Artificial Intelligence*) yang sangat memungkinkan dikembangkan untuk pembelajaran bahasa asing saat ini.

### **Daftar Pustaka**

- Aini, F. Q., Paramita, I., Patricia, A., & Mustafidah, A. A. (2025). Implementasi Aplikasi Sakti Sebagai Upaya Efisiensi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran Di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara. 1, 223–229

# **BAB II**

## **Manajemen Sebagai Fondasi Pembangunan Indonesia Emas 2045**



# **Perilaku Organisasi Pendidikan: dalam Lingkup Budaya dan Iklim Organisasi**

**Bradley Setiyadi, S.Pt., M.Pd<sup>16</sup>**

*Universitas Jambi (lecture),*

*Universitas Pendidikan Indonesia (student)*

*“Perilaku sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya yang dianut serta keadaan umum atau iklim di dalam organisasi itu sendiri”*

## **Budaya Organisasi Sekolah**

**B**udaya organisasi adalah sebuah pola pemecahan eksternal dan internal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok dan oleh karenanya diajarkan pada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang dan memikirkan masalah yang dihadapi organisasi tersebut (Setiyadi, 2020:27). Budaya organisasi sering pula diartikan sebagai *shared philosophies, ideologies, values, assumptions, belief, expectations, attitudes* dan *norm that knit community together* (Pudjosumedi, 2010:31-33). Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang merupakan

---

<sup>16</sup> Penulis adalah dosen di Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Jambi, yang saat ini sedang menempuh studi doktoral (S3) di Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Selain sebagai dosen dan mahasiswa doktor, penulis juga berperan sebagai tutor di Universitas Terbuka dan asesor di Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (BAN-PDM).

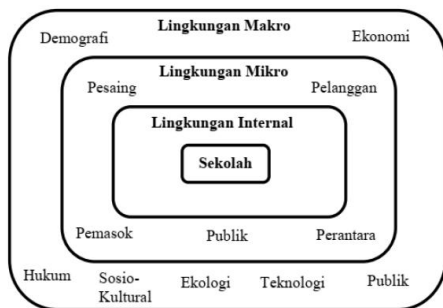
hakikat dari suatu budaya organisasi (Robbins, 2008). Secara ringkas, budaya organisasi juga dapat disebut sebagai sebuah system orientasi bersama yang mempersatukan unitnya dan memberikan identitas khusus (Hoy & Misel, 2014).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsesus, keunggulan, prestasi atau kinerja, inovasi, kesatuan keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasi untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah organisasi, baik di luar maupun di dalam untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Fungsi dari budaya organisasi yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran untuk menetapkan tapal batas, yang menjelaskan perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas.
4. Budaya meningkatkan kemandirian sistem sosial.

Budaya organisasi sekolah berkaitan erat dengan lingkungan pendidikan, lingkungan yang dimaksudkan adalah keadaan sekitar yang mempengaruhi pendidikan anak, baik pengaruh positif maupun yang negatif (Agustini, 2018:26). Kaitannya dengan kelembagaan pendidikan, lingkungan pendidikan adalah suatu institusi atau kelembagaan dimana pendidikan itu berlangsung serta mempengaruhi proses pendidikan yang sedang berjalan (Syafi'i, 2015:153). Secara garis besar, lingkungan pendidikan dikelompokkan kepada lingkungan makro dan lingkungan mikro (Setiyadi, 2020:99). Sementara dalam hal ketercapaian tujuan organisasi, lingkungan pendidikan dapat dibagi menjadi lingkungan internal dan lingkungan eksternal, dimana dalam

lingkungan eksternal juga mencakup lingkungan mikro dan lingkungan makro (Setiyadi, 2024:57-58).



**Gambar 1.** *Lingkungan Pendidikan (Evans, 1995:16)*

Budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan nilai-nilai sekolah berdasarkan filosofis pendiri sekolah serta nilai-nilai yang dianut kepala sekolah dan personil sekolah lainnya. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada di dalam sekolah (Wulandari & Nugroho, 2020:242). Pikiran-pikiran tersebut membentuk pikiran organisasi dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama dan nilai-nilai tersebut menjadi bahan utama pembentuk budaya sekolah yang muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah.

Penerapan budaya organisasi di sekolah berfungsi untuk mengembangkan, melestarikan, dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada seluruh warga sekolah, terutama guru dan siswanya, dimana budaya organisasi merupakan cerminan kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah (Husnah dkk, 2021:21). Lembaga pendidikan yang memiliki budaya organisasi yang baik tercermin dari pola-pola pembuatan kebijakan, pembuatan keputusan, musyawarah dengan *stakeholder* di sekolah, etika dan kehormatan guru.

## **Iklim Organisasi Sekolah**

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Wirawan, 2007). Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi (Susanty, 2013:229).

Iklim organisasi mempengaruhi praktik kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi, dimana setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda (Setiyadi, 2023:44). Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi dipengaruhi oleh kualitas lingkungan organisasi yang dialami oleh para anggota di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri dan sifat organisasinya.

## **Kesimpulan**

Perilaku organisasi tak lepas dari budaya dan iklim di dalam organisasi. Budaya yang dianut menjadu suatu acuan dan pedoman dalam bertindak sehingga mempengaruhi perilaku individu yang ada di dalamnya. Demikian pula dengan iklim organisasi, sebagai kondisi umum dalam suatu organisasi, dapat mempengaruhi dan membentuk pola-pola perilaku individu, dan akhirnya membentuk perilaku organisasi secara keseluruhan.

## Daftar Pustaka

- Agustini, Ni Made Sri. (2018). Tri Pusat Pendidikan sebagai Lembaga Pengembangan Teori Pembelajaran Bagi Anak. *Magistra: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman* Volume 9 Nomor 2 Desember 2018 hal. 25-46.
- Evans, Ian G. (1995). *Marketing for School*. New York: Cessel.
- Hoy, Wayne. K & Misel, Cecil. G. (2014). *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktik*. Edisi ke-9. Terjemahan: Daryatno & K. Pancasari. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husnah, Asma'ul., Harapan, Edi & Rohana. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. *JMP: Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 3 Number 1 April 2021 hal. 19-30.
- Pudjosumedi. (2010). *Organisasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Uhamka Press.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Terjemahan: Benyamin Molan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiyadi, Bradley. (2020). *Pendidikan: Sebuah Pengantar*. Purwokerto: Pena Persada.
- Setiyadi, Bradley. (2020). *Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Setiyadi, Bradley. (2023). *Komunikasi dalam Berorganisasi*. Purwokerto: Pena Persada.
- Setiyadi, Bradley. (2024). *Jenis dan Bentuk Organisasi*. Purwokerto: Pena Persada.
- Susanty, Etty. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Seminar Nasional Fakultas Ekonomi 2013* hal. 229-239.

- Syafi'i, Ahmad. (2015). Perubahan Lingkungan Pendidikan dan Cara Mengantisipasinya. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* Volume 1 Nomor 1 Juli-Desember 2015 hal. 152-170.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, Putri & Nugroho, Pieter Joko. (2020). Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah Swasta Unggul. *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* Volume 4 Nomor 3 Juli 2020 hal. 240-248

# **Peran Manajemen Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 2 Watampone**

**Andi Fentyrina, S.E., S.Pd., M.M<sup>17</sup>**

***STAI Al-Gazali Bone***

*“Penerapan manajemen pendidikan islam yang efektif di MAN sangat penting guna menciptakan iklim Pendidikan produktif, berkarakter dan berorientasi pada keunggulan”*

**M**anajemen pendidikan islam merupakan proses pengelolaan lembaga pendidikan yang berlandaskan pada nilai – nilai islam, seperti Amanah, keadilan, musyawarah dan tanggung jawab. prinsip-prinsip ini menjadi dasar dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pendidikan. Dalam konteks MAN, manajemen pendidikan islam tidak hanya mengatur aspek administratif, tetapi juga membentuk karakter, mengintegrasikan nilai-nilai islam dalam kurikulum dan membina seluruh komponen Lembaga agar bekerja secara sinergis. Penerapan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia, baik dari aspek spiritual, intelektual, maupun sosial. Guru dan tenaga kependidikan yang dikelola berdasarkan nilai amanah dan keadilan, misalnya, akan

---

<sup>17</sup> Penulis lahir di Watampone, 20 Februari merupakan Dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, menyelesaikan studi Strata Satu di STIEM Bongaya tahun 2008 Prodi Ekonomi Manajemen,, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Unhas Prodi Ekonomi Manajemen tahun 2017

lebih terdorong untuk menjalankan tugasnya secara profesional dan penuh tanggung jawab. Demikian pula, budaya musyawarah yang diterapkan dalam pengambilan keputusan di lingkungan madrasah mendorong terciptanya partisipasi aktif seluruh warga madrasah, sehingga setiap program yang dirancang lebih responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol dan pengorganisasian, tetapi juga sebagai instrumen pembinaan karakter dan pengembangan potensi insan pendidikan secara menyeluruh.

Dalam praktiknya, peningkatan kualitas sumber daya manusia di MAN 2 watampone melalui manajemen pendidikan Islam dapat dilihat dari berbagai program strategis yang dijalankan, seperti penguatan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis nilai-nilai keislaman, pembinaan akhlak siswa melalui kegiatan keagamaan yang terstruktur, serta penerapan sistem evaluasi yang adil dan transparan. Selain itu, kepala madrasah sebagai pemimpin spiritual dan manajerial berperan penting dalam menanamkan budaya kerja yang islami, menjadikan keteladanan sebagai metode kepemimpinan utama. Ketika seluruh elemen madrasah menjalankan fungsinya dalam kerangka nilai-nilai Islam, maka akan tercipta ekosistem pendidikan yang kondusif, berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mampu mencetak lulusan yang unggul dalam ilmu pengetahuan sekaligus kokoh dalam keimanan.

Pendekatan manajemen pendidikan Islam yang holistik sebagaimana diterapkan di MAN sejalan dengan pandangan beberapa pakar pendidikan Islam. Menurut Mulyasa (2005), manajemen pendidikan yang baik harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi tenaga pendidik, dan mengarahkan seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Sementara itu, menurut Zuhairini dkk. (1995), nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab harus menjadi inti dalam setiap proses manajerial agar lembaga pendidikan mampu mencetak insan



kamil—manusia yang seimbang antara aspek jasmani, akal, dan rohani. Dengan mengintegrasikan pandangan para ahli ini ke dalam praktik manajemen di MAN, terbukti bahwa pengelolaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam tidak hanya memperkuat karakter peserta didik dan tenaga pendidik, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, baik secara akademik maupun moral.

Lebih lanjut, Nawawi (2003) menekankan bahwa manajemen pendidikan yang efektif harus mampu menggerakkan seluruh potensi lembaga secara terkoordinasi dan terarah, dengan menjadikan visi dan misi sebagai dasar pijakan dalam setiap kebijakan. Dalam konteks pendidikan Islam, visi tersebut tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan kepribadian islami. Hal ini senada dengan pandangan Syafaruddin (2005), yang menyatakan bahwa manajemen pendidikan Islam harus menempatkan nilai-nilai transendental sebagai inti dari semua aktivitas pendidikan. Oleh karena itu, penerapan manajemen berbasis nilai Islam di MAN menjadi kunci dalam menciptakan sinergi antara manajemen modern dan spiritualitas Islam, sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat dalam integritas moral dan sosialnya.

Dalam mendukung hal tersebut, Suyanto dan Asep Jihad (2013) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana sistem manajemen dijalankan, terutama dalam hal pengembangan profesionalisme guru, budaya organisasi, dan perencanaan strategis berbasis nilai. Sementara itu, menurut Ramayulis (2008), pendidikan Islam yang dikelola secara profesional dengan manajemen yang efektif akan mampu melahirkan insan yang berilmu dan berakhlak karimah, sesuai dengan tujuan pendidikan Islam itu sendiri. Oleh karena itu, ketika Madrasah Aliyah Negeri mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen Islam secara konsisten—mulai dari perencanaan hingga evaluasi—maka tidak hanya proses pembelajaran yang akan meningkat, tetapi juga

kualitas seluruh komponen SDM yang ada di dalamnya, sehingga madrasah dapat berkontribusi nyata dalam mencetak generasi bangsa yang unggul dan berkarakter islami.

Implementasi manajemen pendidikan Islam yang konsisten juga berdampak pada terbentuknya budaya kerja yang profesional dan bernilai ibadah di lingkungan madrasah. Setiap tugas dan tanggung jawab tidak lagi dipandang sekadar kewajiban administratif, melainkan sebagai bagian dari amanah yang harus dijalankan dengan penuh integritas. Hal ini menciptakan etos kerja yang tinggi, mempererat hubungan antar warga madrasah, dan menumbuhkan semangat kolektif dalam mencapai visi bersama. Menurut Hasan Langgulung (2000), pendidikan yang efektif adalah pendidikan yang mampu menumbuhkan dimensi spiritual, intelektual, dan sosial secara simultan. Oleh karena itu, manajemen pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri 2 Watampone bukan hanya strategi peningkatan mutu kelembagaan, melainkan juga sebagai sarana pembangunan peradaban yang berakar pada nilai-nilai Ilahiyah.

Ke depan, untuk semakin menguatkan peran manajemen pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 2 Watampone, diperlukan inovasi manajerial yang adaptif terhadap perkembangan zaman, namun tetap berpijak pada prinsip-prinsip keislaman. Penggunaan teknologi dalam tata kelola pendidikan, peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, serta penguatan kolaborasi antara madrasah, orang tua, dan masyarakat merupakan langkah-langkah strategis yang perlu terus diupayakan. Dengan demikian, MAN 2 Watampone dapat tampil sebagai lembaga pendidikan unggulan yang tidak hanya mencetak generasi yang cerdas dan kompeten, tetapi juga memiliki akhlak mulia, daya saing global, dan kontribusi nyata bagi kemajuan umat dan bangsa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan Islam memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri, khususnya di MAN 2 Watampone. Ketika nilai-nilai Islam

dijadikan sebagai landasan utama dalam setiap proses manajerial, maka tidak hanya efektivitas kelembagaan yang tercapai, tetapi juga tercipta generasi yang utuh secara intelektual, spiritual, dan moral. Oleh karena itu, komitmen semua pihak dalam mengembangkan manajemen berbasis nilai Islam merupakan investasi jangka panjang untuk membangun peradaban yang bermartabat dan berdaya saing di tengah arus globalisasi. Semoga upaya ini terus berkelanjutan dan menjadi inspirasi bagi lembaga pendidikan Islam lainnya di seluruh Indonesia.

### **Daftar Pustaka**

- Langgulong, Hasan. (2000). *Asas-Asas Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Husna.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ramayulis. (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Ciputat: Ciputat Press.
- Suyanto dan Asep Jihad. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Zuhairini, dkk. (1995). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara

# **Dinamika Kebutuhan Sosial dalam Organisasi**

**Linardo Pratama, M.Pd<sup>18</sup>**

***Universitas Jambi***

*“Kebutuhan sosial dalam organisasi Merujuk pada kebutuhan individu untuk berinteraksi, merasa diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari kelompok”*

Dalam dunia kerja modern yang semakin kompleks, pemahaman terhadap kebutuhan manusia dalam organisasi menjadi hal yang krusial. Salah satu aspek yang sering kali terabaikan tetapi memiliki dampak besar terhadap kinerja dan kesejahteraan kerja adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan ini merujuk pada dorongan individu untuk menjalin hubungan interpersonal yang positif, diterima dalam kelompok, dan menjadi bagian dari komunitas organisasi.

## **Teori Kebutuhan Sosial dalam Organisasi**

Manusia terus berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Namun kebutuhan yang terpuaskan bukanlah motivator perilaku. Hal ini merupakan fakta yang tidak dikenali dalam teori X dan oleh karena itu diabaikan dalam pendekatan konvensional terhadap manajemen manusia (McGregor 1960:36).

---

<sup>18</sup> Penulis lahir di Jambi, 27 Desember 1992, Merupakan Dosen Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Jambi, Menyelesaikan studi S1 di Prodi Pendidikan Biologi Jurusan Tarbiyah STAIN Kerinci Tahun 2014, Menyelesaikan S2 di Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2019.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kebutuhan sosial dalam organisasi mencakup keinginan individu untuk diterima, diakui, dan memiliki hubungan yang menyenangkan dengan orang lain di tempat kerja. Ini bukan sekadar “kenyamanan sosial”, melainkan bagian penting dari motivasi kerja yang menentukan keterlibatan dan kinerja karyawan.

Herzberg (1968) dalam teorinya tentang dua faktor motivasi menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta pengakuan sosial termasuk dalam kategori motivator intrinsik yang mendorong kinerja tinggi. Hal ini sejalan dengan teori ERG dari Alderfer (1969), yang menyebutkan bahwa kebutuhan akan “relatedness” (hubungan) sama pentingnya dengan kebutuhan eksistensi dan pertumbuhan.

McClelland (1961) juga menekankan pentingnya need for affiliation atau kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk menjalin hubungan hangat dan dekat dengan orang lain. Menurutnya, individu yang memiliki dorongan afiliasi tinggi akan lebih nyaman bekerja dalam tim dan memiliki sensitivitas interpersonal yang tinggi. Maslow (1943) menyebut kebutuhan sosial sebagai bagian dari hierarki kebutuhan manusia, yang muncul setelah kebutuhan fisiologis dan keamanan terpenuhi. Ia menempatkan kebutuhan akan cinta, rasa memiliki, dan hubungan antarindividu sebagai kebutuhan dasar ketiga dalam hidup manusia.

### **Bentuk-Bentuk Kebutuhan Sosial dalam Organisasi**

Kebutuhan sosial dalam organisasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti: 1) Keinginan untuk menjadi bagian dari kelompok kerja. 2) Keinginan untuk diterima dan dihargai oleh rekan dan atasan. 3) Kebutuhan akan komunikasi terbuka dan dukungan emosional. 4) Kebutuhan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan. 5) Keinginan untuk terhubung dengan nilai dan budaya organisasi.

Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan merasa lebih terikat, loyal, dan termotivasi. Namun sebaliknya, bila kebutuhan ini diabaikan, muncul risiko konflik, isolasi, dan bahkan turnover karyawan (Saks, 2006).

### **Dinamika dalam Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial tidak bersifat tetap, melainkan dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah perkembangan teknologi dan pola kerja baru seperti remote working. Penelitian oleh Allen, Golden, dan Shockley (2015) menunjukkan bahwa pekerja jarak jauh cenderung mengalami keterasingan sosial jika tidak ada strategi komunikasi yang memadai.

Selain itu, perbedaan generasi juga turut memengaruhi bagaimana kebutuhan sosial diekspresikan dan dipenuhi. Deal, Altman, dan Rogelberg (2010) mencatat bahwa generasi milenial dan Z lebih nyaman membangun relasi melalui media digital, sementara generasi sebelumnya cenderung mengandalkan interaksi langsung. Budaya organisasi juga memainkan peran penting. Organisasi dengan budaya terbuka dan inklusif cenderung lebih mampu memenuhi kebutuhan sosial karyawan dibanding organisasi yang hierarkis dan birokratis (Cameron & Quinn, 2011).

### **Dampak Terhadap Kinerja dan Kesejahteraan**

Pemenuhan kebutuhan sosial berdampak langsung pada berbagai aspek organisasi. Saks (2006) menemukan bahwa keterikatan kerja (*employee engagement*) berkorelasi positif dengan kepuasan hubungan sosial di tempat kerja. Demikian pula, Eisenberger et al. (2002) menyatakan bahwa dukungan sosial dari atasan dan organisasi meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan tingkat kelelahan kerja (*burnout*).

Sebaliknya, karyawan yang merasa kebutuhan sosialnya tidak terpenuhi akan menunjukkan penurunan motivasi, lebih mudah stres, dan lebih rentan untuk keluar dari organisasi.

### **Strategi Memenuhi Kebutuhan Sosial**

Organisasi harus secara aktif merancang kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan kebutuhan sosial, di antaranya: 1) Membangun budaya kerja inklusif dan terbuka (Cameron & Quinn, 2011). 2) Mendorong kegiatan informal seperti *team building*, komunitas internal, dan ruang diskusi. 3) Menyediakan forum komunikasi dua arah antara karyawan dan manajemen. 4) Memberikan pelatihan soft skills seperti empati, komunikasi, dan kerja sama. 5) Menerapkan sistem mentoring dan coaching.

Kebutuhan sosial merupakan aspek esensial dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam dunia kerja yang terus berubah ditandai oleh kemajuan teknologi, perubahan struktur kerja, serta meningkatnya tekanan kompetitif organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada produktivitas dan pencapaian target, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan manusiawi dari para karyawannya. Kebutuhan akan pengakuan, rasa memiliki, interaksi yang sehat, serta dukungan emosional dan psikologis merupakan bagian tak terpisahkan dari kesejahteraan individu di tempat kerja. Dinamika kebutuhan sosial mencerminkan kompleksitas hubungan antar individu dalam organisasi, yang melibatkan komunikasi, kolaborasi, empati, dan solidaritas. Organisasi yang mampu memahami dan merespons kebutuhan sosial ini secara adaptif akan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Hanya organisasi yang responsif terhadap dinamika ini yang akan bertahan, berkembang, dan tetap relevan di tengah perubahan zaman.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, H. 2017. *Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi*. Warta Dharmawangsa, (51).
- Alderfer, C. P. 1969. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. 2015. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. 2020. *Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam*. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103-114.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. 2011. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. 2010. Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 191–199.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. 2002. Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Faturahman, B. M. 2018. *Kepemimpinan dalam budaya organisasi*. *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, 10(1), 1-11.
- Faustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Herzberg, F. 1968. One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.



- Maslow, A. H. 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. 1961. *The achieving society*. D. Van Nostrand.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saks, A. M. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619

## **BMC (*Business Model Canvas*) untuk Industri Wayang Kulit**

**Rohmad Eko Priyono, A.Md TK., S.Pd., M.Sn<sup>19</sup>**

***Akademi Komunitas Negeri Seni dan Budaya Yogyakarta***

*“Membangun Bisnis Wayang Kulit Memerlukan BMC sebagai acuan kerangka dasar dalam berbisnis dan membawa warisan budaya menuju masa depan”*

Dalam memahami dan membangun sebuah bisnis kerajinan wayang kulit yang kuat, Business Model Canvas (BMC) menjadi alat yang sangat relevan dan efektif. Business Model Canvas adalah kerangka visual yang menggambarkan bagaimana sebuah organisasi menciptakan, memberikan, dan menangkap nilai. Kerajinan wayang kulit, sebagai bagian dari warisan budaya tak benda, tidak hanya membutuhkan sentuhan artistik, tetapi juga pendekatan bisnis yang strategis untuk dapat beradaptasi dengan pasar modern. Dengan menggunakan BMC, kita dapat memetakan dan menganalisis seluruh elemen penting yang membentuk bisnis kerajinan wayang kulit, mulai dari segmen pelanggan, proposisi nilai, saluran distribusi, hingga sumber pendapatan. Setiap elemen dalam BMC harus diuraikan secara terperinci agar pemilik usaha kerajinan wayang kulit mampu

---

<sup>19</sup> Penulis Lahir di Ponorogo, 06 Juli 1990, Merupakan Dosen di Progam Studi Kriya Kulit Akademi Komunitas Negeri Seni dan Budaya Yogyakarta, Menyelesaikan D3 Desain Teknologi Produk Kulit Di Politeknik ATK Yogyakarta tahun 2011, menyelesaikan S1 Pendidikan Seni Rupa di UST Yogyakarta, Menyelesaikan S2 di Pascasarjana ISI Yogyakarta Prodi Penciptaan Kriya Kulit.

mengembangkan bisnisnya secara berkelanjutan, kompetitif, dan tetap menjaga nilai luhur budaya.

Dimulai dari elemen Customer Segments, kerajinan wayang kulit harus secara cermat mengidentifikasi siapa saja target pasarnya. Segmentasi ini tidak hanya terbatas pada kolektor seni tradisional atau pecinta budaya lokal, melainkan juga mencakup kalangan muda, komunitas pecinta seni, pelaku industri kreatif, serta pasar internasional yang menghargai produk-produk heritage. Target pasar lainnya meliputi instansi pemerintahan, lembaga pendidikan, hotel-hotel berbintang, hingga perusahaan swasta yang mencari elemen dekorasi berunsur budaya. Pemahaman tentang customer segments ini menjadi pondasi agar kerajinan wayang kulit dapat mengembangkan produk dan layanan yang sesuai kebutuhan masing-masing segmen.

Dalam hal Value Propositions, kerajinan wayang kulit menawarkan nilai yang sangat unik. Keaslian, keterampilan tangan tradisional, nilai sejarah, kedalaman filosofi cerita dalam setiap karakter, serta eksklusivitas produksi menjadi poin utama. Kerajinan ini bukan hanya produk fungsional atau dekoratif, melainkan membawa narasi budaya dan identitas bangsa. Nilai tambah lainnya adalah personalisasi, di mana pelanggan dapat memesan wayang kulit dengan desain khusus, disesuaikan dengan tema acara atau kebutuhan koleksi pribadi. Inovasi kontemporer juga bisa menjadi bagian dari value proposition, seperti wayang kulit dengan kombinasi teknologi augmented reality (AR) atau storytelling digital yang membuat pengalaman menikmati wayang menjadi lebih interaktif.

Channels atau saluran distribusi dalam bisnis kerajinan wayang kulit perlu didesain secara efektif. Penjualan langsung melalui galeri kerajinan, pameran seni, dan festival budaya menjadi jalur utama. Namun, perluasan saluran melalui platform e-commerce, media sosial, marketplace khusus seni, hingga kerja sama dengan retail lifestyle juga penting untuk memperluas jangkauan pasar. Mengoptimalkan website resmi dengan fitur e-commerce dan storytelling tentang proses produksi juga menjadi

strategi penting dalam membangun kepercayaan pelanggan. Channels offline dan online harus berjalan beriringan agar mampu menciptakan pengalaman pelanggan yang optimal.

Customer Relationships menjadi elemen kunci dalam membangun loyalitas pelanggan. Hubungan ini bisa dibangun melalui pelayanan personal, storytelling mendalam tentang filosofi produk, layanan purna jual seperti perawatan atau restorasi wayang, serta program loyalitas seperti membership atau komunitas kolektor. Memberikan pengalaman eksklusif, seperti workshop membuat wayang kulit, tentang proses tatah sungging, atau konsultasi langsung dengan pengrajin senior, akan mempererat keterikatan emosional pelanggan terhadap brand kerajinan wayang kulit.

Revenue Streams atau aliran pendapatan dalam bisnis ini bisa sangat beragam. Selain dari penjualan langsung produk, pendapatan bisa diperoleh dari layanan khusus seperti personalisasi wayang, penyelenggaraan workshop budaya, sewa pertunjukan, kerja sama branding dengan perusahaan, lisensi desain wayang untuk produk lain seperti fashion atau interior, hingga monetisasi digital melalui konten video, animasi, atau NFT berbasis karakter wayang kulit. Diversifikasi sumber pendapatan ini penting untuk mengurangi ketergantungan pada satu model bisnis dan memperkuat ketahanan usaha di tengah perubahan pasar.

Dalam elemen Key Resources, kerajinan wayang kulit bergantung pada beberapa aset utama: keterampilan para pengrajin, bahan baku kulit berkualitas tinggi, alat tradisional untuk tatah sungging, desain dan cerita wayang, serta sumber daya manusia di bidang pemasaran, digitalisasi, dan manajemen bisnis. Pengetahuan tentang filosofi, pakem cerita, dan teknik pembuatan tradisional menjadi kekayaan intelektual yang harus dipelihara dan dilindungi. Investasi dalam pelatihan pengrajin muda dan dokumentasi proses produksi juga menjadi sumber daya penting untuk menjaga kelangsungan usaha dalam jangka panjang.

Key Activities meliputi seluruh kegiatan yang diperlukan untuk menjalankan model bisnis ini. Aktivitas utama meliputi pembuatan kerajinan wayang kulit, riset dan pengembangan desain baru yang tetap menghormati nilai luhur, pemasaran digital dan offline, pengelolaan hubungan pelanggan, pengelolaan komunitas pengrajin, serta kolaborasi kreatif dengan pihak luar seperti desainer fashion, interior, hingga brand korporat. Kegiatan pelestarian budaya melalui edukasi publik tentang wayang kulit juga menjadi bagian dari key activities, karena semakin tinggi kesadaran budaya di masyarakat, semakin besar pula potensi pasar.

Key Partnerships, kolaborasi strategis diperlukan untuk memperkuat bisnis. Mitra penting termasuk komunitas budaya, lembaga pemerintah seperti dinas pariwisata dan kebudayaan, institusi pendidikan seni, platform marketplace seni, galeri seni, hotel berbintang, pengembang properti yang mencari elemen interior bertema budaya, serta influencer budaya di media sosial. Kemitraan juga dapat diperluas ke startup teknologi untuk mengembangkan produk berbasis AR/VR yang menghidupkan karakter wayang secara digital, atau bekerja sama dengan perusahaan periklanan untuk memperkenalkan wayang kulit sebagai bagian dari kampanye brand.

Terakhir, dalam Cost Structure, biaya utama dalam bisnis kerajinan wayang kulit mencakup pembelian bahan baku (kulit kerbau pilihan, cat, pewarna alami), upah pengrajin, pengembangan produk baru, biaya pemasaran digital, biaya pameran dan partisipasi dalam event budaya, biaya distribusi dan logistik, biaya produksi konten digital untuk storytelling, serta biaya overhead lainnya seperti sewa galeri atau workshop. Efisiensi dalam pengelolaan biaya harus tetap memperhatikan kualitas produk, karena dalam bisnis berbasis budaya, kualitas dan keaslian adalah harga mati.

Dengan memahami dan mengoptimalkan kesembilan elemen dalam Business Model Canvas ini, pelaku usaha kerajinan wayang kulit dapat membangun bisnis yang bukan hanya bertahan, tetapi juga berkembang di pasar lokal maupun global. Bisnis kerajinan

wayang kulit yang sukses adalah yang mampu menjaga keseimbangan antara inovasi dengan nilai luhur tradisi, antara adaptasi terhadap perubahan zaman dengan penghormatan terhadap akar budaya. Ketika seluruh aspek ini berjalan selaras, kerajinan wayang kulit tidak hanya menjadi barang seni yang dijual, tetapi menjadi duta budaya bangsa yang hidup dan terus berkarya di kancah dunia. BMC ini harus dipahami bukan sebagai sesuatu yang kaku, melainkan sebagai kerangka kerja yang dinamis. Dalam perjalanannya, model bisnis harus terus disesuaikan berdasarkan umpan balik dari pasar, perkembangan teknologi, perubahan tren konsumen, hingga perubahan kondisi sosial budaya. Pemilik bisnis kerajinan wayang kulit perlu memiliki ketajaman untuk membaca sinyal-sinyal perubahan tersebut dan mampu melakukan inovasi tanpa kehilangan jati diri budaya. Misalnya, jika tren mengarah pada kebutuhan akan produk yang lebih ramah lingkungan, maka bisnis dapat mengadopsi bahan-bahan yang lebih sustainable dalam produksi wayang kulit. Atau, jika generasi muda lebih tertarik pada storytelling visual, maka menciptakan konten digital yang kuat tentang filosofi wayang menjadi salah satu strategi adaptasi.

Penggunaan teknologi dalam mendukung operasi bisnis kerajinan wayang kulit tidak boleh diabaikan. Sistem manajemen produksi berbasis aplikasi, platform e-commerce yang terintegrasi, penggunaan AI untuk rekomendasi produk personalisasi, hingga penggunaan blockchain untuk sertifikasi keaslian wayang kulit sebagai karya seni otentik, semua ini membuka peluang baru yang bisa mengoptimalkan bisnis berbasis budaya ini. Integrasi teknologi secara cerdas akan memungkinkan kerajinan wayang kulit untuk berbicara dalam bahasa pasar global tanpa mengorbankan nilai-nilai luhur yang dikandungnya. Pemasaran dalam konteks bisnis kerajinan wayang kulit bukan hanya soal menjual produk, tetapi soal menjual cerita, makna, dan pengalaman. Konsumen modern, terutama di pasar premium, mencari koneksi emosional dengan produk yang mereka beli. Website, media sosial, katalog produk, hingga pameran offline

harus mampu membawa konsumen masuk ke dalam dunia wayang kulit, merasakan kekayaan budaya yang terkandung di dalamnya, dan merasakan kebanggaan memiliki bagian dari warisan budaya tersebut.

Membangun ekosistem yang mendukung keberlanjutan bisnis kerajinan wayang kulit juga menjadi hal yang strategis. Ekosistem ini mencakup pelatihan generasi muda untuk menjadi pengrajin baru, membentuk komunitas pelanggan yang loyal dan aktif, membangun jaringan kerja sama dengan berbagai sektor industri, serta berkontribusi pada pelestarian budaya melalui program-program CSR (Corporate Social Responsibility). Dengan pendekatan ekosistem ini, bisnis kerajinan wayang kulit tidak hanya menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga memberikan dampak sosial dan budaya yang positif bagi masyarakat luas. Business Model Canvas untuk kerajinan wayang kulit adalah peta jalan yang membawa warisan budaya menuju masa depan. Ia menghubungkan masa lalu, masa kini, dan masa depan dalam satu kerangka kerja strategis yang hidup dan berkelanjutan. Dengan memahami dan menerapkan BMC secara cerdas, kita bukan hanya menjaga wayang kulit tetap hidup, tetapi juga memberikannya ruang untuk beradaptasi, bertumbuh, dan bersinar di panggung dunia.

# **Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam Lingkungan Ruang Praktik Sekolah**

**Nely Ana Mufarida, ST., MT<sup>20</sup>**

***Universitas Muhammadiyah Jember***

*“Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja memastikan lingkungan ruang praktik sekolah aman, sehat, mendukung pembelajaran dan mencegah risiko kecelakaan”*

**M**anajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam lingkungan ruang praktik sekolah merupakan salah satu elemen penting yang wajib diterapkan demi menjamin perlindungan terhadap peserta didik, tenaga pendidik, serta seluruh warga sekolah dari potensi bahaya atau kecelakaan kerja. Ruang praktik sekolah, khususnya pada sekolah kejuruan atau sekolah yang menyediakan pelatihan keterampilan teknis seperti laboratorium, bengkel otomotif, ruang praktik tata boga, dan sejenisnya, memiliki risiko yang cukup tinggi terhadap insiden yang dapat membahayakan keselamatan. Oleh sebab itu, penerapan sistem manajemen K3 yang baik tidak hanya menjadi keharusan, tetapi juga bagian dari upaya menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan aman bagi seluruh elemen yang terlibat di dalamnya.

---

<sup>20</sup> Penulis lahir di Situbondo, 22 April 1977, merupakan Dosen di Program Studi Teknik Mesin, Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jember, menyelesaikan studi S1 di Universitas Muhammadiyah Malang tahun 1999, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Teknik Mesin Universitas Brawijaya Malang tahun 2004.



Kesehatan dan keselamatan kerja dalam konteks pendidikan memiliki cakupan yang luas. Di ruang praktik, siswa tidak hanya dituntut untuk memahami teori, tetapi juga harus mempraktikkan langsung keterampilan yang berkaitan dengan bidang keahlian mereka. Misalnya, di ruang praktik teknik mesin, siswa harus mengoperasikan mesin bubut, bor, dan peralatan berat lainnya. Di ruang praktik kimia, mereka berkontak dengan bahan-bahan reaktif yang bisa menimbulkan iritasi atau ledakan jika tidak ditangani dengan benar. Oleh karena itu, sangat penting bagi sekolah untuk memiliki prosedur operasional standar (SOP) terkait K3, memberikan pelatihan keselamatan kepada siswa dan guru, serta menyediakan alat pelindung diri (APD) yang memadai.

Salah satu aspek mendasar dalam manajemen K3 di sekolah adalah identifikasi bahaya (*hazard identification*). Sekolah perlu mengidentifikasi potensi bahaya yang mungkin terjadi di ruang praktik. Misalnya, risiko kebakaran, kebocoran gas, tumpahan bahan kimia, aliran listrik, kebisingan berlebih, serta peralatan tajam dan bergerak. Setelah itu dilakukan, sekolah harus melakukan penilaian risiko (*risk assessment*) untuk menilai tingkat keparahan dan kemungkinan terjadinya bahaya tersebut. Dari hasil penilaian ini, pihak manajemen sekolah dapat merancang strategi pencegahan dan penanganan yang tepat. Langkah-langkah mitigasi seperti pemasangan alat pemadam kebakaran ringan (APAR), sistem ventilasi yang baik, lantai anti selip, serta tanda peringatan bahaya menjadi bagian penting dari manajemen K3.

Penerapan K3 dalam ruang praktik juga memerlukan keterlibatan semua pihak, termasuk guru sebagai fasilitator utama kegiatan praktik. Guru perlu memastikan bahwa setiap siswa memahami instruksi dengan baik sebelum melakukan kegiatan praktik. Pembelajaran mengenai keselamatan sebaiknya diberikan sebelum praktik dimulai, dan dilakukan secara berulang agar siswa benar-benar memahami pentingnya keselamatan. Selain itu, guru juga perlu melakukan pengawasan yang ketat selama praktik berlangsung, serta bertanggung jawab terhadap kesiapan dan kelayakan alat yang akan digunakan.

Pengelolaan limbah dan bahan berbahaya juga menjadi bagian penting dalam manajemen K3 di sekolah. Banyak ruang praktik yang menghasilkan limbah, baik padat, cair, maupun gas, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat mencemari lingkungan sekolah dan membahayakan kesehatan. Limbah kimia, sisa makanan di dapur praktik, atau oli bekas di bengkel otomotif misalnya, harus dibuang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sekolah sebaiknya memiliki sistem pengelolaan limbah dan bekerjasama dengan pihak ketiga yang berwenang dalam menangani limbah berbahaya.

Dari sisi kebijakan, sekolah perlu memiliki dokumen formal yang mengatur sistem manajemen K3, seperti panduan keselamatan, manual evakuasi darurat, dan instruksi kerja aman. Dokumen ini harus disosialisasikan secara luas kepada siswa, guru, teknisi, dan staf lainnya agar semua pihak memiliki pemahaman dan tanggung jawab yang sama dalam menciptakan lingkungan yang aman. Selain itu, pelatihan rutin seperti simulasi kebakaran, evakuasi bencana, atau pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) juga sangat dianjurkan.

Di samping itu, keberadaan fasilitas pendukung keselamatan menjadi syarat utama ruang praktik yang aman. Fasilitas tersebut mencakup alat pemadam api, kotak P3K yang lengkap, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, jalur evakuasi yang jelas dan tidak terhalang, serta sistem alarm darurat. Semua fasilitas ini harus dalam kondisi siap pakai dan dilakukan pengecekan berkala oleh petugas yang berkompeten. Sekolah dapat membentuk tim K3 yang bertanggung jawab secara khusus dalam perawatan dan pengawasan sarana keselamatan ini.

Penerapan manajemen K3 juga erat kaitannya dengan pembentukan budaya keselamatan di lingkungan sekolah. Budaya ini hanya bisa terwujud jika semua warga sekolah, terutama peserta didik, memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap pentingnya keselamatan. Salah satu cara membangun budaya ini adalah melalui integrasi nilai-nilai K3 dalam setiap aspek pembelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung. Guru bisa

mengaitkan topik K3 dengan mata pelajaran, menjadikan pelanggaran keselamatan sebagai bagian dari evaluasi praktik, serta memberikan penghargaan kepada siswa yang konsisten menerapkan prinsip keselamatan.

Dari sudut pandang psikologi pendidikan, penerapan manajemen K3 yang baik juga berdampak positif terhadap kenyamanan dan konsentrasi belajar siswa. Siswa yang merasa aman dan terlindungi cenderung lebih fokus, percaya diri, dan berani mencoba hal baru selama proses pembelajaran praktik. Sebaliknya, jika lingkungan praktik tidak aman, siswa akan merasa cemas, enggan mencoba, bahkan bisa mengalami trauma jika pernah mengalami kecelakaan. Oleh karena itu, manajemen K3 bukan hanya soal regulasi, tetapi juga tentang membangun suasana belajar yang sehat secara fisik dan psikologis.

Penting bagi pihak sekolah untuk mengadopsi pendekatan partisipatif dalam merumuskan dan menegakkan kebijakan K3. Hal ini bisa dilakukan melalui forum musyawarah sekolah, pelatihan bersama, hingga pemberian peran kepada siswa sebagai duta atau agen keselamatan di setiap ruang praktik. Ketika siswa merasa dilibatkan dan memiliki tanggung jawab dalam menciptakan ruang praktik yang aman, maka kesadaran kolektif akan keselamatan kerja akan tumbuh dengan sendirinya. Ini menjadi bagian penting dari pendidikan karakter dan soft skill yang sangat dibutuhkan di dunia kerja profesional kelak.

Dalam konteks kesiapsiagaan terhadap keadaan darurat, setiap ruang praktik di sekolah wajib memiliki sistem dan skenario evakuasi yang jelas. Rambu evakuasi, peta jalur keluar, hingga titik kumpul harus dipasang pada tempat yang strategis dan mudah diakses oleh siswa. Sekolah juga sebaiknya mengadakan simulasi evakuasi secara berkala agar seluruh warga sekolah memiliki pengalaman dan tahu apa yang harus dilakukan saat terjadi insiden seperti kebakaran, kebocoran gas, atau gempa bumi. Simulasi semacam ini tidak hanya menambah kesiapan siswa secara teknis, tetapi juga membangun ketahanan psikologis menghadapi situasi darurat.

Aspek pengawasan dan penilaian juga tidak bisa diabaikan dalam sistem manajemen K3. Sekolah perlu menetapkan sistem monitoring berkala terhadap penerapan standar keselamatan di ruang praktik. Misalnya, melalui checklist inspeksi harian yang dilakukan oleh teknisi atau guru sebelum dan sesudah praktik berlangsung. Pemeriksaan terhadap kondisi alat, kelengkapan APD, serta kebersihan ruang praktik menjadi bagian dari evaluasi ini. Hasil dari monitoring harus didokumentasikan dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan. Jika ditemukan pelanggaran atau potensi bahaya, harus segera dilakukan tindak lanjut oleh tim K3 sekolah.

Lebih jauh lagi, kemajuan teknologi dapat dimanfaatkan untuk mendukung sistem manajemen K3 di sekolah. Sekolah-sekolah yang sudah mengadopsi sistem digital dapat menggunakan aplikasi atau platform manajemen risiko untuk mencatat insiden, mengatur jadwal pemeliharaan alat, serta melaporkan potensi bahaya secara cepat. Selain efisiensi dalam pengelolaan, pendekatan digital ini juga memberikan kemudahan dalam proses evaluasi dan pelaporan kepada pihak yang lebih tinggi seperti dinas pendidikan atau lembaga akreditasi sekolah.

Dukungan dari pihak eksternal juga memainkan peran penting. Sekolah bisa menjalin kerjasama dengan instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja, Dinas Kesehatan, atau BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) untuk mendapatkan pelatihan, sertifikasi, atau bantuan teknis terkait manajemen K3. Selain itu, dunia industri juga bisa diajak bekerjasama untuk memberikan pengalaman langsung kepada siswa tentang bagaimana penerapan K3 di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan konsep *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia industri (DUDI) yang menjadi prioritas dalam pengembangan pendidikan vokasi di Indonesia. Dalam konteks regulasi nasional, penerapan K3 di sekolah juga sejalan dengan berbagai peraturan dan kebijakan pemerintah. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tentang

Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan, serta Permendikbud terkait Manajemen Risiko di Lembaga Pendidikan menjadi dasar hukum yang memperkuat urgensi implementasi K3 di sekolah. Selain itu, prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan juga tercantum dalam Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya pada tujuan nomor 3 (Good Health and Well-being) dan nomor 4 (Quality Education).

Tidak kalah penting, pendekatan psikososial dalam manajemen K3 juga harus diperhatikan. Lingkungan praktik yang aman bukan hanya dari sisi fisik, tetapi juga dari sisi mental. Guru perlu memastikan bahwa suasana praktik tidak menimbulkan tekanan berlebihan pada siswa, apalagi rasa takut atau cemas yang justru bisa memicu kesalahan fatal. Oleh karena itu, komunikasi yang positif, pembinaan mental, serta pemberian apresiasi bagi siswa yang taat prosedur menjadi bagian dari menciptakan ruang praktik yang sehat secara menyeluruh.

Evaluasi akhir dari sistem manajemen K3 dapat dilakukan melalui asesmen komprehensif secara berkala. Sekolah dapat mengembangkan indikator-indikator keselamatan berbasis output dan outcome, seperti jumlah insiden yang terjadi, tingkat kepatuhan terhadap SOP, hasil audit K3 internal, serta hasil survei kepuasan siswa dan guru terhadap keamanan ruang praktik. Dengan melakukan refleksi dan evaluasi secara periodik, sekolah dapat terus memperbaiki sistem dan menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan serta tantangan yang ada.

# **Transformasi Pendidikan Berbasis *Total Quality Management (TQM)***

**Dr. Rr. Sri Kartikowati, MA., M.Bus<sup>21</sup>**

***Universitas Negeri Jakarta***

*“Transformasi pendidikan berbasis Total Quality Management (TQM)  
merupakan upaya strategis untuk meningkatkan mutu  
pendidikan secara menyeluruh melalui perbaikan berkelanjutan  
dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan”*

Perubahan yang cepat, terutama, di dunia pendidikan menuntut setiap institusi pendidikan untuk terus mampu beradaptasi agar kualitas tetap terjaga dan meningkat. Kualitas pendidikan lebih dari sekadar menyelenggarakan pembelajaran tetapi harus mampu merespons kebutuhan dan tantangan zaman. Hal ini mendorong perlunya suatu sistem yang tidak hanya mengutamakan hasil, tetapi juga berfokus pada kualitas di setiap

---

<sup>21</sup> Penulis lahir di Jakarta, Februari 1961, merupakan Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Penulis menyelesaikan gelar Sarjana Pendidikan di Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Jakarta (1982), gelar Magister Administrasi diselesaikan di FISIP Universitas Indonesia, Jakarta (1991), gelar Master of Business in Management Studies diselesaikan di LaTrobe University, Bendigo Victoria, Australia (2000). Selanjutnya Gelar Doktor Manajemen Pendidikan diselesaikan di Universitas Negeri Jakarta (2011). Penulis sejak tahun 1985 telah meniti karir sebagai pendidik di Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (P.IPS) Universitas Riau, dan sejak bulan September 2023 pindah tugas ke Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

proses perubahan dan dinamika yang ada di dalamnya. Di titik ini, transformasi pendidikan menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa sistem pendidikan dapat menjawab tantangan global. Salah satu pendekatan manajerial yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah *Total Quality Management* (TQM).

TQM, yang awalnya diterapkan dalam dunia industri untuk meningkatkan kualitas produk dan proses, kini mulai diterapkan di sektor pendidikan. TQM, yang telah terbukti sukses di dunia industri, kini diaplikasikan dalam konteks pendidikan (Sallis, 2010). Melalui prinsip-prinsip dasar TQM, seperti perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), keterlibatan semua pihak (*total involvement*), dan fokus pada kepuasan pelanggan (*customer focus*), lembaga pendidikan dapat melakukan transformasi yang tidak hanya mengutamakan hasil akademik tetapi juga berperan membangun budaya pendidikan yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Untuk memastikan bahwa implementasi TQM dalam pendidikan berjalan efektif, beberapa aspek penting perlu ditelaah. Membahas topik transformasi pendidikan berbasis TQM menjadi penting karena TQM menyediakan kerangka kerja yang komprehensif, partisipatif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Ada tiga aspek yang ditelaah yaitu: aspek kepemimpinan, layanan, dan teknologi.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Mengapa kepemimpinan? Meskipun seluruh komponen organisasi terlibat dalam penerapan TQM, namun peran pemimpin tetap menjadi kunci utama. Pemimpin bukan hanya sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai penggerak nilai, sikap, dan motivasi seluruh elemen organisasi untuk terlibat aktif dalam proses perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pendekatan kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena menekankan pada kemampuan pemimpin dalam

menginspirasi perubahan, mendorong inovasi, dan memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Bouranta et al., 2020). Seorang pemimpin transformasional tidak hanya menyampaikan visi, tetapi juga berperan dalam mentransformasikan perilaku, pola pikir, dan budaya kerja menuju mutu yang lebih tinggi sesuai dengan prinsip dasar TQM.

Kepemimpinan merupakan fondasi dalam perubahan organisasi. Dalam pendekatan TQM, pemimpin harus mampu menjadi penggerak budaya mutu. Gaya kepemimpinan transformasional dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan semangat TQM (Goetsch & Davis, 2016): membangun visi, memberi inspirasi, memberdayakan anggota organisasi, dan mendorong inovasi. Tanpa pemimpin yang transformasional, transformasi pendidikan akan kehilangan arah dan energi penggerak.

Dalam TQM, pemimpin berperan penting membentuk budaya mutu di sekolah. Pemimpin yang transformatif harus mendorong perubahan, dan melibatkan semua pihak untuk terus memastikan perubahan itu berkualitas. Menurut Goetsch dan Davis (1994), pemimpin harus mampu membangun arah yang jelas dan mendorong terjadinya proses keterlibatan semua orang dalam organisasi.

Bukhari (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis TQM bisa menciptakan suasana kolaboratif dan inovatif, juga memotivasi guru dan staf untuk berinovasi dan meningkatkan mutu secara terus-menerus. Adanya prinsip-prinsip TQM, maka kepemimpinan transformasional menjamin terjadinya perubahan budaya, nilai dan sistem, serta terjadi perubahan perilaku anggota organisasi akibat dilibatkan dan dibimbing untuk berubah bersama.



## **Layanan Edukasi**

Dalam konteks pendidikan, layanan edukasi mencakup seluruh proses yang dialami oleh peserta didik, pengajar, staf mulai dari penerimaan informasi, interaksi, hingga pengalaman belajar secara keseluruhan. Dalam TQM, mereka dipandang sebagai "pelanggan utama" yang harus menerima layanan pendidikan yang berkualitas.

Layanan edukatif mencakup proses pembelajaran, sistem penilaian, bimbingan, hingga pengalaman belajar secara keseluruhan. Fokus pada layanan ini menunjukkan bahwa mutu pendidikan tidak hanya diukur dari nilai akhir dan kegiatan lain yang bersentuhan, tetapi dari bagaimana proses belajar dibangun dan dijalankan dengan orientasi pada kebutuhan mereka.

Implementasi TQM dalam layanan edukasi menekankan pada perbaikan berkelanjutan, pengelolaan berbasis data, dan umpan balik yang konstruktif. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar TQM yang menekankan pada kualitas proses sebagai kunci untuk mencapai hasil yang optimal.

Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa penerapan TQM secara signifikan telah meningkatkan kualitas layanan edukasi (Saparina et al., 2023); (Henny et al., 2019); (Halil Nadiri et al., 2009). Berbagai bukti empiris yang telah dijelaskan di pembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa aspek layanan edukasi dalam TQM berperan krusial dalam menciptakan pengalaman belajar yang berkualitas dalam memajukan pendidikan serta mampu meningkatkan kepuasan dan hasil pendidikan peserta didik. Layanan edukasi dalam penerapan keilmuwan yang mendalam untuk membuat pendidikan yang lebih bermutu menjadi bagian penting dalam menciptakan kepuasan dan kepercayaan terhadap lembaga Pendidikan secara konsisten

## Teknologi Pembelajaran

Penggunaan aplikasi seperti *Google Classroom* atau *Moodle* membuat pembelajaran lebih fleksibel. Teknologi seperti *artificial intelligence* (AI) dan *big data* bisa membantu sekolah dalam mengelola data, membuat keputusan yang lebih tepat, dan meningkatkan kepuasan siswa. Teknologi merupakan pengungkit utama dalam efisiensi dan kualitas proses pendidikan. Dengan dukungan teknologi, sekolah bisa lebih cepat beradaptasi dan terus meningkatkan mutu layanan edukasi termasuk proses pembelajaran (Nur, 2023).

Dalam konteks TQM, penggunaan teknologi tidak hanya sebagai alat bantu, seperti disebutkan di atas, tetapi sebagai sistem yang dikelola dengan pendekatan berbasis data, perbaikan berkelanjutan, dan responsif terhadap umpan balik. Integrasi teknologi pembelajaran yang dikelola secara strategis akan memperkuat sistem mutu yang adaptif dan fleksibel. *Google Classroom* atau *Moodle* harus terus dimonitor dan dijaga serta diupayakan terjadi peningkatan terus menerus hingga maksimal. Teknologi digital menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam TQM, teknologi digunakan untuk mendukung pembelajaran dan memperbaiki sistem manajemen sekolah secara terus menerus.

Transformasi pendidikan di era digital menuntut pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan. *Total Quality Management* (TQM) memberikan kerangka kerja yang sistematis untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui keterlibatan semua pihak, perbaikan terus-menerus, dan fokus pada kepuasan pengguna layanan pendidikan.

Tiga aspek yang ditelaah dalam pendampingan penerapan TQM di lembaga Pendidikan dalam tulisan ini (kepemimpinan transformasional, layanan edukatif yang responsif, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran yang semakin maksimal) secara berkelanjutan, keterlibatan semua pihak dan berfokus pada pelayanan mutu pelanggan, menjadi kekuatan lembaga Pendidikan

yang adaptif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip TQM secara konsisten, lembaga pendidikan dapat melakukan transformasi yang bermakna dan berkelanjutan. Pendekatan ini akan mendorong terciptanya pendidikan yang lebih adaptif, berkualitas, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

### **Daftar Pustaka**

- Bouranta, N., Psomas, E., & Pantouvakis, A. (2020). Does transformational leadership influence TQM practices? A comparison analysis between manufacturing and service firms. *The TQM Journal*, 32(6), 1203–1220.
- Bukhari, A. (2012). *Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Diakses dari: <https://www.e-jurnal.com/2017/03/kepemimpinan-transformasional.html>
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (1994). *Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services*. Prentice Hall.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2016). *Quality management for organizational excellence: Introduction to total quality* (8th ed.). Pearson.
- Halil Nadiri, Jay Kandampully & Kashif Hussain. (2009). Students' Perceptions Of Service Quality In Higher Education. *Total Quality Management & Business Excellence Published*, 523-535  
<https://doi.org/10.1080/14783360902863713>
- Henny Purnama Dewi, Prihatin Lumbanraja, Rahim Matondang. (2020) Implementation of Total Quality Management and Interpersonal Communication in Achieving Student Satisfaction through Service Quality at Yayasan Pendidikan Islam, Miftahussalam. *IJRR, International Journal of Research Vol 6 No 2, 111-129*

Nur Mutmainah, A. (2023). Total Quality Management (TQM) di Era Digital: Integrasi Teknologi dan Manajemen Kualitas. *ResearchGate*.

Diakses

dari:

<https://www.researchgate.net/publication/389045758>

Sallis, E. (2010). *Total quality management*. Yogyakarta: Ircisod.

Saparina, Risa, Abdul Azis Wahab, Aceng Muhtaram Mirfani. . (2023). Implementasi Total Quality Management (TQM), Dalam Peningkatan Layanan Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan 20 (1) (2023) 1-20*

Teknokrat Indonesia Blog. (2022). *TQM dalam Pendidikan: Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Pendekatan Manajemen Terpadu*.

Diakses dari: <https://blog.teknokrat.ac.id/tqm-pendidikan-meningkatkan-kualitas-pendidikan-melalui-pendekatan-manajemen-terpadu/>

# **Peran Strategis Manajemen SDM dalam Mewujudkan Visi Indonesia Emas**

**Wahyu Aji Purnama, S.M., M.M<sup>22</sup>**  
*Universitas Muhammadiyah Luwuk*

*“Sumberdaya manusia yang baik akan memastikan bahwa setiap perubahan dan juga tantangan merupakan bagian daripada proses dalam mencapai visi Indonesia sejahtera 2045”*

**I**ndonesia EMAS 2045 merupakan visi besar untuk mewujudkan Indonesia yang maju dan sejahtera. Visi ini membawa pentingnya pengembangan dan pembangunan sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas, unggul, terampil, serta siap menghadapi tantangan global. Pembangunan Sumberdaya manusia menjadi prioritas utama bagi negara-negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Menuju tahun 2045 Indonesia di perkirakan memperoleh bonus demografi yang akan menjadi peluang yang sangat strategis bagi kemajuan Indonesia. Fenomena bonus demografi atau umumnya sebagai ledakan populasi dicirikan dengan jumlah penduduk usia produktif jauh lebih banyak dibanding jumlah penduduk usia non produktif, dimana jumlah usia produktif indonesia diproyeksikan berada pada grafik tertinggi dalam sejarah bangsa, mencapai 64% dari total jumlah

---

<sup>22</sup> Penulis lahir di Toili, Kab. banggai, 16 November 1997, merupakan Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai, menyelesaikan studi S1 di FEB UMLB tahun 2020, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jakarta tahun 2023.

penduduk indonesia sebesar 291 juta jiwa (Ahmad dan Sutikno, n.d.)

Besaran penduduk dengan usia yang produktif juga besar tentu akan menyediakan sumber tenaga kerja, para pelaku-pelaku usaha, dan konsumen potensial yang akan berperan dalam percepatan pembangunan. Melihat peluang yang terbuka lebar, maka pemerintahan sebelumnya yang dipimpin oleh presiden ke-7 yaitu, Joko widodo mengambil langkah yang strategis dengan menetapkan visi 4 pilar indonesia emas 2045 yaitu:

1. Pembangunan manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Pembangunan ekonomi berkelanjutan.
3. Pemerataan pembangunan serta.
4. Pemantapan ketahanan nasional dan pemantapan tatakelola pemerintahan.

Visi empat pilar Indonesia Emas di atas memiliki keterkaitan langsung dengan kualitas juga pengelolaan sumberdaya manusia (SDM). Pada pilar yang pertama menempatkan setiap manusia sebagai pusat dari pembangunan. Maka, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap warga negara memiliki akses terhadap pendidikan, pelatihan dan pekerjaan yang layak. Pilar ke dua hingga ke empat akan sangat sulit tercapai tanpa adanya penguatan kapasitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Dengan demikian, maka SDM yang unggul, kompeten, inovatif juga adaptif merupakan tulang punggung dari keseluruhan pilar tersebut. Untuk mencapai kemajuan teknologi dan juga inovasi maka dibutuhkan tenaga kerja yang terampil, cakap dan kreatif. Perekonomian yang berkelanjutan tentu akan bergantung pada sumberdaya manusia (SDM) yang produktif dan memiliki wawasan luas. Pemerataan pembangunan hanya akan dapat dicapai melalui pemerataan pendidikan juga peluang kerja.

Salah satu keberhasilan dalam pembangunan suatu bangsa ialah ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusianya. Melalui visi juga kondisi yang bertujuan untuk mencapai Indonesia yang

sejahtera tahun 2045, maka terbukti bahwa sumberdaya manusia yang unggul, kompeten serta berdaya saing global sangat penting dimiliki untuk mendorong realisasi yang cepat negara maju dimasa yang akan datang. Manajemen sumberdaya manusia memiliki peran yang vital dalam mewujudkan suatu bangsa yang maju dan sejahtera, terutama mengingat bahwa sebagian besar penduduk Indonesia akan mencapai usia kerja yang produktif pada tahun 2045. Dengan kata lain, pembangunan suatu negara dapat dipastikan akan meningkat pesat jika pemerintah berhasil membangun sumberdaya manusia (Puspa et.al., 2023).

Data pada Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun 2021, Indonesia memiliki sekitar 136 juta ngkatan kerja, namun hanya sekitar 20% dari angkatan kerja yang memiliki pendidikan tinggi. Meskipun ada peningkatan pada 2023 sebesar 22%, persentase ini masih jauh untuk memenuhi tuntutan pasar kerja yang semakin berkembang. Selain itu kondisi Indonesia yang kurang menuntungkan, karena Indeks Pembangunan Manusia (IPM) masih berada di angka 73,55 jauh dibawah rata-rata IPM negara maju yang berada di atas nilai 80. Nilai IPM Indonesia masih tertinggal jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN serta ekonomi maju seperti Korea, Jepang, dan Singapura. Dengan skor tersebut indonesia menempati posisi ke-112 di antara total 190 negara. Selain itu, ada tidaknya lintasan kenaikan substansial dalam HDI selama dekade sebelumnya. Antara tahun 2013 dan 2023, IPM mengalami peningkatan hanya 7,67 persen (Puspa et al., 2023).

Visi Indonesia Emas 2045 bukan hanya sekedar ambisi politik, melainkan peta jalan jangka panjang yang menekankan pentingnya pembangunan berkelanjutan, transformasi ekonomi dan penguatan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Dalam konteks ini, manajemen sumberdaya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat strategis. Sumberdaya manusia bukan lagi sekedar faktor produksi, akan tetapi menjadi aset utama pembangunan. Manajemen sumberdaya manusia yang baik akan mampu untuk menjembatani kebutuhan dunia kerja di masa yang

akan datang, mendorong inovasi serta menciptakan organisasi yang adaptif terhadap tantangan global.

Manajemen sumberdaya manusia berperan penting dalam membentuk kualitas SDM yang unggul, kompeten, dan produktif yang merupakan fondasi utama dalam mencapai kemajuan ekonomi, sosial dan budaya bangsa. Untuk memastikan SDM Indonesia siap dalam menghadapi bonus demografi juga tantangan global dalam mewujudkan visi Indonesia 2045, maka dibutuhkan strategi penguatan yang menyeluruh, diantaranya:

1. Pendidikan dan pelatihan berbasis kebutuhan masa depan

Setiap program pendidikan harus responsif terhadap dinamika-dinamika global yang muncul juga perlu untuk menyesuaikan dengan kebutuhan industri dan kemajuan teknologi. Program pendidikan vokasi dan reskilling harus digalakkan khususnya untuk sektor-sektor strategis seperti energi terbarukan, teknologi informasi dan manufaktur berbasis digital.

2. Pengembangan talenta digital

Indonesia perlu menyiapkan generasi muda dengan keterampilan digital yang memadai. Perubahan teknologi yang terus berlanjut dan semakin canggih akan menuntut setiap sumberdaya manusia untuk menyesuaikan dengan perubahannya. Hal tersebut harus dilakukan sebab setiap tantangan global memerlukan talenta digital dalam menghadapinya.

3. Penguatan kepemimpinan nasional

Kepemimpinan transformasional harus dikembangkan diberbagai lapisan organisasi serta institusi. Program akselerasi kepemimpinan, mentoring dan pembentukan jejaring kepemimpinan muda perlu diperkuat agar Indonesia memiliki stok pemimpin muda yang berkualitas yang siap menghadapi tantangan global



#### 4. Percepatan transformasi digital dalam HRM

Sistem Human Resource Information (HRIS) dan digital learning perlu untuk menjadi standar baru dalam pengelolaan SDM nasional baik di sektor publik maupun swasta. Transformasi digital juga akan mempercepat dalam pengambilan keputusan berbasis data. Implementasi dari e-HRM memungkinkan efisiensi biaya hingga 30% (Ulrich et al., 2021).

#### 5. Penguatan etika dan nilai kebangsaan

Selain kompetensi yang bersifat teknis, penguatan nilai integritas, etika kerja, dan nasionalisme juga sangat penting. Pendidikan karakter harus secara terus menerus di tanamkan agar sumberdaya manusia Indonesia tidak hanya unggul di dalam keterampilan tapi juga unggul dalam moral dan integritas (UNDP, 2022).

#### 6. Pemerataan pengembangan akses SDM

Upaya untuk mewujudkan Visi Indonesia 2045 tentu tidak akan berhasil tanpa adanya pemerataan. Pemerintah perlu untuk memastikan bahwa pendidikan yang berkualitas juga akses teknologi dapat menjangkau seluruh wilayah hingga daerah yang ada di Indonesia. Hal tersebut perlu dilakukan agar tidak ada lagi sumberdaya manusia terutama yang berada di daerah 3T (tertinggal, terdepan dan terluar) tidak memahami teknologi sehingga tidak dapat bersaing dalam tantangan global.

Peran strategis manajemen sumberdaya manusia (SDM) merupakan pondasi juga kekuatan utama dalam mencapai keberhasilan Visi Indonesia Emas 2045. SDM yang unggul dan berdaya saing global tidak tercipta secara instan, melainkan perlu melalui berbagai macam pembinaan, pendidikan juga pengelolaan yang berkelanjutan. Melalui peran strategis manajemen sumberdaya manusia (SDM) Indonesia dapat membentuk generasi-generasi muda yang berdaya saing global sehingga dapat memanfaatkan bonus demografi dengan sebaik mungkin guna

mencapai visi Indonesia makmur dan sejahtera atau Indonesia Emas 2045.

### **Daftar Pustaka**

- Bappenas. 2019. *Visi Indonesia 2045: Menuju Negara Maju Adil dan Makmur*. Kementrian PPN/Bappenas.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamilah Intan, Simanjuntak Agustina Rahayu Gita, Ginting Evanbert Roberto. 2024. Pendidikan dan Pelatihan: *Pengembangan Sumberdaya Manusia Menuju Indonesia Emas 2045*. Jurnal Ilmu Sosial. Vol. 5, No. 7, 2024
- UNDP. 2022. *Human Development Report 2022: Uncertain Times, Unsettled Lives*. Newyork: United Nations Development Programe.
- Ulrich, D., Brocbank, W., Johnson, D., Sanholtz, K., & Younger, J. 2021. *HR Competencies: Mastery at The Interesection of People and Business*. Society for Human Resorce Management.

# **Ekosistem Bisnis: Bagaimana Manajemen Dapat Membangun Kemitraan Strategis untuk Pertumbuhan yang Lebih Cepat**

**Rosalia Hedy Nono, S.Kg., MM<sup>23</sup>**  
***Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya Ruteng***

*“Membangun kemitraan strategis dalam ekosistem bisnis mempercepat pertumbuhan melalui kolaborasi, akses sumber daya, dan inovasi, membutuhkan manajemen proaktif”*

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin ketat dan dinamika dunia bisnis yang terus berubah, pendekatan tradisional yang hanya mengedepankan keunggulan internal tidak lagi cukup untuk meraih pertumbuhan yang berkelanjutan. Konsep ekosistem bisnis telah muncul sebagai paradigma baru yang menekankan pentingnya kolaborasi dan kemitraan strategis dengan beragam pemangku kepentingan. Artikel ini akan membahas secara mendalam mengenai konsep ekosistem bisnis, menjelaskan mengapa membangun kemitraan strategis di dalamnya sangat penting untuk mempercepat pertumbuhan, serta menguraikan langkah-langkah praktis yang dapat diambil oleh manajemen dalam merancang, membangun, dan mengelola

---

<sup>23</sup> Penulis lahir di Ruteng, Flores - NTT, merupakan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya, Program Studi Manajemen, tahun 2010 menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Jember, dan tahun 2012 menyelesaikan pendidikan S2 di Pascasarjana Universitas Esa Unggul Jakarta Ilmu Manajemen.

ekosistem bisnis yang efektif. Analisis ini didasarkan pada tinjauan literatur akademis serta pengamatan terhadap tren bisnis terbaru.

Menggarisbawahi berbagai tantangan dan dinamika yang dihadapi perusahaan dalam dunia bisnis yang kini semakin kompleks dan cepat berubah sebagai akibat dari gangguan digital, perubahan pilihan konsumen, masalah keberlanjutan, serta ketegangan geopolitik. Dalam keadaan ini, pandangan bahwa kesuksesan perusahaan sepenuhnya bergantung pada sumber daya yang dimiliki mulai bergeser, dan saat ini, keberhasilan jangka panjang lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan untuk berkolaborasi dan menciptakan nilai bersama dalam ekosistem bisnis.

Artikel ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai ekosistem bisnis dan pentingnya manajemen dalam membangun serta mengelola kemitraan strategis di dalamnya. Fokus utamanya adalah pada keuntungan dari kolaborasi, berbagai tantangan yang muncul, dan strategi praktis yang dapat digunakan untuk memaksimalkan pertumbuhan perusahaan melalui partisipasi dalam ekosistem tersebut. Pada akhirnya, pengelolaan kemitraan strategis yang efisien dalam ekosistem bisnis dianggap sebagai kunci utama untuk mempercepat pertumbuhan perusahaan di era penuh ketidakpastian dan persaingan ini.

Pembangunan kerja sama strategis dalam lingkungan bisnis dan keterlibatan aktif di dalamnya sangat penting untuk mempercepat perkembangan perusahaan melalui berbagai keuntungan utama.

1. Kerja sama ini memberi akses pada sumber daya dan kemampuan yang saling melengkapi, seperti teknologi, keahlian khusus, dan jaringan distribusi, yang mungkin tidak tersedia di perusahaan itu sendiri, sehingga membuka peluang pasar dan meningkatkan efisiensi.
2. Kolaborasi dalam ekosistem mempercepat inovasi dengan memanfaatkan beragam ide dan sumber daya dari mitra,

yang memungkinkan pengembangan produk dan solusi yang lebih cepat.

3. Kerja sama membantu perusahaan untuk memasuki pasar baru dan memperkuat posisi di pasar yang sudah ada, misalnya dengan mengakses platform digital atau jaringan distribusi lokal.
4. Kerja sama dapat mengurangi risiko dalam pengembangan produk atau ekspansi pasar, berkat pembagian dan dukungan dari jaringan yang sudah ada.
5. Kerja sama memungkinkan peningkatan skala operasional secara efisien, sehingga perusahaan dapat memenuhi peningkatan permintaan tanpa perlu investasi besar.

### **Peran Manajemen dalam Ekosistem Bisnis**

Tugas manajemen dalam menciptakan dan mengatur ekosistem bisnis sangat penting dan rumit, serta memerlukan keterlibatan aktif dan keahlian dalam merencanakan strategi :

1. Manajemen perlu mengembangkan strategi ekosistem yang sesuai dengan tujuan perusahaan, seperti inovasi, ekspansi pasar, atau peningkatan efisiensi dalam operasi.
2. Dalam mengidentifikasi dan memilih mitra yang tepat, harus memperhatikan kesesuaian strategi, kemampuan untuk saling melengkapi, dan potensi manfaat bersama, sambil memastikan mitra memiliki reputasi dan nilai yang selaras.
3. Menciptakan hubungan yang kuat dan saling percaya sangatlah penting; komunikasi yang terbuka, transparansi, dan penghormatan menjadi dasar untuk kesuksesan jangka panjang.
4. Manajemen perlu menyusun struktur dan tata kelola ekosistem yang jelas, mencakup aturan dan mekanisme untuk menyelesaikan konflik, agar kolaborasi dapat berjalan dengan baik dan adil.

5. Memantauan kinerja ekosistem harus dilakukan secara terus-menerus, dengan mengukur kontribusi setiap mitra dan menyesuaikan strategi sesuai dengan perubahan yang terjadi.
6. Menciptakan budaya kolaborasi yang terbuka di dalam organisasi dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berinteraksi dengan mitra luar juga sangat mendukung keberhasilan ekosistem.
7. Manajemen perlu dengan proaktif mengatasi risiko yang berhubungan dengan kemitraan—seperti risiko reputasi, ketergantungan, dan kebocoran informasi—melalui perjanjian yang jelas dan mekanisme pengawasan yang baik.

Dengan menjalankan semua peran ini dengan baik, manajemen dapat membangun ekosistem bisnis yang berkelanjutan dan memberikan nilai tambah bagi semua pihak yang terlibat.

### **Tantangan dalam Membangun Ekosistem Bisnis**

Membangun dan mengelola ekosistem bisnis menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks :

1. Mengatur kepentingan yang berbeda dari mitra merupakan tantangan besar karena mereka seringkali memiliki tujuan dan prioritas yang bervariasi, sehingga diperlukan usaha untuk menyelaraskan dan membagi nilai secara adil.
2. Perusahaan memiliki kekuasaan yang terbatas atas mitra eksternal dibandingkan dengan operasional internal, sehingga memerlukan tingkat kepercayaan yang tinggi dan sistem pengelolaan yang efektif.
3. Masalah kepercayaan dan keamanan menjadi sangat penting, terutama saat berbagi data dan informasi sensitif,

yang memerlukan dasar kepercayaan yang kuat serta langkah-langkah untuk melindungi data.

4. Potensi perselisihan bisa muncul akibat perbedaan pandangan, strategi, atau tujuan antar mitra, sehingga perlu ada mekanisme yang efektif untuk menyelesaikan konflik.
5. Perusahaan perlu menentukan posisi mereka dalam ekosistem—apakah sebagai "orkestrator" yang membangun dan mengelola platform utama atau sebagai peserta aktif dalam ekosistem yang sudah ada—karena kedua peran ini memerlukan pendekatan manajemen yang berbeda.

Dalam zaman bisnis yang saling terkait sekarang, kemampuan untuk menciptakan dan mengelola ekosistem bisnis yang kuat merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Ekosistem ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menggabungkan sumber daya, mempercepat inovasi, memperluas pangsa pasar, mengurangi risiko, dan menciptakan nilai bersama dengan banyak pemangku kepentingan. Fungsi manajemen sangat penting dalam proses ini, mulai dari merancang strategi, menemukan mitra yang tepat, membangun hubungan yang kuat, mendesain tata kelola yang efisien, hingga mengelola kinerja dan risiko. Keberhasilan dalam menciptakan ekosistem akan menciptakan keunggulan kompetitif, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, serta membuka kesempatan untuk pertumbuhan yang tidak terbatas. Membangun ekosistem bisnis adalah investasi jangka panjang yang membutuhkan visi, komitmen, dan kolaborasi yang luar biasa dari perusahaan.

## **Daftar Pustaka**

- Adner, R. (2017). *The Wide Lens: What Successful Innovators See That Others Miss*. Portfolio.
- Adner, R., & Kapoor, R. (2010). Value creation in innovation ecosystems: How the structure of technological interdependence affects firm performance in new technology generations. *Strategic Management Journal*, 31(3), 306-333.
- Dyer, J. H., & Singh, H. (1998). The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23(4), 660-679.
- Gulati, R., Nohria, N., & Zaheer, A. (2000). Strategic networks. *Strategic Management Journal*, 21(3-4), 203-215.
- Moore, J. F. (1996). *The Death of Competition: Leadership and Strategy in the Age of Business Ecosystems*. HarperBusiness.
- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004). *The Future of Competition: Co-Creating Unique Value with Customers*. Harvard Business School Press



# **Peran Teknologi *Artificial Intelligence (AI)* dalam Pemasaran**

**Yohana Maria Dolorosa Mahin, S.S., M.M<sup>24</sup>**

***Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya***

*“Kehadiran teknologi Artificial Intelligence (AI)  
memberikan ruang dan kemudahan bagi pelaku ekonom  
untuk memasarkan produk dan jasa mereka”*

Kehadiran teknologi memberikan pengaruh dan manfaat yang besar bagi kehidupan manusia. Perkembangan teknologi yang begitu cepat tidak terlepas dari peran penting globalisasi. Semua kegiatan yang kita lakukan sehari-hari pasti berhubungan dengan teknologi. Teknologi menjadi pendorong utama dalam peningkatan inovasi, pemasaran digital maupun modernisasi. Pemasaran digital merupakan proses mengiklankan suatu produk atau layanan perusahaan menggunakan teknologi digital yang tersedia di internet termasuk ponsel, iklan bergambar, dan media digital produk lainnya seperti iklan *Google, Facebook, Instragram, Marketplace*, dll (*Syarifah Maihani, dkk*).

Hadirnya teknologi *Artificial Intellegence (AI)* atau kecerdasan buatan menjadi kekuatan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, khususnya aspek ekonomi. Kecerdasan buatan atau AI ini mampu menciptakan peluang bisnis baru, memberikan kontribusi dalam ekonomi digital, dan

---

<sup>24</sup> Penulis lahir di Ruteng, 14 September 1985, merupakan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Karya Ruteng, menyelesaikan studi S1 di STBA LIA Yogyakarta tahun 2013, menyelesaikan S2 di YKPN Yogyakarta tahun 2022.

pengoptimalisasi produktivitas sumber daya manusia. Teknologi kecerdasan buatan (AI) dalam pemasaran mampu membentuk ulang strategi pendekatan dalam B2B (*business to business*), B2C (*business to client*), C2C (*customer to customer*), C2B (*consumer to business*) dan B2G (*business to government*).

Kecerdasan buatan (AI) merupakan salah satu cabang ilmu komputer yang mempelajari dan meniru cara berfikir manusia dan diimplementasikan pada mesin (*John McCarthy, 1956*). Dengan memanfaatkan teknologi AI dalam pemasaran, pelaku usaha maupun perusahaan mampu memahami perilaku konsumen, efisiensi dalam waktu dan biaya, memudahkan menganalisis *feedback* dari pelanggan. Penggunaan teknologi *Artificial Intelligence* (AI) dalam pemasaran produk digital memudahkan tim pemasaran dalam menangani konten, menganalisis data, rekomendasi produk, periklanan dan permintaan pelanggan yang terus berubah-ubah. Ada beberapa strategi pemasaran menggunakan AI yang efektif:

1. Analisis data yaitu: memudahkan dalam mengumpulkan data pelanggan, mengidentifikasi pola perilaku pelanggan dan menyusun strategi pemasaran yang lebih baik.
2. *Chatbots* untuk pelanggan yaitu: membantu menjawab pertanyaan umum, memberikan rekomendasi dan menyelesaikan masalah pelanggan dengan cepat.
3. Rekomendasi otomatis yaitu: menganalisis riwayat pembelian dan perilaku pelanggan, menyarankan produk atau konten yang mungkin menarik bagi pelanggan.

Bagi perusahaan atau pelaku usaha yang baru menerapkan atau akan memulai memasarkan produk atau jasa menggunakan teknologi kecerdasan buatan (AI) ada beberapa hal yang harus dipahami yaitu:

1. Menggunakan analisis sentiment: dengan analisis ini perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan menyesuaikan strategi pemasaran sesuai dengan keinginan pelanggan.

2. Membangun Personalisasi dengan AI: dengan AI perusahaan dapat memahami sudut pandang dari pelanggan secara lebih mendalam dan memberikan pengalaman yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pelanggan.

Adanya pemasaran digital dengan pemanfaatan kecerdasan buatan (AI) mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemasaran produk dan jasa. Teknologi AI memberikan dampak yang sangat baik bagi pelaku usaha yaitu dalam mengolah data, memahami perilaku konsumen, lebih efektif dan efisien dan menciptakan strategi pemasaran yang tepat. Kepuasan pelanggan dan kepercayaan pelanggan merupakan hal penting yang membantu perusahaan mencapai tujuan. Peran teknologi AI dalam pemasaran memberikan kemudahan bagi penggunanya, mengurangi beban kerja dan memberikan ruang dan kemudahan bagi pelaku ekonomi memasarkan produk dan jasa mereka.

### **Daftar Pustaka**

Hasanah, DS. 2023. Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI) Dalam Pemasaran Digital (Studi Deskriptif: Interaksi Konsumen dan Etika). *Jurnal Riset Komunikasi Terapan*, Vol 01, No 02, ISSN 2988-070X (Print), ISSN 2987-7385 (online).

*<https://Aici-Umg.Com/Article/Ai-Dalam-Pemasaran/>*.

Syarifah Maibani, dkk. 2023. Peran Kecerdasan Buatan Artificial Intelligence (AI) Dalam Invoasi Pemasaran. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*. Vol 17, No 4, doi: <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i4.3817>

# **Pengaruh Struktur Aktiva, Struktur Modal dan Risiko Pasar Terhadap Pertumbuhan, Profitabilitas dan Nilai Perusahaan**

**Dr. Nursaid, ST., MM<sup>25</sup>**

***Universitas Muhammadiyah Jember***

*“Perusahaan manufaktur di Indonesia berkembang pesat, bersaing ketat, mengelola struktur aktiva, modal, dan risiko pasar untuk meningkatkan nilai dan profitabilitas”*

Perkembangan perusahaan manufaktur di Indonesia sangat pesat, terlihat dari semakin banyaknya perusahaan yang terdaftar di BEI. Namun, persaingan juga semakin ketat akibat masuknya produk impor dan maraknya produk ilegal yang menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menguasai pasar. Persaingan di industri manufaktur menuntut perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, tidak hanya dengan menghasilkan produk bermutu, tetapi juga dengan mengelola keuangan secara efektif. Kebijakan manajemen, terutama terkait pendanaan dan struktur aktiva, sangat berperan dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

---

<sup>25</sup> Penulis lahir di Bojonegoro, 12 Maret 1969, merupakan Dosen di Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, menyelesaikan studi S1 di Universitas Muhammadiyah Surabaya tahun 2000, menyelesaikan S2 di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2012. menyelesaikan S3 di Universitas 17 Agustus 1945 tahun 2015

Pemilihan susunan aktiva yang digunakan perusahaan akan menentukan struktur kekayaan perusahaan. Sedangkan pemilihan struktur pasiva akan menentukan struktur finansial dan struktur modal perusahaan (Riyanto, 2013:13). Perusahaan dengan struktur finansial konservatif lebih berhati-hati dalam menyeimbangkan modal asing dan modal sendiri demi keamanan usaha, sedangkan perusahaan dengan manajemen agresif cenderung menggunakan utang untuk operasional dengan harapan dapat meningkatkan laba. Perusahaan harus memilih dana jangka panjang dengan cermat untuk mendapatkan struktur permodalan yang optimal, sehingga menghasilkan pengembalian maksimal bagi perusahaan dan pemegang saham. Struktur modal yang tidak optimal dapat menyebabkan biaya modal tinggi, baik dari utang yang berlebihan maupun penerbitan saham yang terlalu banyak. Nilai perusahaan yang tinggi mencerminkan kesejahteraan pemiliknya. Kebijakan penggunaan hutang dapat meningkatkan nilai perusahaan, namun efektivitasnya bergantung pada pertumbuhan dan ukuran perusahaan. Perusahaan besar dengan pertumbuhan baik lebih mudah mengakses pasar modal dan memperoleh dana melalui hutang, serta lebih mampu membayar bunga hutang untuk operasionalnya.

Menurut Riyanto (2013), perusahaan industri yang sebagian besar modalnya tertanam dalam aktiva tetap cenderung mengutamakan pemenuhan modal dari modal sendiri (modal permanen), sedangkan modal asing berperan sebagai pelengkap. Struktur finansial konservatif menyarankan modal sendiri minimal menutupi aktiva tetap, sementara kebutuhan dana untuk aktiva lancar lebih banyak dipenuhi melalui hutang jangka pendek. Aktiva terdiri dari aktiva lancar (kas dan aset yang mudah direalisasi) dan aktiva tetap (aset berwujud untuk operasional, bukan untuk dijual). Menurut Ambarwati (2010 : 10), struktur modal adalah kombinasi atau perimbangan antara hutang dan modal sendiri (saham preferen dan saham biasa) yang digunakan perusahaan untuk merencanakan mendapatkan modal. Risiko sistematis juga dikenal sebagai risiko pasar (market risk). Disebut

sebagai risiko pasar karena fluktuasi ini disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi semua badan usaha yang beroperasi seperti beta, nilai tukar, tingkat suku bunga dan tingkat inflasi. Menurut Brigham dan Gapenski (2006;143), pertumbuhan perusahaan yang tinggi membutuhkan sumber dana dari pihak eksternal yang lain besar. Perusahaan harus memilih sumber pendanaan dengan biaya paling murah. Biaya emisi penjualan saham biasa akan melebihi biaya hutang. Profitabilitas merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan laba atas pengelolaan asset dalam suatu periode tertentu. Makna yang dikemukakan oleh Mamduh M. Hanafi (2013). Nilai perusahaan mencerminkan persepsi investor yang sering dikaitkan dengan harga saham; harga saham tinggi berarti nilai perusahaan tinggi. Memaksimalkan nilai perusahaan penting karena sejalan dengan tujuan utama perusahaan, yaitu meningkatkan kemakmuran pemegang saham.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat inferensial untuk menguji pengaruh variabel struktur aktiva, struktur modal, dan risiko pasar terhadap pertumbuhan, profitabilitas, dan nilai perusahaan. Data yang digunakan berupa data sekunder kuantitatif dari laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Tahap pertama dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung melalui literatur. Tahap kedua dilakukan dengan mengumpulkan data yang menyangkut laporan keuangan. Perusahaan yang ditetapkan sebagai sampel sebanyak 29 perusahaan, yaitu perusahaan manufaktur yang memperoleh net income tertinggi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS).

Efek adalah surat berharga seperti saham, obligasi, dan instrumen keuangan lain yang diatur Bapepam dan diperdagangkan di bursa efek dengan jangka waktu panjang. Bursa Efek Indonesia (BEI) merupakan hasil penggabungan Bursa Efek Jakarta dan Surabaya, berfungsi sebagai tempat perdagangan efek untuk menciptakan pasar yang teratur, wajar, dan efisien.

Lembaga pendukung perdagangan efek meliputi pedagang efek, broker, perusahaan efek, dan biro administrasi efek. Tingkat suku bunga SBI periode 2011-2013 cenderung menurun, namun stabil di 2013, dipengaruhi oleh fluktuasi nilai rupiah, inflasi, dan kondisi ekonomi-politik. Nilai tukar rupiah terhadap dolar AS selama 2011-2013 relatif stabil, meski sempat melemah di 2011. Perubahan suku bunga dan nilai tukar mempengaruhi return saham perusahaan, terutama yang bergerak di ekspor-impor.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa nilai perusahaan (NP) secara dominan dipengaruhi oleh struktur aktiva (SA), struktur modal (SM), dan risiko pasar (RP), baik secara langsung maupun melalui variabel intervening yaitu pertumbuhan perusahaan (PP) dan profitabilitas (PF). Dari hasil uji hipotesis, SA dan SM berpengaruh signifikan terhadap PP, PF, dan NP, sedangkan RP tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, PP dan PF juga berpengaruh signifikan terhadap NP. Dengan demikian, peningkatan struktur aktiva, struktur modal, pertumbuhan perusahaan, dan profitabilitas akan meningkatkan nilai perusahaan, sedangkan risiko pasar tidak memberikan pengaruh signifikan. Berikut ringkasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan:

Nilai tukar rupiah sangat memengaruhi perusahaan, terutama yang beraktivitas ekspor-impor atau menggunakan valuta asing. Perubahan nilai tukar dolar AS selama satu tahun berdampak pada return saham perusahaan dalam periode yang sama. Data periode 2011-2013 menunjukkan nilai tukar rupiah terhadap dolar AS relatif stabil dengan sedikit pelemahan pada 2011, berkisar antara Rp8.820 hingga Rp10.410 per dolar. Kondisi ini mencerminkan stabilitas ekonomi Indonesia meskipun dipengaruhi faktor lain seperti suku bunga dan inflasi. Penelitian juga menunjukkan fluktuasi nilai tukar rupiah berpengaruh signifikan terhadap return saham, terutama pada sektor

manufaktur, dengan efek positif dan signifikan sebelum dan sesudah krisis ekonomi 2008. Investor dan perusahaan perlu mempertimbangkan risiko nilai tukar dalam pengambilan keputusan investasi dan operasional.

H1: Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $t$ hitung (1,811) lebih besar dari  $t$ tabel (1,68) dengan koefisien path 0,162, sehingga hipotesis 1 diterima. Ini berarti struktur aktiva berpengaruh signifikan dan searah terhadap pertumbuhan perusahaan, yaitu peningkatan struktur aktiva akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

H2: Hasil penghitungan menunjukkan  $t$ hitung (3,140) >  $t$ tabel (1,68) dengan koefisien path 0,160, sehingga hipotesis 2 diterima. Ini berarti Struktur aktiva berpengaruh signifikan dan searah terhadap pertumbuhan perusahaan. Hipotesis diterima.

H3: Hasil perhitungan menunjukkan  $t$ hitung (0,702) <  $t$ tabel (1,68) dengan koefisien path -0,160, sehingga hipotesis 3 ditolak. Ini berarti Risiko pasar tidak berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Hipotesis ditolak.

H4: Hasil perhitungan menunjukkan  $t$ hitung (4,722) lebih besar dari  $t$ tabel (1,68) dengan koefisien path 0,199, sehingga hipotesis 4 diterima. Ini berarti Struktur aktiva berpengaruh signifikan dan searah terhadap profitabilitas perusahaan. Hipotesis diterima.

H5: Hasil perhitungan menunjukkan  $t$ hitung (3,496) lebih besar dari  $t$ tabel (1,68) dengan koefisien path 0,418, sehingga hipotesis 5 diterima. Ini berarti Struktur modal berpengaruh signifikan dan searah terhadap profitabilitas perusahaan. Hipotesis diterima.

H6: Hasil perhitungan menunjukkan  $t$ hitung (0,409) <  $t$ tabel (1,68) dengan koefisien path 0,19, sehingga hipotesis 6 ditolak. Artinya, Risiko pasar tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Hipotesis ditolak

H7: Hasil perhitungan menunjukkan  $t$ hitung (3,140) lebih besar dari  $t$ tabel (1,68) dengan koefisien path 0,157, sehingga



hipotesis 7 diterima. Ini berarti Struktur aktiva berpengaruh signifikan dan searah terhadap nilai perusahaan. Hipotesis diterima

H8: Hasil perhitungan menunjukkan thitung (3,496) lebih besar dari ttabel (1,68) dengan koefisien path 0,106, sehingga hipotesis 8 diterima. Ini berarti Struktur modal berpengaruh signifikan dan searah terhadap nilai perusahaan. Hipotesis diterima.

H9: Hasil perhitungan menunjukkan thitung (0,069) lebih kecil dari ttabel (1,68) dengan koefisien path -0,873, sehingga hipotesis 9 ditolak. Ini berarti Risiko pasar tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hipotesis ditolak.

H10: Hasil perhitungan menunjukkan thitung (2,285) lebih besar dari ttabel (1,68) dengan koefisien path 0,324, sehingga hipotesis 10 diterima. Pertumbuhan perusahaan berpengaruh signifikan dan searah terhadap nilai perusahaan. Hipotesis diterima

H11: Hasil perhitungan menunjukkan thitung (1,754) lebih besar dari ttabel (1,68) dengan koefisien path 2,585, sehingga hipotesis 11 diterima. Ini berarti Profitabilitas perusahaan berpengaruh signifikan dan searah terhadap nilai perusahaan.

# **BAB III**

## **Penguatan Pembelajaran Manajemen Menuju Era Indonesia Emas 2045**

# **Manajemen Kepemimpinan Guru Raudlatul Athfal di Era Digital**

**Dr. H. Fu'ad Arif Noor, S.Ag., M.Pd<sup>26</sup>**

***Sekolah Tinggi Pendidikan Islam (STPI)  
Bina Insan Mulia Yogyakarta***

*"Guru RA mampu beradaptasi dengan teknologi, menggunakannya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memotivasi anak didiknya senantiasa belajar berpikir kritis dan kreatif"*

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak hanya mengubah cara manusia berinteraksi, tetapi juga mentransformasi proses pembelajaran di lembaga pendidikan pada semua jenjang, termasuk pendidikan anak usia dini seperti Raudlatul Athfal (RA) (Sutarman, 2016). Sebagai lembaga pendidikan anak usia dini berciri khas Islam, RA menghadapi tantangan untuk beradaptasi

---

<sup>26</sup> Penulis lahir di Demak 14 Juni 1976. Merupakan Dosen di Sekolah Tinggi Pendidikan Islam (STPI) Bina Insan Mulia, Yogyakarta (2013-sekarang) dan diamanahi sebagai Wakil Ketua II bidang Administrasi Keuangan dan Kemahasiswaan (2021-2025). Menyelesaikan S1 di Fakultas Tarbiyah Jurusan PAI pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (1994-1999). S2 di Program Studi Manajemen Pendidikan pada Universitas Negeri Yogyakarta (2000-2002), dan S3 di Program Doktor Studi Islam, konsentrasi: Pendidikan Anak Usia Dini Islam pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015-2019).

dengan perkembangan era digital tanpa menghilangkan nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan penyelenggaraan pendidikannya.

Guru sebagai ujung tombak pembelajaran di RA memiliki peran strategis dalam mengarahkan proses pendidikan di era digital. Kepemimpinan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi faktor kunci keberhasilan adaptasi pendidikan anak usia dini terhadap perkembangan teknologi. Menurut Mulyasa (2019), kepemimpinan guru tidak hanya terbatas pada interaksi di kelas, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola berbagai sumber daya pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Di era digital, kepemimpinan guru RA harus mampu mengintegrasikan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran sambil tetap mempertahankan prinsip-prinsip perkembangan anak dan nilai-nilai Islam.

Manajemen kepemimpinan guru merupakan gabungan konsep manajemen dan kepemimpinan yang diterapkan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Menurut Terry (2016), manajemen mencakup fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dalam konteks pendidikan, guru menerapkan fungsi-fungsi manajemen tersebut untuk mengelola pembelajaran secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan guru sebagaimana dikemukakan oleh Sergiovanni (2015) merupakan kemampuan guru untuk mempengaruhi peserta didik dan lingkungan belajar guna mencapai tujuan pembelajaran. Kepemimpinan guru tidak terbatas pada otoritas formal, tetapi mencakup kemampuan membangun hubungan, menginspirasi, dan memotivasi peserta didik untuk belajar. Di era digital, kepemimpinan guru semakin kompleks karena harus mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran sambil tetap mempertahankan interaksi personal yang bermakna.

Manajemen kepemimpinan guru mencakup beberapa aspek penting, di antaranya: (1) kemampuan merencanakan

pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik, (2) mengorganisasikan sumber daya pembelajaran secara efektif, (3) melaksanakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, dan (4) melakukan evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Suyanto & Jihad, A., 2018). Dalam konteks RA, manajemen kepemimpinan guru juga harus memperhatikan nilai-nilai Islam dan tahap perkembangan anak usia dini.

1. Perencanaan (*Planning*), Fungsi perencanaan dalam manajemen kepemimpinan guru RA di era digital mencakup kemampuan merumuskan tujuan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan anak di era digital sambil tetap memperhatikan nilai-nilai Islam. Guru RA perlu merancang pembelajaran yang mengintegrasikan teknologi secara tepat sesuai dengan tahap perkembangan anak. Perencanaan pembelajaran oleh guru RA di era digital meliputi:
  - a. Merumuskan tujuan pembelajaran yang mengembangkan berbagai aspek perkembangan anak, termasuk keterampilan digital yang dibutuhkan di era 4.0.
  - b. Mendesain aktivitas pembelajaran yang mengintegrasikan teknologi secara tepat sesuai dengan prinsip DAP dan nilai-nilai Islam.
  - c. Memilih dan mengevaluasi media digital dan aplikasi pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tahap perkembangan anak.
  - d. Merencanakan strategi pengelolaan kelas yang memungkinkan pemanfaatan teknologi secara efektif tanpa mengesampingkan interaksi sosial antar anak (Suyadi & Ulfah, 2017).

Menurut Suyadi (2019), perencanaan pembelajaran di RA perlu memperhatikan prinsip fleksibilitas dan kontekstualitas. Di era digital, guru RA perlu merencanakan pembelajaran yang fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perkembangan

teknologi, namun tetap kontekstual dengan nilai-nilai Islam dan budaya lokal. Perencanaan yang baik akan menjadi landasan bagi guru RA dalam mengimplementasikan pembelajaran yang efektif di era digital.

2. Pengorganisasian (*Organizing*), Fungsi pengorganisasian dalam manajemen kepemimpinan guru RA di era digital mencakup kemampuan mengelola berbagai sumber daya pembelajaran, termasuk sumber daya digital, untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru RA perlu mengorganisasikan: a) Lingkungan belajar yang mendukung penggunaan teknologi secara tepat, seperti sudut teknologi dalam kelas yang dilengkapi dengan perangkat digital yang sesuai. b) Waktu pembelajaran yang mengalokasikan penggunaan teknologi secara proporsional dengan aktivitas lain yang penting bagi perkembangan anak. c) Materi pembelajaran yang mengintegrasikan konten digital dengan konten pembelajaran nilai-nilai Islam. d) Kolaborasi dengan berbagai pihak seperti orang tua, pengelola RA, dan masyarakat untuk mendukung penggunaan teknologi dalam pembelajaran (Suyanto, 2017).

Hasil penelitian Marwiyah menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya digital di RA masih menghadapi kendala terkait ketersediaan infrastruktur dan kompetensi guru (Marwiyah, 2018: 89-102). Oleh karena itu, guru RA perlu mengembangkan kreativitas dalam mengorganisasikan sumber daya yang ada untuk mengoptimalkan pembelajaran di era digital. Kolaborasi dengan berbagai pihak menjadi strategi penting dalam mengatasi keterbatasan sumber daya.

3. Pelaksanaan (*Actuating*), Fungsi pelaksanaan dalam manajemen kepemimpinan guru RA di era digital mencakup kemampuan mengimplementasikan pembelajaran yang mengintegrasikan teknologi secara tepat sesuai dengan perencanaan. Dalam pelaksanaan

pembelajaran, guru RA perlu: a) Mendemonstrasikan penggunaan teknologi secara tepat sebagai teladan bagi anak. b) Memfasilitasi penggunaan teknologi oleh anak dengan pendampingan yang sesuai. c) Mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam penggunaan teknologi, seperti mengenalkan adab dalam menggunakan perangkat digital. d) Mengembangkan interaksi yang bermakna antara anak dengan teknologi, anak dengan guru, dan anak dengan teman sebaya (Latif, et al., 2016).

Menurut Fadlillah (2017), pembelajaran di RA perlu menerapkan pendekatan saintifik yang mendorong anak untuk mengamati, menanya, mencoba, menalar, dan mengomunikasikan. Di era digital, guru RA dapat memanfaatkan teknologi untuk mendukung pendekatan saintifik, seperti menggunakan aplikasi atau video edukatif untuk memfasilitasi pengamatan anak terhadap fenomena yang sulit diamati secara langsung.

4. Pengawasan (*Controlling*), Fungsi pengawasan dalam manajemen kepemimpinan guru RA di era digital mencakup kemampuan mengevaluasi efektivitas pembelajaran yang mengintegrasikan teknologi dan melakukan perbaikan berkelanjutan. Dalam melakukan pengawasan, guru RA perlu:

- a. Mengevaluasi dampak penggunaan teknologi terhadap perkembangan anak, baik dari aspek kognitif, sosial-emosional, moral, maupun spiritual.
- b. Memantau durasi dan intensitas penggunaan teknologi oleh anak untuk mencegah dampak negatif seperti kecanduan gadget.
- c. Melakukan refleksi terhadap praktik penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan melakukan perbaikan berkelanjutan.
- d. Melibatkan orang tua dalam memantau penggunaan teknologi oleh anak di rumah untuk memastikan

konsistensi dengan nilai-nilai yang dikembangkan di RA (Nurani, 2019).

### **Daftar Pustaka**

- Alia, T. & Irwansyah. (2018). Pendampingan Orang Tua pada Anak Usia Dini dalam Penggunaan Teknologi Digital. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 14(1), 65-77.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). Pedoman Implementasi Kurikulum 2013 PAUD dalam Pembelajaran Abad 21. Jakarta: Kemendikbud.
- Kurniawan, H. & Siswanto. (2018). Digital Parenting: Mendidik Anak di Era Digital. Yogyakarta: Arruzz Media.
- Livingstone, S. (2019). Parenting for a Digital Future: How Hopes and Fears about Technology Shape Children's Lives. Oxford: Oxford University Press.
- Marwiyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia di Raudlatul Athfal. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 89-102.
- Masnipal. (2018). Menjadi Guru PAUD Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2019). Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurani, Y. (2019). Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini. Jakarta: Indeks.
- Nurlaela. (2018). Peranan Lingkungan sebagai Sumber Pembelajaran Geografi dalam Menumbuhkan Sikap dan Perilaku Keruangan Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Geografi*, 18(1), 39-46.
- Suyadi. (2018). Manajemen PAUD TK/RA: Mendirikan, Mengelola, dan Mengembangkan PAUD. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



- Suyadi. (2019). *Perencanaan dan Asesmen Perkembangan Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyanto & Jihad, A. (2018). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Esensi.
- Wardani, A. (2019). Strategi Pengelolaan Lembaga PAUD dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(1), 67-78

# **Peran Manajemen Strategis dalam Membangun Budaya Toleransi dan Inklusivitas di Lembaga Pendidikan**

**Ventje Adri Politon, S.Pd., M.Pd<sup>27</sup>**

***Dosen IAKN Manado***

*“Manajemen strategis memegang peran sentral dalam membangun budaya toleransi dan inklusivitas di lembaga pendidikan”*

**M**anajemen strategis menjadi pendekatan yang sangat relevan untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kebijakan serta program-program yang bertujuan membentuk budaya toleransi dan inklusivitas secara sistemik dan berkelanjutan (David & David, 2021). Manajemen strategis dalam lembaga pendidikan tidak lagi sekadar berfokus pada pencapaian target akademik atau efisiensi operasional. Lebih dari itu, peran manajemen strategis kini meluas hingga mencakup pembangunan iklim sosial yang kondusif, budaya organisasi yang adil dan terbuka, serta sistem yang menjamin partisipasi setara dari semua warga sekolah tanpa memandang latar belakang etnis, agama, gender, maupun status sosial.

---

<sup>27</sup>Penulis lahir di Tondano, 13 Februari 1963 merupakan Dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Kristen IAKN Manado menyelesaikan studi S1 di UNIMA di Tondano Tahun 2003 dan Program Magister (S2) di STAKN Manado Prodi Pendidikan Agama Kristen tahun 2017.

## **Konsep Dasar Manajemen Strategis dalam Konteks Pendidikan**

Manajemen strategis adalah proses menyeluruh yang mencakup perumusan visi dan misi, analisis lingkungan internal dan eksternal, penetapan tujuan strategis, implementasi kebijakan, hingga evaluasi kinerja berdasarkan indikator yang telah ditentukan (Bryson, 2018). Dalam konteks pendidikan, manajemen strategis tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk pengambilan keputusan jangka panjang, tetapi juga sebagai mekanisme untuk mengarahkan lembaga menuju transformasi yang lebih inklusif dan adil.

Manajemen strategis dalam lembaga pendidikan berperan sebagai jembatan antara idealisme pendidikan dan praktik manajerial yang realistis. Tanpa strategi yang menyorot akar permasalahan ini, upaya membangun budaya toleransi akan bersifat parsial dan tidak berkelanjutan.

## **Budaya Organisasi, Toleransi, dan Inklusivitas**

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang secara kolektif dan membentuk perilaku seluruh warga sekolah. Budaya inilah yang menjadi fondasi bagi terbentuknya lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan pembelajaran. Dalam membangun budaya toleransi dan inklusivitas, manajemen perlu melakukan intervensi strategis pada aspek budaya ini agar nilai-nilai keberagaman tidak hanya menjadi slogan, tetapi terinternalisasi dalam praktik keseharian.

Perubahan budaya organisasi yang efektif hanya dapat dicapai jika dilakukan melalui pendekatan sistematis dan berkelanjutan, dimulai dari kepemimpinan strategis, kebijakan institusi, hingga perilaku keseharian (Schein, 2010). Sekolah dapat merumuskan nilai-nilai dasar seperti "penghargaan terhadap perbedaan" atau "kebersamaan dalam keberagaman" sebagai bagian

dari visi dan misi strategis yang diterjemahkan dalam kegiatan kurikuler maupun kokurikuler.

### **Analisis Lingkungan dan Identifikasi Tantangan Keberagaman**

Analisis strategis terhadap lingkungan eksternal dan internal lembaga pendidikan menjadi kunci dalam perumusan strategi yang inklusif. Lingkungan eksternal mencakup tren sosial yang dapat mempengaruhi persepsi dan perilaku peserta didik. Sementara itu, lingkungan internal mencakup komposisi demografis peserta didik (UNESCO, 2020).

Pendekatan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dapat digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan institusi dalam membangun budaya inklusif, sekaligus mengenali kelemahan dan ancaman yang dapat menghambatnya. Analisis dapat dilakukan dengan melibatkan semua stakeholder pendidikan agar strategi yang dirancang benar-benar mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan. Penggunaan analisis PESTEL (Political, Economic, Social, Technological, Environmental, and Legal) dalam memahami dinamika eksternal yang berpengaruh terhadap kebijakan inklusif. Dalam aspek teknologi, manajemen juga perlu mengantisipasi penggunaan media sosial oleh siswa yang dapat berdampak negatif terhadap iklim keberagaman jika tidak dikelola dengan baik.

### **Formulasi Strategi Berbasis Nilai Toleransi dan Inklusivitas**

Langkah formulasi strategi merupakan fase kritis dalam manajemen strategis. Dalam membangun budaya toleransi, strategi yang dirumuskan harus mencakup dimensi nilai, kebijakan, program, dan struktur yang mendukung keberagaman. Strategi ini dapat diwujudkan dalam bentuk:

1. Integrasi pendidikan toleransi ke dalam kurikulum lintas mata pelajaran;
2. Pelatihan guru dan tenaga kependidikan tentang pendidikan damai;
3. Pembentukan forum dialog siswa lintas agama dan budaya;
4. Penyusunan SOP anti-diskriminasi dan pelaporan kasus intoleransi;
5. Peninjauan ulang materi pembelajaran agar inklusif secara budaya dan agama;
6. Pengembangan media pembelajaran dalam keberagaman masyarakat;
7. Penetapan hari-hari khusus untuk perayaan multikultural dan solidaritas sosial.

Strategi-strategi ini tidak hanya dirancang untuk mengatasi konflik, tetapi juga membentuk sikap proaktif dalam menyambut keberagaman. Pendekatan ini disebut sebagai *strategic inclusivity*, yaitu pengelolaan keragaman sebagai kekuatan strategis, bukan sebagai tantangan semata.

### **Implementasi Strategi dan Kepemimpinan Inklusif**

Implementasi strategi membutuhkan kepemimpinan yang visioner, inklusif, dan kolaboratif. Pemimpin pendidikan (kepala sekolah, rektor, dan pejabat struktural lainnya) harus menjadi teladan dalam menunjukkan sikap terbuka dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan universal. Kepemimpinan yang demikian mampu menciptakan lingkungan psikologis yang aman dan mendukung bagi semua warga sekolah (Northouse, 2019).

Kepemimpinan inklusif juga harus dilengkapi dengan kapasitas manajerial untuk mengorganisir program, mengelola konflik, serta memfasilitasi partisipasi semua kelompok. Misalnya, jika terjadi konflik antar siswa karena perbedaan agama, kepala

sekolah harus mengambil langkah mediasi yang mendidik, bukan sekadar menghukum.

### **Evaluasi Strategi dan Indikator Budaya Inklusif**

Evaluasi strategi dilakukan untuk menilai efektivitas dan dampak dari kebijakan yang telah diterapkan. Dalam konteks budaya toleransi dan inklusivitas, evaluasi harus mencakup indikator-indikator seperti: 1) Persepsi siswa dan guru terhadap iklim keberagaman di sekolah; 2) Jumlah dan kualitas kegiatan lintas budaya dan lintas agama; 3) Kasus diskriminasi atau intoleransi yang dilaporkan dan ditangani; 4) Representasi kelompok minoritas dalam kepemimpinan siswa; 5) Ketersediaan materi ajar yang mencerminkan nilai inklusif.

Selain indikator kuantitatif, evaluasi juga harus mengakomodasi data kualitatif seperti narasi pengalaman siswa minoritas, refleksi guru, dan studi kasus perubahan perilaku. Evaluasi ini sebaiknya dilakukan secara periodik, misalnya setiap akhir semester atau tahun ajaran. Hasil evaluasi kemudian disampaikan dalam forum terbuka agar menjadi bahan pembelajaran kolektif dan tidak terkesan sebagai alat kontrol semata.

### **Studi Kasus dan Praktik Baik**

Contoh praktik baik dapat ditemukan pada beberapa sekolah interkultural di Indonesia yang secara strategis mengembangkan program "sekolah damai". Program ini mencakup pelatihan guru secara rutin tentang moderasi beragama, pengembangan kurikulum berbasis nilai Pancasila, serta pelibatan siswa dalam proyek sosial lintas agama. Sekolah tersebut juga memiliki kebijakan zero tolerance terhadap ujaran kebencian dan diskriminasi.

Contoh lain adalah lembaga pendidikan tinggi yang mengintegrasikan mata kuliah "Pendidikan Multikultural" sebagai

mata kuliah wajib, yang tidak hanya membahas teori, tetapi juga mengadakan kunjungan langsung ke komunitas lintas agama.

Melalui pendekatan *experiential learning*, mahasiswa mengalami langsung interaksi sosial yang membentuk empati dan penghargaan terhadap keragaman. Hasilnya, terjadi peningkatan signifikan dalam sikap toleran mahasiswa sebagaimana diukur melalui survei longitudinal internal kampus.

### **Tantangan dan Rekomendasi**

Meskipun penting, integrasi manajemen strategis dalam membangun toleransi dan inklusivitas menghadapi berbagai tantangan, di antaranya: 1) Kurangnya kapasitas manajerial dalam isu keberagaman; 2) Resistensi dari sebagian warga sekolah yang masih memegang nilai eksklusif; 3) Minimnya indikator strategis yang mengukur budaya damai secara spesifik; 4) Lemahnya sinergi antara sekolah dan masyarakat dalam bertoleransi.

Untuk mengatasi tantangan ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan:

1. Penguatan kapasitas manajemen pendidikan melalui pelatihan pendidikan inklusif dan multikultural;
2. Kolaborasi lintas sektor antara sekolah, komunitas agama, dan pemerintah lokal;
3. Integrasi nilai toleransi pada sistem akreditasi dan penjaminan mutu pendidikan;
4. Penciptaan ruang aman untuk diskusi, ekspresi, dan perbedaan pendapat
5. Penyediaan sumber belajar yang mewakili keberagaman budaya dan agama lokal;

Manajemen strategis memegang peran sentral dalam membangun budaya toleransi dan inklusivitas di lembaga pendidikan. Dengan pendekatan yang sistemik, berbasis nilai, serta melibatkan seluruh elemen organisasi, strategi yang disusun dapat menjadi alat transformatif dalam menciptakan lembaga yang tidak

hanya unggul secara akademik, tetapi juga menjadi ruang sosial yang adil, damai, dan manusiawi.

Keberhasilan strategi ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan masyarakat yang plural, rukun, dan beradab di masa depan. Di tengah ancaman disintegrasi sosial dan meningkatnya intoleransi, peran lembaga pendidikan sebagai benteng moderasi dan toleransi menjadi semakin strategis.

### **Daftar Pustaka**

- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations* (5th ed.). Jossey-Bass.
- David, F. R., & David, F. R. (2021). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases* (17th ed.). Pearson.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business School Press.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- UNESCO. (2020). *Global citizenship education: Topics and learning objectives*. Paris: UNESCO Publishing



# **Integrasi Kecerdasan Praktis (*Street Smart*) di dalam Pendidikan Ekonomi Manajemen untuk Mendorong Kewirausahaan**

**Dr. Aryo Sasongko, ST., MSc., MBA<sup>28</sup>**  
***Institut Agama Islam Sahid Bogor***

*“Integrasi kecerdasan praktis di dalam pendidikan ekonomi manajemen, melalui metode kualitatif dan teori permainan, esensial untuk mencetak wirausahawan sukses”*

Banyak pengusaha baru yang memulai bisnis lebih suka punya panduan langkah demi langkah atau aturan pasti untuk mencapai tujuan mereka. Masalahnya, panduan atau aturan seperti itu tidak ada. Sebaliknya, yang ada adalah cara berpikir yang memungkinkan seseorang menghadapi berbagai situasi dan memanfaatkan berbagai peluang yang muncul (Gordon, 2009). Di dalam menghadapi dinamika tersebut, mahasiswa calon wirausahawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pemahaman teoritis yang mendalam, tetapi juga kecakapan praktis untuk bernavigasi dalam situasi nyata yang sering kali ambigu dan tidak terstruktur. Pendidikan ekonomi dan manajemen memegang peranan krusial dalam membekali individu dengan kompetensi

---

<sup>28</sup> Penulis lahir di Jakarta, 25 November 1968, merupakan Dosen di Program Studi Magister Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Sahid Bogor, menyelesaikan studi S1 di Elektro FT UI tahun 1993, menyelesaikan S2 (MSc.) di *Warwick University* bidang Teknik manufaktur tahun 1994, MBA Investasi di *University of Illinois at Urbana Champaign* tahun 2000, dan menyelesaikan S3 Prodi Ilmu Manajemen di FEB UI tahun 2017.

yang relevan. Artikel ini bertujuan untuk membahas pentingnya integrasi kecerdasan praktis, atau diperoleh dari pengalaman (*street smart*) (Hatt, 2007), dalam kurikulum pendidikan ekonomi dan manajemen guna menstimulasi dan memperkuat jiwa kewirausahaan. Pembahasan akan mencakup relevansi kebutuhan kecerdasan praktis yang lebih tinggi kecerdasan teoritis atau dari buku akademik (*book smart*) (Hatt, 2007) bagi wirausahawan, metode pendidikan kualitatif dan teori permainan sebagai pendukung pengembangan kecerdasan praktis, serta studi kasus inspiratif dari para pendiri perusahaan ternama.

### **Kecerdasan Praktis Perlu bagi Keberhasilan Wirausahawan**

Dunia kewirausahaan menuntut pengusaha untuk memiliki kecerdasan praktis yang lebih dominan dibandingkan sekadar kecerdasan teoritis. Wirausahawan setiap hari dihadapkan pada situasi yang memerlukan pengambilan keputusan cepat, negosiasi dengan berbagai pihak, serta kemampuan untuk membaca peluang dan ancaman pasar yang tidak selalu dapat diprediksi melalui model teoretis semata. Kemampuan adaptasi dan improvisasi menjadi kunci, dan inilah ranah di mana *street smart* menunjukkan relevansinya yang tinggi.

Seorang wirausahawan yang mengandalkan *street smart* cenderung memiliki kepekaan yang tajam terhadap dinamika pasar dan perilaku konsumen, seringkali melampaui apa yang dapat dijelaskan oleh data kuantitatif. Mereka mahir dalam membangun hubungan *interpersonal* yang kuat, baik dengan pemasok, pelanggan, maupun investor, yang merupakan aset tak ternilai dalam mengembangkan bisnis. Sebagai contoh, kemampuan bernegosiasi secara efektif untuk mendapatkan kesepakatan terbaik, atau kelihaian dalam mengatasi krisis tak terduga dengan sumber daya terbatas, adalah manifestasi nyata dari kecerdasan praktis yang vital bagi kelangsungan dan pertumbuhan usaha.

## **Metode Pendidikan Kualitatif dan Teori Permainan sebagai Sarana Mengasah Kecerdasan Praktis**

Salah satu kelompok metode yang dapat mendukung pengembangan *street smart* adalah teknik analisis keputusan kualitatif, seperti *Analytic Hierarchy Process* (AHP), *Analytic Network Process* (ANP), *Structural Equation Modeling* (SEM), dan *game theory*. Keterampilan menggunakan metode tersebut melatih mahasiswa dalam analisis situasi kompleks, pengambilan keputusan dalam kondisi ketidakpastian, dan pemahaman terhadap interaksi strategis antar aktor ekonomi.

AHP memungkinkan individu untuk memecah masalah kompleks menjadi hierarki yang lebih terstruktur, mengevaluasi berbagai kriteria secara kualitatif maupun kuantitatif, dan akhirnya sampai pada pilihan keputusan yang paling optimal berdasarkan bobot preferensi. Sementara itu, ANP memperluas AHP dengan mengakomodasi adanya ketergantungan dan umpan balik antar elemen keputusan, mencerminkan realitas sistemik yang sering dihadapi wirausahawan. Penggunaan metode ini melatih mahasiswa untuk berpikir secara sistematis namun tetap fleksibel dalam menghadapi berbagai alternatif dan konsekuensi.

Selain itu, SEM, meskipun seringkali melibatkan analisis data kuantitatif, pada tahap konseptualisasinya menuntut pemahaman mendalam mengenai hubungan kausalitas antar variabel yang bersifat kualitatif. Kemampuan untuk membangun model teoritis yang merefleksikan fenomena dunia nyata, mengidentifikasi variabel laten (konstruk yang tidak teramati secara langsung), dan menafsirkan jalur-jalur pengaruh adalah keterampilan yang sangat relevan dengan kemampuan membaca situasi dan memprediksi dampak dari suatu tindakan—sebuah aspek penting dari *street smart*. Proses ini mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis tentang bagaimana berbagai faktor saling terkait dan memengaruhi hasil akhir dalam sebuah sistem bisnis.

Lebih lanjut, pengenalan dan aplikasi Teori Permainan (*Game Theory*) dalam kurikulum pendidikan ekonomi dan

manajemen dapat secara signifikan mengasah aspek strategis dari kecerdasan praktis. Teori Permainan mempelajari bagaimana individu atau entitas membuat keputusan ketika hasil dari keputusan mereka bergantung pada keputusan pihak lain. Dengan memahami konsep-konsep seperti strategi dominan, ekuilibrium Nash, dan dilema tahanan, mahasiswa dilatih untuk mengantisipasi langkah kompetitor, merancang strategi negosiasi yang efektif, dan memahami pentingnya kerja sama serta persaingan dalam konteks bisnis. Simulasi permainan bisnis yang didasarkan pada prinsip-prinsip ini dapat memberikan pengalaman belajar yang mendekati kondisi nyata, sehingga memperkaya kecerdasan praktis calon wirausahawan.

### **Kisah Sukses Wirausahawan dengan Kecerdasan Praktis Unggul**

Brodsky dan Burlingham (2010) menyatakan bahwa wirausahawan *smart* harus dapat berpikir berbeda dari pengusaha lainnya untuk membedakan dirinya dari pesaingnya, sebuah pendekatan yang telah diimplementasikan oleh banyak pengusaha sukses dengan mengandalkan kecerdasan praktis atau *street smart* mereka. Misalnya, Richard Branson, pimpinan dari Virgin Airlines, menunjukkan *street smart* yang luar biasa melalui strategi pemasaran unik pada masanya, yaitu "Under Promise Over Deliver" atau menjanjikan sedikit namun memberikan lebih; strategi ini secara intuitif memahami psikologi pelanggan untuk membangun kepuasan dan loyalitas yang mendalam, seperti menjanjikan penyelesaian pesanan dalam delapan hari namun menyelesaikannya dalam tiga hari ditambah diskon. Demikian pula, Bill Gates, yang membesarkan Microsoft, memanifestasikan *street smart* melalui kepemimpinan transformasionalnya; ia bersedia beradaptasi dengan perkembangan zaman dan secara cerdas mengubah gaya kepemimpinannya dari otokratik menjadi keseimbangan dengan pendekatan demokratis guna lebih memberdayakan pegawai. Perubahan ini, yang didorong oleh pemahaman praktis akan pesatnya perkembangan teknologi

komputer dan informasi serta ketatnya persaingan industri saat itu, menunjukkan kemampuan *street smart* Gates dalam membaca lingkungan bisnis dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, di mana bagi Microsoft, pemberdayaan ini berarti menumbuhkan budaya yang mendorong kreativitas, inovasi, dan pengambilan risiko yang terukur.

Pengembangan ketajaman berpikir dan kemampuan adaptasi seperti yang ditunjukkan oleh Branson dan Gates, yang merupakan esensi dari *street smart*, sejatinya dapat diasah dan diperkuat, salah satunya melalui pemahaman serta aplikasi metode kualitatif seperti AHP (Analytic Hierarchy Process), ANP (Analytic Network Process), dan PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). Mempelajari AHP dan ANP membantu individu menstrukturkan masalah keputusan yang kompleks dan ambigu dalam dunia nyata serta mempertimbangkan berbagai faktor kualitatif maupun kuantitatif secara sistematis, sementara PLS-SEM meningkatkan kemampuan untuk memahami dinamika sistem yang rumit dan mengidentifikasi faktor-faktor pendorong utama kesuksesan; semua kemampuan analitis dan strategis ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan *street smart* untuk bernavigasi dan mengambil keputusan tepat dalam berbagai situasi bisnis yang dinamis. Dasar memahami posisi pasar dirinya dan para pesaing, dasar keilmuan teori permainan sangat mendukung pengusaha mengambil keputusan.

Penggunaan pendekatan kualitatif seperti metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP), *Analytic Network Process* (ANP), pemahaman konseptual *Structural Equation Modeling* (SEM), serta aplikasi Teori Permainan dapat melatih mahasiswa untuk berpikir strategis, analitis terhadap situasi kompleks, dan antisipatif terhadap respons kompetitor. Selain itu, inspirasi dari kisah sukses wirausahawan seperti Richard Branson dan Bill Gates semakin mempertegas relevansi *street smart* dalam mencapai keberhasilan bisnis. Kami mengusulkan integrasi ini agar pendidikan formal dapat mendukung pencetakan generasi

pemimpin bisnis masa depan yang siap menghadapi tantangan global.

### **Daftar Pustaka**

- Brodsky, N., & Burlingham, B. (2010). *Street Smarts: An All-Purpose Tool Kit for Entrepreneurs*. Penguin.
- Gordon, J. (2009). The Knack: How Street-Smart Entrepreneurs Learn to Handle Whatever Comes Up. *Network Journal*, 16(4), 50.
- Hatt, B. (2007). Street smarts vs. book smarts: The figured world of smartness in the lives of marginalized, urban youth. *The Urban Review*, 39, 145-166

# **Manajemen Pendidikan Islam Sumber Daya Manusia di Era Digitalisasi**

**Nona Kumala Sari, S.Pd.I, M.AP<sup>29</sup>**

***Sekolah Tinggi Agama Islam Sumatera***

*“Di Era Digitalisasi sekarang ini membawa banyak perubahan dan tantangan yang perlu di antisipasi dan diatasi dikarenakan dampaknya sangat signifikan”*

**M**anajemen Pendidikan Islam Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pengarahan, dan perkembangan sumber daya manusia, SDM merupakan asset yang penting dalam sebuah organisasi maka menciptakan sumber daya manusia yang handal dan bisa meningkatkan produktifitas dan juga mampu dalam mengelola dirinya dalam perkembangan zaman yang semakin modern menuntut SDM untuk bisa berkompetisi dalam persaingan kerja maka penting bagi SDM harus mempunyai karakteristik keterampilan dan kemampuan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan kerja, SDM juga harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, memiliki motivasi dalam pekerjaan sangat berperan penting dalam keberhasilan SDM itu sendiri.

Pendidikan Islam sumber daya manusia adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap individu agar

---

<sup>29</sup> Penulis lahir di Medan, 20 Juli 1980, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, menyelesaikan S1 di STAI Sumatera Medan, Tahun 2005, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Universitas Medan Area Tahun 2012.

mampu berkerja secara efektif dan produktif di berbagai sector termasuk dunia kerja dan masyarakat. Tantangan manajemen pendidikat SDM di era digitalisasi adalah kesenjangan digital karena tidak semua wilayah memiliki akses yang setara terhadap teknologi, kebutuhan keterampilan baru yang harus memiliki digitalisasi digital, perubahan cepat didunia kerja otomatisasi membuat banyak pekerjaan lama hilang dan muncul profesi yang menuntut keterampilan berbeda, adaptasi kurikulum pendidikan karena sistem pendidikan sekarang ini sering tertinggal dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

Digitalisasi adalah proses perubahan teknologi dari offline menjadi online yang dimana era digitalisasi sekarang ini mengubah segala aspek kehidupan, bisnis, organisasi dalam peningkatan efisiensi dalam tingkat waktu dan juga kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan, begitu juga sangat memudahkan dalam aktivitas apapun. Digitalisasi sangat berguna dalam mempermudah akses informasi, menghemat waktu dan biaya, meningkatkan produktifitas dan daya saing, digitalisasi sekarang ini menjadi kunci utama dalam transformasi bisnis termakhsuk dalam pendidikan dan pelayanan publik.

Melalui Digitalisasi ini diharapkan sdm mampu menguasai teknologi digital dengan memahami cara penggunaan perangkat lunak, aplikasi dan alat digitalisasi yang digunakan sebagai penunjang efisiensi dalam pekerjaan, mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengikuti perkembangan teknologi yang terus maju, berfikir kritis dan kreatif dalam segala masalah dan juga mampu berinovasi, mampu berkomunikasi secara digital secara professional, mampu berkerja dari jarak jauh (*remote Working*) dan bisa berkerja sama dengan platform digital. SDM yang mampu mengikuti perkembangan zaman dengan memahami penggunaan digital maka akan mampu menjadi sdm yang handal dan mampu bersaing degan dunia luar.

Manajemen pendidikan islam memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pendidikan yang disampaikan dilembaga-lembaga islam sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-



prinsip islam, di era digital saat ini tantangan dan peluang baru muncul yang memerlukan adaptasi dan transformasi dalam cara manajemen pendidikan dilakukan teknologi digital menawarkan alat dan metode baru dalam meningkatkan kualitas pendidikan namun juga memunculkan berbagai tantangan yang perlu diatasi untuk memaksimalkan manfaatnya, di seluruh dunia teknologi telah digunakan untuk meningkatkan proses pembelajaran yang menyediakan akses yang lebih luas kesumber daya pendidikan dan memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antara pendidik dan peserta didik dalam konteks manajemen pendidikan islam (Munir and Zumrotus Su'ada 2024).

Sala satu tantangan utama dalam manajemen pendidikan di era digital adalah meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas layanan pendidikan melalui pemanfaatan teknologi, institusi pendidikan perlu mengintegrasikan teknologi dalam berbagai aspek. Di sisi lain, digitalisasi juga membuka peluang besar untuk meningkatkan akses dan kualitas pendidikan dengan adanya teknologi meakses pembelajaran dengan daring, pembelajaran berbasis aplikasi serta system pengolahan pendidikan berbasis data yang tepat mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dengan begitu manajemen pendidikan bisa berjalan secara efektif, institusi dapat memaksimalkan potensi digitalisasi untuk menghasilkan peserta didik dengan potensi abad ke-21, seperti digitalisasi digital, kemampuan berfikir kritis, kolaborasi dan kreatifitas (Sihotang 2025)

Teknologi sekarang ini berkembang dengan sangat pesat, dan perkembangan ini membawa perubahan besar dalam aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi tidak hanya berpengaruh pada pola hidup manusia secara umum tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap cara kita berkerja, belajar dan berinteraksi dalam berbagai organisasi. sala satu sector yang baling berpengaruh secara signifikan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) karena dalam organisasi teknologi baru yang diterapkan dapat mengubah

secara mendalam fungsi-fungsi spesialis dalam manajemen sumber daya manusia dalam sector pendidikan dimana sekolah, perguruan tinggi dan institusi pendidikan lainnya harus beradaptasi dengan era digital yang semakin maju dan pendidikan yang sebelumnya bersifat konvensional kini menghadapi tantangan baru dalam hal bagaimana mengelola proses belajar mengajar dengan menggunakan teknologi. (Nabila, Hayana, and Hamdi 2024).

Peningkatan manajemen lembaga pendidikan islam di era digital 4.0 memberikan sejumlah manfaat yang signifikan bagi lembaga pendidikan islam salah satu manfaat utamanya adalah efisiensi dalam pengelolaan sumber daya dengan memanfaatkan teknologi digital proses administrasi dan operasional dapat dilakukan secara otomatis dan tepat waktu, manfaat lain yang dapat dirasakan adalah peningkatan aksesibilitas dan kualitas pembelajaran, pendidikan islam bisa dapat diakses oleh lebih banyak orang baik secara geografis maupun demografis, selanjutnya peningkatan manajemen di era digital dapat mendorong keterlibatan dan partisipasi orang tua serta masyarakat dengan adanya aplikasi atau portal digital orang tua bisa lebih mudah memantau perkembangan anak mereka dengan semua manfaat tersebut maka meningkatkan manajemen pendidikan islam di era digital 4.0 tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperluas akses pendidikan mempercepat adaptasi terhadap perubahan, manajemen yang kuat berbasis teknologi ini akan menghasilkan lembaga pendidikan yang lebih tangguh dan siap menghadapi tantangan era digital (Sayid and Indramayu 2024)

Strategi manajemen sumber daya manusia untuk mampu bersaing di tengah perkembangan industri 4.0 menjadi kunci untuk mampu bersaing organisasi harus mampu mengembangkan keterampilan digital dan literasi digital bagi karyawan, serta memperkuat kolaborasi antara manusia dan teknologi cerdas, selain itu organisasi harus mampu mengadopsi pendekatan yang proaktif dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja masa depan, dalam mengelola kompetensi SDM dalam era digital

dengan mendukung perkembangan keterampilan pemanfaatan teknologi dan perubahan budaya, manajemen sdm akan menjadi pilar utama bagi kesuksesan organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang era digital yang terus berkembang (Manajemen Pendidikan Islam, Digital Dalam Pengembangan Diklat Untuk Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aulia Sari Damanik, and Fattah Nasution 2024)

Tantangan utama yang dihadapi dalam transformasi digital pendidikan adalah kesenjangan digital, keterbatasan digital pendidik, keterbatasan kompetensi digital pendidik, resistensi terhadap perubahan serta kebutuhan infrastruktur teknologi, disisi lain era digital juga membuka peluang signifikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui personalisasi pembelajaran, perluasan akses pendidikan berkualitas dan pemanfaatan analitik pembelajaran untuk intervensi yang tepat sasaran, transformasi manajemen pendidikan di era digital juga memunculkan model-model inovatif dalam penyelenggara pendidikan (Latifah 2024)

### **Daftar Pustaka**

Latifah, Ami. 2024. "Transformasi Manajemen Pendidikan Islam Di Era Digital." *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan)* 3(2): 46–51.

Manajemen Pendidikan Islam, Jurnal, Transformasi Digital Dalam Pengembangan Diklat Untuk Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aulia Sari Damanik, and Abdul Fattah Nasution. 2024. "Imamah." *Jurnal IMAMAH* 2(1): 2024. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah>.

Munir, M, and Ita Zumrotus Su'ada. 2024. "Manajemen Pendidikan Islam Di Era Digital: Transformasi Dan Tantangan Implementasi Teknologi Pendidikan." *Journal of Islamic Education and Management* 5(1): 1–13.

- Nabila, Zahra, Ulfa Hayana, and Fikri Hamdi. 2024. "Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah Di Era Digital Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan." 01(03): 68–73.
- Sayid, Stai, and Sabiq Indramayu. 2024. "PENINGKATAN MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM ERA DIGITAL 4 . 0 Edumasa : Jurnal Pendidikan Islam Cepat Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Banyak Lembaga Pendidikan Kebutuhan Generasi Saat Ini Yang Tumbuh Dalam Lingkungan Digital. Pelayanan Yang Memenuhi Kebutuhan Akademis, Tetapi Juga Mendidik Siswa Dalam Prinsip-Prinsip Dihadapi. Pendidikan Islam Perlu Merespons Isu-Isu Lingkungan Dan Keberlanjutan Edumasa : Jurnal Pendidikan Islam." 2: 1–11.
- Sihotang, Donald Harris. 2025. "Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi." 8: 2536–41.

# **Manajemen Pemasaran Agribisnis di Era Digital: Strategi, Tantangan dan Inovasi**

**Hendra Saputra, SE.,M.Si<sup>30</sup>**

***Universitas Negeri Medan***

*"Transformasi digital memperkuat strategi pemasaran agribisnis melalui teknologi, inovasi, dan kolaborasi lintas sektor"*

Indonesia merupakan negara dengan potensi agribisnis yang sangat besar, mengingat sebagian besar wilayahnya terdiri dari lahan pertanian yang subur serta mayoritas penduduknya bergantung pada sektor pertanian sebagai sumber mata pencaharian. Sektor agribisnis di Indonesia tidak hanya berperan sebagai penopang ketahanan pangan nasional, tetapi juga sebagai penggerak perekonomian daerah melalui penciptaan lapangan kerja, pendapatan masyarakat, dan kontribusi terhadap ekspor. Namun demikian, manajemen pemasaran agribisnis di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan klasik yang terus berulang dari waktu ke waktu. Di antaranya adalah ketergantungan petani terhadap tengkulak, sistem distribusi yang panjang dan tidak efisien, keterbatasan akses pasar, serta rendahnya literasi digital di kalangan petani dan pelaku usaha kecil-menengah (UMKM) di sektor pertanian. Kondisi ini menyebabkan harga jual produk

---

<sup>30</sup> Penulis lahir di Perdamaian, 13 Nopember 1975, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Negeri Medan, menyelesaikan S1 Manajemen tahun 1999 dan melanjutkan S2 Prodi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Sumatera Utara tahun 2008.

pertanian seringkali tidak menguntungkan petani, dan daya saing produk agribisnis Indonesia di pasar domestik maupun internasional cenderung rendah. Dalam beberapa tahun terakhir, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta meningkatnya penetrasi internet di Indonesia telah membuka peluang transformasi besar-besaran dalam sektor agribisnis, khususnya dalam hal pemasaran. Inovasi digital seperti *e-commerce* agribisnis, penggunaan media sosial untuk promosi produk, serta penerapan *big data* dan *blockchain* mulai diterapkan oleh berbagai pelaku usaha untuk memotong rantai distribusi, menjangkau konsumen secara langsung, dan meningkatkan efisiensi.

Transformasi ini tidak hanya menjanjikan efisiensi dan keuntungan ekonomi, tetapi juga memberikan kesempatan kepada petani dan pelaku UMKM untuk naik kelas dan terlibat aktif dalam ekosistem digital yang kompetitif. Namun, peluang ini tidak datang tanpa tantangan. Kesenjangan akses terhadap teknologi, rendahnya keterampilan digital, keterbatasan infrastruktur di daerah pedesaan, serta belum optimalnya regulasi dan kebijakan pemerintah menjadi hambatan yang harus diatasi secara kolektif.

### **Strategi Manajemen Pemasaran Agribisnis**

Diversifikasi produk merupakan strategi penting untuk meningkatkan nilai ekonomi dari hasil pertanian. Pengolahan hasil panen menjadi produk olahan seperti keripik buah, minuman herbal, atau makanan kemasan dapat memperpanjang umur simpan produk dan memberikan nilai tambah. Strategi ini juga memungkinkan produk masuk ke pasar modern dan retail besar, sehingga meningkatkan peluang ekspor. Teknologi informasi membantu pelaku agribisnis mengakses informasi pasar, melakukan promosi digital, dan meningkatkan manajemen rantai pasok. Sistem manajemen berbasis *cloud*, *marketplace* agribisnis, serta penggunaan aplikasi mobile oleh petani untuk menjual produk langsung menjadi bagian dari transformasi digital ini.

Logistik menjadi faktor penting dalam distribusi hasil pertanian. Pemerintah dan swasta perlu bersinergi membangun gudang penyimpanan, sistem rantai dingin, serta akses ke kendaraan distribusi. Di sisi lain, akses pembiayaan melalui KUR (Kredit Usaha Rakyat) dan fintech agribisnis dapat membantu petani mengembangkan usaha pemasarannya. Sertifikasi produk seperti organik, halal, atau SNI dapat meningkatkan kredibilitas produk agribisnis. Branding yang kuat juga diperlukan agar produk lebih dikenal, sementara label yang informatif membantu konsumen mengetahui kualitas dan asal usul produk. Kelembagaan seperti koperasi atau kelompok tani dapat memperkuat posisi tawar petani dan mempermudah akses ke pasar. Kemitraan dengan industri pengolahan atau ritel modern juga memperluas jaringan distribusi produk agribisnis.

### **Tantangan Manajemen Pemasaran Agribisnis**

Fluktuasi harga dan ketergantungan musiman hasil pertanian sangat tergantung musim dan rentan terhadap perubahan iklim, yang menyebabkan harga berfluktuasi tajam. Ketidakteraturan ini menyulitkan perencanaan pemasaran dan kestabilan pendapatan petani. Akses terbatas ke teknologi dan infrastruktur masih banyak daerah agraris yang belum terjangkau internet atau listrik memadai, menghambat adopsi digitalisasi. Infrastruktur jalan dan transportasi juga menjadi kendala dalam distribusi produk. Kesenjangan literasi digital banyak petani belum terbiasa menggunakan teknologi digital untuk pemasaran, sehingga perlu pelatihan dan pendampingan yang intensif dari pemerintah, swasta, dan perguruan tinggi. Persaingan produk impor dan perubahan preferensi konsumen produk impor sering kali membanjiri pasar dengan harga lebih murah, sementara konsumen semakin selektif terhadap kualitas, kemasan, dan layanan. Regulasi dan perizinan yang kompleks proses perizinan untuk mengakses pasar ekspor, sertifikasi, dan distribusi ke ritel modern masih dinilai rumit dan memberatkan pelaku UMKM agribisnis. Persaingan dan perubahan preferensi konsumen menyebabkan

persaingan ketat dan perubahan selera konsumen menuntut inovasi berkelanjutan dalam strategi pemasaran.

### **Inovasi Digital Manajemen Pemasaran Agribisnis**

Inovasi digital telah menjadi katalis utama dalam mengubah lanskap pemasaran agribisnis di era industri 4.0. Transformasi ini tidak hanya menyentuh aspek produksi, tetapi juga memperluas saluran distribusi dan strategi komunikasi pemasaran secara signifikan. Digitalisasi membuka peluang baru bagi pelaku agribisnis untuk terhubung langsung dengan konsumen, memotong mata rantai distribusi yang panjang, serta meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam rantai pasok. Salah satu bentuk inovasi digital paling nyata adalah pemanfaatan *platform e-commerce* agribisnis, seperti TaniHub, Sayurbox, dan Etanee, yang memungkinkan petani dan UMKM menjual produk langsung ke konsumen akhir tanpa bergantung pada tengkulak. *Platform* ini menyediakan fitur pemesanan online, manajemen logistik, dan sistem pembayaran digital yang mempercepat proses transaksi dan memperluas jangkauan pasar. *Big Data* dan kecerdasan buatan (AI) turut memberikan kontribusi besar dalam proses pengambilan keputusan strategis, seperti prediksi tren pasar, perilaku konsumen, dan pengelolaan stok.

Teknologi ini membantu pelaku agribisnis menghindari over-supply serta menyusun strategi promosi yang lebih tepat sasaran. Selain itu, teknologi blockchain mulai diterapkan untuk meningkatkan transparansi dan kepercayaan dalam sistem pemasaran. Melalui blockchain, konsumen dapat melacak asal-usul produk, proses distribusi, serta keaslian sertifikasi. Inovasi ini sangat penting dalam meningkatkan nilai tambah produk agribisnis, terutama untuk pasar ekspor yang menuntut standar mutu dan keamanan tinggi. Pemanfaatan media sosial dan influencer marketing juga menjadi strategi digital yang efektif dalam membangun hubungan emosional dengan konsumen. Melalui konten visual seperti video, testimoni, dan edukasi



produk, pelaku agribisnis dapat meningkatkan brand awareness dan loyalitas pelanggan. Namun, keberhasilan adopsi inovasi digital sangat tergantung pada literasi digital pelaku agribisnis dan akses infrastruktur teknologi yang memadai. Oleh karena itu, peran pemerintah, akademisi, dan sektor swasta dalam memberikan pelatihan, subsidi teknologi, serta membangun ekosistem digital agribisnis sangat diperlukan. Secara keseluruhan, inovasi digital dalam manajemen pemasaran agribisnis bukan hanya sekadar pilihan, tetapi menjadi kebutuhan strategis untuk mewujudkan sistem agribisnis yang efisien, transparan, dan berdaya saing tinggi di era ekonomi digital.

### **Daftar Pustaka**

Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Indonesia 2023*.

Gultom, S., & Suryani, A. (2021). Peran e-commerce dalam distribusi produk agribisnis di Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 10(1), 25–34.

Nugroho, Y., Sihombing, R., & Arifianto, A. (2020). *Digitalisasi pertanian di Indonesia: Peluang dan tantangan*. Centre for Innovation Policy and Governance (CIPG).

Prasetyo, P. E., & Sutopo, W. (2021). The role of digital platforms in supporting smallholder farmers: A case study of TaniHub. *International Journal of Supply Chain Management*, 10(3), 234–242.

Rachman, B. (2021). Strategi pemasaran agribisnis dalam menghadapi era digital. *Jurnal Agribisnis Indonesia*, 9(2), 110–122.

Taufik, M., & Prabowo, H. (2022). Blockchain untuk rantai pasok agribisnis yang transparan dan efisien. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komputer*, 8(2), 98–106.

World Bank. (2020). *Enhancing agricultural productivity and market access through digital agriculture in Indonesia*. The World Bank

# Strategi Pemasaran Terkini: Menyongsong Tren 2025

Hesti Sabrina, SE., M.Si<sup>31</sup>

*Universitas Medan Area*

*“Strategi pemasaran 2025 fokus pada AI, AEO, AR/VR,  
social commerce, dan keberlanjutan”*

Perkembangan teknologi informasi dan perubahan perilaku konsumen secara drastis telah mengubah lanskap pemasaran global. Tahun 2025 menjadi tonggak penting di mana perusahaan dituntut untuk mengadopsi pendekatan baru dalam menjangkau, melibatkan, dan mempertahankan konsumen. Dengan meningkatnya penggunaan kecerdasan buatan (AI), augmented reality (AR), dan platform media sosial berbasis video pendek seperti TikTok dan *Instagram Reels*, strategi pemasaran konvensional perlu diperbarui agar tetap relevan. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi pemasaran yang sesuai dengan tren 2025 dengan mengulas berbagai pendekatan mutakhir, seperti *Answer Engine Optimization* (AEO), personalisasi berbasis AI, dan pemasaran berkelanjutan.

---

<sup>31</sup> Penulis lahir di Medan pada 13 April 1986, Dosen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Medan Area. Meraih gelar S1 dari Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sumatera Utara pada tahun 2009, dan melanjutkan studi S2 di Program Studi Ilmu Manajemen, Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, yang diselesaikan pada tahun 2012.

Personalisasi dalam pemasaran bukanlah hal baru, namun teknologi AI memungkinkan tingkat personalisasi yang jauh lebih mendalam dan real-time. AI digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data pelanggan guna memberikan rekomendasi produk, konten, dan iklan yang relevan secara individual. Misalnya, perusahaan *e-commerce* seperti Amazon dan Netflix menggunakan algoritma AI untuk menyesuaikan tampilan produk atau film berdasarkan histori pencarian dan pembelian pengguna. Menurut Qontak (2025), personalisasi berbasis AI dapat meningkatkan keterlibatan pelanggan hingga 40% dibandingkan pendekatan umum. Hal ini karena pelanggan merasa dihargai dan diperhatikan. Strategi ini juga mendorong loyalitas pelanggan dan mengurangi tingkat *churn*.

Dengan meningkatnya penggunaan chatbot seperti ChatGPT dan Google Gemini, pengguna kini lebih mengandalkan mesin jawaban (*answer engines*) ketimbang mesin pencari tradisional. *Answer Engine Optimization* (AEO) adalah strategi optimasi konten agar mudah dikenali dan ditampilkan oleh mesin jawaban tersebut. Business Insider (2025) melaporkan bahwa AEO memungkinkan brand kecil untuk bersaing secara lebih adil dalam ekosistem digital karena penekanan bergeser dari *traffic* ke kualitas dan relevansi jawaban. Untuk menerapkan AEO secara efektif, perusahaan perlu menyusun konten dalam format tanya-jawab, menggunakan struktur data yang jelas, dan menyisipkan konteks yang bermakna.

Teknologi *augmented reality* (AR) dan *virtual reality* (VR) memberikan pengalaman belanja yang lebih imersif dan interaktif. Brand seperti IKEA dan L’Oreal telah menggunakan teknologi ini untuk memungkinkan konsumen “mencoba” produk secara virtual sebelum membeli. IKEA, misalnya, menggunakan aplikasi IKEA Place untuk menunjukkan bagaimana furnitur akan terlihat di ruangan pengguna. Menurut laporan dari Purwadhika (2025), penggunaan AR/VR tidak hanya meningkatkan pengalaman pengguna, tetapi juga mengurangi jumlah pengembalian produk

hingga 25%. Ini menunjukkan bahwa teknologi dapat meningkatkan efisiensi sekaligus kepuasan pelanggan.

Tren belanja langsung melalui media sosial (*social commerce*) meningkat tajam di tahun 2025. TikTok, Instagram, dan Facebook kini menyediakan fitur pembelian langsung dari konten video. Dalam hal promosi, perusahaan juga mulai lebih banyak menggandeng micro-influencer dibandingkan selebritas besar. Micro-influencer memiliki audiens yang lebih kecil namun lebih terlibat dan loyal. MarketingDigital.id (2025) menyebutkan bahwa kampanye yang menggunakan micro-influencer menghasilkan ROI 2-3 kali lebih tinggi dibandingkan dengan selebritas. Konten yang dihasilkan juga dianggap lebih autentik dan *relatable* bagi target pasar.

Konsumen modern tidak hanya tertarik pada produk, tetapi juga pada nilai dan misi perusahaan. Pemasaran yang menekankan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial kini menjadi nilai jual utama. *Brand* yang menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan, keadilan sosial, dan transparansi mendapatkan tempat khusus di hati konsumen. Menurut Qontak (2025), 72% konsumen milenial dan Gen Z lebih memilih merek yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan. Oleh karena itu, strategi pemasaran harus mengkomunikasikan secara jelas misi dan dampak sosial yang dibawa perusahaan.

Tahun 2025 menandai transformasi besar dalam strategi pemasaran. Perusahaan yang ingin tetap relevan dan kompetitif harus mampu beradaptasi dengan tren seperti personalisasi berbasis AI, AEO, penggunaan AR/VR, *social commerce*, serta pemasaran berbasis nilai. Menggabungkan pendekatan-pendekatan ini tidak hanya memperluas jangkauan pasar, tetapi juga memperkuat hubungan emosional antara brand dan konsumen. Dalam era yang semakin digital ini, kecepatan beradaptasi menjadi kunci utama keberhasilan.

## **Daftar Pustaka**

- Business Insider. (2025, Mei 13). Forget SEO. The hot new thing is 'AEO.' Here are the startups chasing this AI marketing phenomenon. <https://www.businessinsider.com/seo-aeo-ai-chatbots-search-startups-chatgpt-openai-google-2025-5>
- MarketingDigital.id. (2025). Tren Digital Marketing 2025, Strategi yang Harus dikuasai Pelaku Bisnis. <https://marketingdigital.id/tren-digital-marketing-2025-strategi-yang-harus-dikuasai-pelaku-bisnis/>
- Purwadhika. (2025). Tahun 2025: Tren Marketing yang HARUS Diketahui untuk Sukses!. <https://purwadhika.com/blog/tahun-2025-tren-pemasaran-yang-wajib-diketahui-untuk-sukses>
- Qontak. (2025). Proyeksi Tren Marketing 2025: Membangun Peluang Bisnis Baru di Indonesia. <https://qontak.com/blog/marketing-trends/>

## ***Deep Learning* sebagai Inti Merdeka Belajar: Telaah Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Heni Ani Nuraeni, M.A<sup>32</sup>**

***Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka***

*“Merdeka Belajar merupakan kebijakan pendidikan yang menekankan kebebasan berpikir, kreativitas, dan pembelajaran yang bermakna. Deep learning, sebagai pendekatan pembelajaran yang mendalam dan reflektif”*

Kebijakan Merdeka Belajar yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia bertujuan untuk mengembalikan esensi pendidikan sebagai proses pembentukan manusia seutuhnya. Konsep ini berupaya menghilangkan pendekatan pendidikan yang bersifat mekanistik dan menggantikannya dengan pembelajaran yang kontekstual, fleksibel, dan membebaskan potensi peserta didik. Dalam konteks ini, pendekatan deep learning menjadi sangat relevan karena mendorong peserta didik untuk memahami materi secara mendalam, mengaitkan pengetahuan dengan

---

<sup>32</sup> Dr. Heni Ani Nuraeni, MA adalah akademisi dan praktisi yang berfokus pada Pendidikan dan pemberdayaan Masyarakat. Lahir di Tasikmalaya 6 Mei 1974, pernah menjabat sebagai wakil dekan 4 Fakultas Kedokteran Uhamka, dan sekarang menjadi Ketua Lazismu Uhamka. Memimpin berbagai program sosial di bidang sosial di bidang Pendidikan dan ekonomi. Pendidikan beliau meliputi S1 di IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta, S2 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan S3 di Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam Manajemen Pendidikan Islam.

pengalaman hidup, dan menginternalisasi nilai-nilai dalam kehidupan sehari-hari. (Siti & Natsir, n.d.)

Deep learning dalam dunia pendidikan merujuk pada pendekatan pembelajaran yang menekankan pemahaman konseptual, refleksi kritis, dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam berbagai konteks.

Deep learning memungkinkan peserta didik membangun makna dari informasi yang dipelajarinya dengan cara mengaitkannya pada struktur pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya serta pengalaman pribadi mereka. Dengan demikian, pembelajaran menjadi lebih bermakna, kontekstual, dan bertahan lama. Pendekatan ini kontras dengan *surface learning*, yang hanya menekankan hafalan dan orientasi pada nilai ujian. (Putri, 2024)

Transformasi pendidikan di Indonesia semakin nyata dengan hadirnya kebijakan *Merdeka Belajar* yang dicetuskan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kebijakan ini menekankan pentingnya kemandirian siswa dalam proses belajar, peran aktif guru sebagai fasilitator, serta penyederhanaan sistem penilaian. Dalam kerangka ini, pendekatan pembelajaran yang bersifat mendalam atau *deep learning* menjadi sangat relevan. *Deep learning* bukan sekadar strategi pembelajaran, tetapi merupakan pendekatan pedagogis yang berfokus pada pemahaman konseptual, keterkaitan makna, pengembangan pemikiran kritis, dan internalisasi nilai. Pendekatan ini sangat kontras dengan *surface learning* yang hanya mementingkan hafalan atau capaian akademik yang dangkal.

Deep learning dalam pendidikan merujuk pada proses pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk memahami konsep secara mendalam, mengaitkan pengetahuan dengan pengalaman hidup, serta mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan reflektif. Pendekatan ini berbeda dari *surface learning* yang hanya berfokus pada hafalan dan pencapaian nilai ujian. Dalam kerangka *Merdeka Belajar*, *deep learning* diimplementasikan melalui pembelajaran berbasis proyek, asesmen



otentik, dan refleksi, sehingga siswa mampu membangun makna dan mengaplikasikan pengetahuan dalam konteks nyata. (Santoso, 2025).

Dalam konteks pendidikan Islam, *deep learning* sesungguhnya telah menjadi bagian integral dari nilai-nilai pendidikan yang diajarkan dalam Islam. Pendidikan Islam tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan akal, melainkan juga membentuk karakter dan akhlak mulia. Proses belajar dalam Islam mengarah pada pemahaman yang mendalam terhadap hakikat kehidupan, tauhid sebagai pusat orientasi ilmu, serta pengembangan hikmah dan adab. Oleh karena itu, nilai-nilai *deep learning* sangat sejalan dengan tujuan pendidikan Islam yang menekankan pada keseimbangan antara ilmu dan amal, serta antara aspek kognitif dan afektif. Dengan kata lain, pendidikan Islam idealnya mendorong peserta didik untuk belajar secara reflektif, terintegrasi, dan bermakna. (Khotimah & Abdan, 2025)

Namun demikian, implementasi *deep learning* dalam pendidikan Islam tidak akan berhasil tanpa dukungan dari sistem manajemen pendidikan yang mendukung. Di sinilah pentingnya manajemen pendidikan Islam sebagai pengatur dan pengarah agar proses pembelajaran berjalan sesuai nilai-nilai transformatif. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam harus bersifat visioner dan transformasional, yaitu mampu mendorong budaya belajar yang kritis, kolaboratif, dan terarah pada makna. Kurikulum juga perlu didesain fleksibel dan integratif, memungkinkan guru dan siswa untuk mengeksplorasi materi yang kontekstual dan bermuatan nilai. Di sisi lain, guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan harus terus dikembangkan melalui pelatihan profesional agar mampu menerapkan strategi *deep learning* seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran kontekstual, hingga refleksi nilai. Penilaian pun tidak boleh hanya bersifat kuantitatif, melainkan juga harus memperhatikan proses pemahaman dan pembentukan karakter siswa. Dalam kebijakan Merdeka Belajar, pendekatan *deep learning* diaplikasikan melalui pembelajaran berbasis proyek

(project-based learning), refleksi, dan asesmen autentik yang memungkinkan peserta didik mengeksplorasi, menganalisis, dan merefleksikan pengetahuan dalam konteks nyata.(Wathon, 2024)

Pendidikan Islam sejak awal menempatkan pembentukan manusia paripurna (insan kamil) sebagai tujuan utama, dengan penekanan pada pembinaan akhlak, pengembangan spiritualitas, dan tanggung jawab sosial. Nilai-nilai inti seperti ta'dib (pembentukan adab), tazkiyah al-nafs (penyucian jiwa), dan tarbiyah (pembinaan diri) sangat sejalan dengan prinsip deep learning yang menekankan pembentukan makna, refleksi, dan transformasi perilaku. Integrasi teknologi deep learning dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) mampu memperkuat pemahaman keislaman melalui platform digital, aplikasi interaktif, dan pembelajaran berbasis proyek, sehingga siswa tidak hanya memahami konsep secara akademis tetapi juga mampu menerapkannya dalam kehidupan nyata.(Khotimah & Abdan, 2025)

Konsep ta'dib (pembentukan adab), tazkiyah al-nafs (penyucian jiwa), dan tarbiyah (pembinaan diri) merupakan nilai-nilai inti yang mendorong proses pendidikan ke arah transformasi personal yang mendalam. Oleh karena itu, pendidikan Islam sangat sesuai dengan pendekatan deep learning karena keduanya menekankan pada pembentukan makna, refleksi, dan transformasi perilaku. Manajemen pendidikan Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan berdasarkan nilai-nilai ajaran Islam. Nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, keadilan, dan ihsan menjadi prinsip utama dalam pengelolaan pendidikan. Menurut Hasan Langgulung (1986), pendidikan Islam adalah kegiatan yang bertujuan mencetak manusia beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Proses manajerial yang diwarnai nilai keislaman ini menempatkan pendidikan sebagai bagian dari ibadah dan bentuk tanggung jawab sosial dan spiritual.

Nilai ikhlas menjadi landasan motivasi internal bagi guru dan siswa dalam menjalankan peran mereka. Amanah menciptakan

rasa tanggung jawab terhadap proses pendidikan, baik oleh pengelola, pendidik, maupun peserta didik. Keadilan memastikan semua pihak mendapatkan perlakuan yang setara dan adil. Sementara ihsan mendorong optimalisasi kinerja dan pelayanan pendidikan secara maksimal, dengan semangat menyempurnakan segala aktivitas sebagai bentuk pengabdian kepada Allah.

Nilai-nilai dalam manajemen pendidikan Islam memiliki hubungan erat dengan *deep learning*. Motivasi intrinsik yang tumbuh dari keikhlasan dalam belajar dan mengajar membantu peserta didik untuk menyelami materi secara lebih mendalam. Dalam proses pembelajaran, pendidik bertindak sebagai murabbi—tidak hanya sebagai pengajar (*mu'allim*), tetapi juga sebagai pembimbing spiritual dan moral. Pendekatan ini memungkinkan proses internalisasi nilai melalui keteladanan, pembiasaan, dan dialog reflektif. (Wawasan & Pendidikan, 2025). Evaluasi dalam pendidikan Islam juga bersifat holistik, mencakup aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan emosi), dan spiritual (nilai-nilai keagamaan). Evaluasi ini tidak hanya mengukur hasil akhir, tetapi juga menilai proses pembentukan karakter dan transformasi diri peserta didik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *deep learning* merupakan inti yang sejalan dengan semangat *Merdeka Belajar* dan visi pendidikan Islam. Ketiganya memiliki kesamaan nilai, yaitu pembelajaran yang bermakna, reflektif, dan humanistik. Agar *deep learning* dapat terimplementasi secara efektif dalam pendidikan Islam, diperlukan sistem manajemen yang holistik, mulai dari kepemimpinan, kurikulum, pengembangan guru, hingga sistem evaluasi. Transformasi pendidikan Islam melalui pendekatan ini diharapkan mampu melahirkan generasi pembelajar yang mandiri, berpikir kritis, berakhlak mulia, serta siap menghadapi tantangan zaman.

## Daftar Pustaka

- Khotimah, D. K., & Abdan, M. R. (2025). Analisis Pendekatan Deep Learning untuk Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran PAI di SMKN Pringkuku. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(2), 866–879.
- Putri, R. (2024). Inovasi Pendidikan dengan Menggunakan Model Deep Learning di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Politik (JPKP)*, 2(2), 69–77.
- Santoso, H. E. (2025). Integrasi Teknologi Deep Learning dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di Era Digital. *JMPIS*, 6(2).
- Siti, O., & Natsir, R. (n.d.). Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Pembelajaran Matematika Di Sekolah Dasar: Studi Deskriptif Pendekatan Deep Learning Dalam Kerangka Kurikulum Merdeka Belajar. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(9), 2025.
- Wathon, A. (2024). Kesesuaian Kurikulum Merdeka dengan Kurikulum Deep Learning. *ARZUSIN*, 4(6), 1280–1300.
- Wawasan, J., & Pendidikan, P. (2025). *Implementasi Deep Learning: Suatu Inovasi Pendidikan*. 13(01).  
<https://ejournal.undaris.ac.id/index.php/waspada>

# **Peranan Keluarga sebagai Faktor Sosial dalam Pembentukan Keputusan Pembelian Konsumen**

**Dra. Widiastuti, MM<sup>33</sup>**

***Universitas Darma Persada Jakarta***

*“Latar belakang budaya memiliki pengaruh bagi sebuah keluarga dan keluarga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku pembelian konsumen”*

Seiring dengan pesatnya dinamika sosial saat ini, konsep keluarga di Indonesiapun mengalami perubahan. Keluarga selama ini dianggap sebagai unit sosial dan ekonomi terkecil dan berperan meneruskan nilai-nilai budaya yang membentuk pola interaksi sosial. Namun perkembangan teknologi, media komunikasi dan mobilitas individu yang kompleks imbas dari globalisasi, menghadirkan peranan keluarga yang beradaptasi dengan dinamika masyarakat modern. (Wiratri, 2018). Gambaran keluarga menurut Widjaja (1986), merupakan satu kesatuan hubungan darah dan tempat tinggal, dengan ditandai adanya kolaborasi dalam aspek ekonomi. Di dalamnya terdapat fungsi untuk meneruskan keturunan, menyesuaikan individu dengan masyarakat, serta menjaga dan merawat orang tua. Keluarga mencakup berbagai hal rumit yang esensial untuk kelangsungan hidup individu dalam unit keluarga.

---

<sup>33</sup> Penulis merupakan Dosen Universitas Darma Persada dalam bidang Ilmu Manajemen, penulis menyelesaikan gelar Sarjana Pendidikan di IKIP Jakarta (1988) sekarang Universitas Negeri Jakarta dan gelar Magister Manajemen diselesaikan di Universitas Krisnadwipayana Jakarta (2004).

Indonesia kaya akan keanekaragaman masyarakatnya, berasal dari berbagai suku bangsa yang menghadirkan kekayaan tradisi dan budaya yang berbeda satu sama lain, Keanekaragaman budaya ini melahirkan pandangan yang berbeda tentang konsep keluarga dimana adat istiadat suku bangsa lekat dalam kehidupan sehari-hari, yang pada gilirannya ikut pula memainkan peranan dalam membentuk perilaku konsumen dalam anggota keluarga tersebut.

Pola konsumsi keluarga di Indonesia mencerminkan budaya yang melatarbelakangi kehidupan keluarga mulai dari pemenuhan kebutuhan hidup yang digunakan sehari-hari seperti kebutuhan pokok pangan, sandang, serta kebutuhan lainnya. Contohnya dalam pembelian kendaraan yang akan digunakan oleh seluruh keluarga, proses pengambilan keputusan melibatkan orang-orang terdekat dalam keluarga bahkan kadangkala membawa anggota keluarga ketika mengunjungi tempat penjualan untuk melihat dan menilai produk secara langsung (Satriyono, 2019).

Sebagai individu yang memiliki karakteristik spesifik, peran individu sebagai konsumen dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial. Pendapat Kotler (2006,186) faktor sosial tersebut meliputi kelompok acuan, keluarga, dan peran/status. Kedekatan individu dengan keluarga baik sebagai anak, ayah atau ibu mendorong terjadinya interaksi yang mendalam dan berlangsung dalam jangka waktu lama. Interaksi ini mempengaruhi proses sosialisasi, dan membentuk pemahaman terhadap kebutuhan dan keinginan pribadi, dampaknya anggota keluarga akan terpengaruh oleh kebiasaan keluarga dalam menentukan keputusan pembelian yang dapat berupa produk, merek, tempat belanja, sampai kuantitas dan kualitas produk yang dibeli.

Ketika memutuskan sesuatu dalam keluarga, misalnya membeli televisi baru, maka setiap anggota keluarga akan memiliki keinginan dan pertimbangan masing-masing. Misalnya ayah lebih memperhatikan aspek teknis seperti kualitas gambar, ukuran layar atau daya tahan produk, bisa jadi ibu juga menginginkan hal lain seperti hemat daya listrik, kesesuaian design dan ruangan

dirumah. Beda pula keinginan anak-anak yang lebih tertarik pada aplikasi yang tersedia dan kemudahan penggunaan. Semua anggota punya keinginan dan kepentingannya yang kadang menimbulkan perdebatan sehingga perlu saling menyesuaikan satu sama lain yang pada akhirnya disepakati bersama. Menurut Solomon (dalam Satriyono, 2019) menyatakan bahwa terdapat dua (2) tipe dasar dalam pengambilan keputusan dalam keluarga yaitu:

1. Keputusan Pembelian Konsensual (*Consensual Purchase Decision*)

Pada tipe ini, seluruh anggota keluarga secara umum sepakat terhadap keputusan untuk membeli sesuatu. Hanya perbedaan muncul bukan pada apa yang akan dibeli, melainkan pada bagaimana spesifikasi dan cara pembelian itu dilakukan. Diskusi atau perdebatan yang terjadi biasanya bersifat konstruktif dan fokus pada strategi pelaksanaannya. Contohnya Keluarga sepakat untuk mengganti kulkas lama. Namun, ibu menginginkan kulkas dua pintu karena lebih luas, sementara ayah menganggap satu pintu sudah cukup dan lebih hemat energi. Perdebatan lainnya bisa terjadi berbeda pendapat soal cara membelinya anaknya ingin membelinya secara online karena lebih praktis dan banyak promo, sedangkan ayah lebih memilih membeli langsung di toko elektronik agar bisa melihat fisiknya secara langsung dan menawar harga.

2. Keputusan Pembelian Akomodatif (*Accommodative Purchase Decision*)

Tipe ini, masing-masing anggota keluarga memiliki keinginan dan prioritas yang berbeda bahkan bisa bertentangan. Untuk mencapai keputusan akhir, diperlukan kompromi atau pengorbanan dari salah satu atau beberapa pihak. Prosesnya bisa menjadi rumit karena melibatkan penyesuaian dari pihak-pihak yang tidak sepenuhnya setuju. Contohnya Seorang anak mengajukan permintaan kepada orang tuanya untuk dibelikan laptop guna mendukung

kegiatan pembelajarannya. Namun, ayah dan ibunya mempertanyakan sejauh mana kebutuhan tersebut benar-benar mendesak, mengingat kondisi keuangan keluarga yang terbatas dan masih banyak keperluan lain yang juga harus dipenuhi. Setelah melalui proses diskusi dan pertimbangan bersama, orang tua akhirnya menyetujui pembelian laptop dengan menetapkan batas harga tertentu agar tetap sesuai dengan kemampuan finansial keluarga.

Pengambilan keputusan pembelian yang dilakukan konsumen berdasarkan peran keluarga memiliki sifat yang kompleks. Kajian dari Rančić (2017:18) menjelaskan adanya tiga (3) faktor yang membedakan keputusan keluarga dengan keputusan individu yaitu :

1. Kemungkinan keputusan bersama sebagai salah satu ciri utama keluarga kebanyakan keputusan dibuat secara kolektif karena hasilnya berdampak pada semua anggota seperti pembelian kulkas, televisi, mobil dan peralatan lain yang anggota keluarga semua menggunakannya.
2. Pembagian peran anggota keluarga dalam pengambilan keputusan, umumnya orang tua memiliki pengaruh lebih besar dalam keputusan penting sedangkan anak-anak lebih dominan jika membeli produk untuk kebutuhan sendiri
3. Kebutuhan untuk menyelesaikan konflik, keputusan pembelian kadang muncul perdebatan akibat minat yang berbeda, hal ini berdampak dalam proses pengambilan keputusan yang memakan waktu agar mencapai kesepakatan bersama.

Penelitian yang dilakukan Endang Suparni (2019) menggambarkan keluarga berperan penting sebagai unit pengambil keputusan kolektif terutama dalam pembelian produk yang memiliki nilai tinggi seperti sepeda motor. Saran yang disampaikan dalam penelitian ini terutama produsen untuk mempertimbangkan dinamika keluarga dalam strategi pemasaran



contohnya dengan memberikan penawaran menarik yang dapat mengakomodasi kebutuhan dan keinginan seluruh keluarga.

Hasil keputusan bersama anggota keluarga dalam pembelian suatu produk, dipilih untuk meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kepuasan, saat produk yang dibeli menyangkut kepentingan semua anggota keluarga. Semakin besar manfaat produk bagi keluarga, semakin besar pula kecenderungan untuk berdiskusi bersama. Keputusan kolektif juga dapat menimbulkan kompromi yang membuat tidak ada satu pun anggota merasa sepenuhnya puas, seperti pada pembelian barang mahal tapi punya manfaat jangka panjang.

### **Daftar Pustaka**

- Kotler, Philip. 2006. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Prehallindo
- Mas'udah, S. (2023). *Sosiologi Keluarga: Konsep, Teori dan Permasalahan Keluarga*. Jakarta: Kencana.
- Rančić, R. (2017). *UTJECAJ OBITELJI NA PONAŠANJE U KUPOVINI*. Pula Kroasia: Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula.
- Satriyono, G. (2019). Pengaruh Family Types, Family Stages Dan Household Decision Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Pada Mobil Keluarga di Kota Kediri. *EkoNiKa | Vol. 4, No. 1, April 2019*, 77-94.
- Suparni, E. (2019). Pengaruh keluarga Terhadap Keputusan Pembelian Motor Merek Honda Pada PT Cipulir Bengawan Megah Jaya. *Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol.3 No.2*, 41-50. e- issn : 2598 – 5256
- Wiratri, A. (2018). Menilik Ulang Arti Keluarga Pada Masyarakat Indonesia (*Revisiting The Concept Of Family In Indonesian Society*). *Jurnal Kependudukan Indonesia | Vol. 13 No. 1 Juni 2018*, 15-26

# Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital

Husni Awali, M.M<sup>34</sup>

*Universitas Islam Negeri*

*K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan*

*“Transformasi digital menuntut organisasi tidak hanya mengubah sistem kerja, tapi juga mengembangkan SDM dengan kompetensi baru yang adaptif dan relevan, sebab ketika teknologi berkembang lebih cepat dari kesiapan manusia, pengembangan SDM menjadi fondasi agar organisasi tidak tertinggal”*

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mendisrupsi berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Era digital, yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi, otomatisasi, dan kecerdasan buatan, menuntut organisasi untuk bertransformasi secara cepat. Tidak hanya sistem kerja yang berubah, tetapi juga kompetensi dan mentalitas tenaga kerja yang harus disesuaikan. Dalam konteks ini, pengembangan SDM menjadi aspek strategis yang tidak dapat diabaikan. Namun, pengembangan tersebut tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Diperlukan identifikasi

---

<sup>34</sup> Penulis merupakan Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Penulis menyelesaikan Studi Program Magisternya di Universitas Mercu Buana Jakarta, dalam Perjalanan karir kedosenannya penulis pernah mengampu Mata Kuliah *Human Resources Management*, *Perilaku Organisasi*, *Pengantar Manajemen dan Bisnis*, *Teori Pengambilan Keputusan*, *Public Relation*.

kebutuhan pengembangan SDM yang tepat, agar organisasi dapat memastikan karyawannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dalam menghadapi tantangan di era digital. Proses ini mencakup pemetaan kompetensi yang diperlukan, evaluasi terhadap kondisi SDM saat ini, serta perencanaan pengembangan secara terstruktur.

Tantangan SDM di Era Digital salahsatunya adanya Perubahan Kompetensi Kerja, Era digital menuntut pergeseran dari keterampilan teknis konvensional ke keterampilan berbasis teknologi dan analisis data. Keterampilan seperti pemrograman dasar, analisis big data, desain sistem informasi, dan penggunaan aplikasi berbasis AI menjadi sangat dibutuhkan. Bahkan untuk pekerjaan non-teknis, literasi digital sudah menjadi standar minimal. Selain itu, Tuntutan Adaptabilitas dan Ketahanan, Pekerja dituntut untuk tidak hanya memiliki pengetahuan baru, tetapi juga sikap mental yang adaptif terhadap perubahan. Ketahanan (*resilience*), keterbukaan terhadap inovasi, dan kemampuan untuk terus belajar (*lifelong learning*) menjadi kompetensi utama dalam lingkungan kerja digital yang dinamis. Begitu juga Model Kerja Fleksibel dan Hybrid, saat Pandemi COVID-19 2020 lalu membuat kita mempercepat adopsi model kerja hybrid dan remote. Ini menimbulkan kebutuhan akan keterampilan baru seperti manajemen diri, penguasaan teknologi kolaborasi daring, serta kemampuan membangun komunikasi efektif tanpa tatap muka langsung. Juga yang menjadi tantangan yang tidak dapat dihindari adanya Kesenjangan Digital dan Keadilan Akses. Tidak semua SDM memiliki akses dan kesiapan yang sama dalam mengadopsi teknologi. Ketimpangan ini dapat menimbulkan kesenjangan kompetensi, yang akhirnya menghambat performa organisasi secara keseluruhan (UNESCO, 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan latar belakang dan kesiapan digital tiap individu.

## **Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital**

Era digital telah membawa perubahan besar dalam lanskap dunia kerja dan organisasi. Kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), big data, komputasi awan (cloud computing), dan Internet of Things (IoT) tidak hanya merevolusi cara kerja, tetapi juga mengubah kebutuhan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Di tengah tantangan global yang kompleks, SDM tidak lagi cukup dibekali keterampilan teknis semata, melainkan harus mampu beradaptasi, berpikir kritis, dan menguasai literasi digital. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi kebutuhan mutlak agar organisasi dapat bertahan dan tumbuh di era yang penuh disrupsi ini.

### **1. Literasi Digital dan Keterampilan Teknologi**

SDM saat ini harus memiliki literasi digital sebagai keterampilan dasar. Ini mencakup kemampuan menggunakan perangkat lunak perkantoran, mengelola data digital, serta memahami keamanan siber. Selain itu, bagi posisi strategis, keterampilan dalam analisis data, pemrograman dasar, dan penggunaan alat digital (seperti platform kolaborasi dan otomasi kerja) menjadi sangat penting.

### **2. Kemampuan Beradaptasi dan Belajar Ulang (*Reskilling*)**

Kebutuhan akan *reskilling* sangat tinggi di era digital karena perubahan teknologi menyebabkan banyak keterampilan menjadi usang. Pengembangan SDM perlu difokuskan pada pelatihan ulang agar individu dapat berpindah peran secara fleksibel dan tidak tergantung pada satu jenis pekerjaan.

### **3. *Soft Skills* Abad 21**

Pengembangan SDM tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga *soft skills* seperti komunikasi, kolaborasi, kreativitas, manajemen emosi, dan berpikir kritis. *Soft skills* ini penting dalam menghadapi kompleksitas kerja dan

kolaborasi lintas tim, khususnya dalam sistem kerja remote atau hybrid.

#### 4. Kepemimpinan Digital (*Digital Leadership*)

Organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu memahami teknologi, mendorong inovasi, dan mengelola perubahan. Pengembangan pemimpin digital menjadi bagian penting dalam roadmap pengembangan SDM. Kepemimpinan yang berwawasan digital akan mempercepat adaptasi organisasi terhadap tren masa depan. Untuk menjawab kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di era digital, organisasi perlu menerapkan strategi pengembangan SDM yang relevan seperti: 1) Pemetaan Kompetensi Digital: Menyusun kerangka kompetensi yang menyesuaikan peran kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam konteks digital. 2) Pembelajaran Berbasis Teknologi: Mengintegrasikan *e-learning*, *microlearning*, dan *platform* pembelajaran daring yang dapat diakses fleksibel dan sesuai kebutuhan masing-masing individu. 3) Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan dan Industri: Membangun kemitraan strategis untuk menciptakan program pelatihan berbasis kebutuhan nyata di dunia kerja. 4) Kultur Pembelajaran Berkelanjutan: Menumbuhkan budaya organisasi yang mendorong pembelajaran sepanjang hayat dan inovasi. 5) Monitoring dan Evaluasi Pengembangan: Mengukur dampak pelatihan terhadap produktivitas dan kompetensi melalui *Key Performance Indicators* (KPI) dan *assessment* digital

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital harus menjadi prioritas utama bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif dan relevan dalam menghadapi perubahan zaman. Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, dari model kerja yang bersifat konvensional menuju sistem kerja berbasis teknologi. Perubahan ini tidak hanya menyentuh aspek teknis, tetapi juga berdampak langsung pada kebutuhan kompetensi, pola pikir, dan perilaku kerja seluruh elemen SDM. Oleh karena itu, pengembangan SDM saat ini tidak

bisa lagi dilakukan secara tradisional, melainkan harus menyesuaikan dengan dinamika digitalisasi yang terus berkembang.

Di era digital, keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja telah mengalami pergeseran signifikan. Literasi digital menjadi kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, tak hanya mereka yang bekerja di bidang teknologi. Selain itu, keterampilan seperti analisis data, komunikasi virtual, pemecahan masalah kompleks, dan kolaborasi lintas disiplin menjadi semakin penting. Pekerjaan rutin yang sebelumnya dilakukan manusia kini banyak digantikan oleh sistem otomatisasi dan kecerdasan buatan, sehingga SDM perlu dilengkapi dengan keterampilan yang lebih adaptif dan kreatif.

Pengembangan SDM juga harus mempertimbangkan aspek mentalitas dan sikap kerja. Kemampuan beradaptasi, ketahanan terhadap tekanan (*resilience*), serta semangat untuk terus belajar (*lifelong learning*) menjadi karakteristik penting dalam menghadapi lingkungan kerja yang dinamis. Organisasi perlu membangun budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, di mana karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri secara fleksibel dan mandiri melalui platform digital, pelatihan daring, serta pembimbingan (*mentoring*) berbasis teknologi. Namun demikian, pengembangan SDM di era digital tidak lepas dari tantangan. Salah satunya adalah kesenjangan digital, di mana tidak semua individu memiliki akses atau kesiapan yang sama terhadap teknologi. Di sisi lain, masih banyak organisasi yang belum mengintegrasikan pengembangan SDM ke dalam strategi transformasi digital mereka. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang menyeluruh, mulai dari pemetaan kebutuhan pelatihan, penyusunan kurikulum yang sesuai, hingga penyediaan infrastruktur dan dukungan teknologi yang memadai.

Pada akhirnya, keberhasilan transformasi digital suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM-nya. Teknologi secanggih apa pun tidak akan membawa dampak signifikan tanpa

manusia yang mampu mengelola, memahami, dan memanfaatkannya secara bijak. Maka, investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya soal meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun fondasi masa depan organisasi yang berdaya saing dan berkelanjutan.

### **Daftar Pustaka**

- DeRue, D. S., & Ashford, S. J. (2010). Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations. *Academy of Management Review*, 35(4), 627–647.
- Klaus Schwab. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2017). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management

# Kebijakan Kerja yang Fleksibel Sebagai Pendorong Kinerja Perusahaan di Era Digital

Dr. Dina Sarah Syahreza, S.E., M.Si<sup>35</sup>

*Universitas Negeri Medan*

*“Fleksibilitas kerja memadukan kebutuhan personal dan produktivitas profesional demi kesejahteraan karyawan dan kemajuan organisasi”*

Era transformasi digital telah mengarahkan organisasi untuk mempertimbangkan kembali esensi fundamental dari pengalaman kerja manusia. Kebijakan kerja yang fleksibel (flexible work policies) menghadirkan paradigma baru yang menempatkan kesejahteraan individu sebagai fondasi bagi pencapaian tujuan organisasional. Pendekatan ini mengakui bahwa setiap individu memiliki kebutuhan, preferensi, dan konteks kehidupan yang unik, yang ketika diakomodasi dengan bijaksana, dapat menghasilkan sinergi yang luar biasa antara kepuasan personal dan produktivitas profesional. Realitas kontemporer menunjukkan bahwa karyawan bukan lagi dipandang sebagai sumber daya yang dapat distandarisasi, melainkan sebagai individu-individu yang

---

<sup>35</sup> Penulis, lahir di Medan pada 25 Oktober 1976, Dosen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Negeri Medan. Meraih gelar S1 dari Program Studi Ilmu Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sumatera Utara pada tahun 1994-2000, dan melanjutkan studi S2 di Program Studi Ilmu Ekonomi Manajemen, Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, yang diselesaikan pada tahun 2005 Dan melanjutkan Studi S3 di Universitas Sumatera Utara dengan program studi Ilmu Manajemen yang diselesaikan pada tahun 2009 dan sekarang menjadi kandidat Doktor.



utuh dengan aspirasi, tanggung jawab keluarga, dan kebutuhan pengembangan diri yang beragam. Gajendran dan Harrison (2007) melalui penelitian meta-analitik mereka menggarisbawahi bahwa fleksibilitas kerja menciptakan ruang bagi manusia untuk mengintegrasikan dimensi profesional dan personal mereka secara harmonis, yang pada gilirannya menghasilkan kontribusi yang lebih bermakna bagi organisasi.

Fleksibilitas kerja adalah bentuk kepercayaan organisasi terhadap kemampuan manajemen waktu individu, kebijakan kerja fleksibel merepresentasikan filosofi organisasional yang mengutamakan pemberdayaan individu dalam menentukan modalitas kerja yang paling sesuai dengan karakteristik personal mereka. Hill et al. (2008) mendefinisikan konsep ini sebagai manifestasi kepercayaan organisasi terhadap kemampuan karyawan untuk mengelola tanggung jawab profesional mereka dengan cara yang menghormati keunikan situasi kehidupan masing-masing individu.

Dimensi fleksibilitas temporal menghadirkan pengakuan bahwa ritme produktivitas manusia bervariasi dan tidak dapat dipaksakan ke dalam kerangka waktu yang rigid. Beberapa individu mencapai puncak kreativitas di pagi hari, sementara yang lain menemukan inspirasi terbesar mereka di sore atau malam hari. Pengakuan terhadap biorhythm alami ini memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan potensi setiap individu.

Fleksibilitas spasial, di sisi lain, mengakui bahwa lingkungan fisik memiliki dampak profound terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja kognitif seseorang. Bagi sebagian individu, ketenangan rumah memberikan konsentrasi optimal, sementara yang lain mungkin memerlukan energi kolektif dari lingkungan kantor. Pendekatan humanis dalam fleksibilitas spasial memungkinkan karyawan untuk memilih lingkungan yang mendukung flourishing mereka.

Dimensi ketiga, fleksibilitas fungsional, mencerminkan pengakuan bahwa setiap individu memiliki kekuatan, passion, dan

area pengembangan yang berbeda. Memberikan otonomi dalam cara penyelesaian tugas tidak hanya meningkatkan sense of ownership, tetapi juga memungkinkan individu untuk mengekspresikan kreativitas dan inovasi mereka secara autentik.

Implementasi kebijakan kerja fleksibel menciptakan ekosistem yang memungkinkan individu dan organisasi untuk berkembang secara simultan. Penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Bloom et al. (2015) pada konteks organisasi di China mengungkapkan bahwa ketika karyawan diberikan kebebasan untuk bekerja dari rumah, terjadi peningkatan produktivitas sebesar 13%. Namun, yang lebih signifikan dari angka tersebut adalah transformasi kualitatif dalam pengalaman kerja yang dialami para karyawan—mereka melaporkan tingkat stress yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan sense of balance yang lebih baik antara kehidupan personal dan profesional.

Dalam konteks retensi talenta, kebijakan kerja fleksibel berfungsi sebagai manifestasi konkret dari organizational care. Allen et al. (2013) menemukan bahwa organisasi yang mengimplementasikan program fleksibilitas kerja secara komprehensif mengalami tingkat retensi karyawan yang 87% lebih tinggi. Fenomena ini menunjukkan bahwa ketika organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan holistik karyawan, terbentuk ikatan emosional yang mendalam yang melampaui sekadar hubungan transaksional.

Dimensi inovasi dalam konteks fleksibilitas kerja menghadirkan perspektif yang menarik tentang hubungan antara psychological safety dan kreativitas. De Menezes dan Kelliher (2017) mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang fleksibel menciptakan ruang psikologis yang aman bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, mengambil risiko kalkulatif, dan mengekspresikan pemikiran divergent mereka. Ketika individu merasa dihargai dan dipercaya, mereka cenderung memberikan kontribusi yang melampaui ekspektasi minimal dan menghadirkan solusi-solusi inovatif.

Penciptaan ekosistem kerja yang fleksibel memerlukan transformasi fundamental dalam cara organisasi memahami dan menghargai kontribusi manusia. Infrastruktur teknologi, meskipun penting, hanyalah enabler—yang sesungguhnya menentukan keberhasilan adalah pergeseran paradigma kepemimpinan dari control-oriented menuju trust-oriented approach.

Kepemimpinan yang humanistik dalam konteks fleksibilitas kerja mengharuskan para leader untuk mengembangkan emotional intelligence yang tinggi dan kemampuan untuk memahami kebutuhan individual setiap anggota tim. Hal ini memerlukan transisi dari management by observation menuju management by empowerment, di mana fokus bergeser dari monitoring aktivitas harian menjadi pemberdayaan individu untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Aspek kultural yang tidak kalah penting adalah pengembangan sistem pengukuran kinerja yang menghargai outcome daripada input. Pendekatan ini mengakui bahwa value yang diciptakan oleh seorang individu tidak selalu berkorelasi linear dengan jumlah jam yang dihabiskan di kantor. Sebaliknya, fokus diarahkan pada impact, inovasi, dan kontribusi meaningful yang dihasilkan. Investasi dalam teknologi komunikasi dan kolaborasi harus dipandang bukan sekadar sebagai tools operasional, melainkan sebagai jembatan yang menghubungkan hati dan pikiran individu-individu yang mungkin terpisah secara geografis namun tetap terikat dalam visi dan tujuan bersama.

Implementasi kebijakan kerja fleksibel, meskipun memiliki intensi mulia, tidak terlepas dari kompleksitas dan tantangan yang memerlukan penanganan dengan sensitivitas tinggi. Fenomena isolation yang dialami sebagian karyawan remote bukanlah sekadar isu teknis yang dapat diselesaikan dengan lebih banyak video conference, melainkan manifestasi dari kebutuhan dasar manusia akan connection dan belonging. Untuk mengaddress tantangan ini, organisasi perlu mengembangkan strategi yang lebih nuanced dalam memelihara social fabric. Ini mencakup penciptaan virtual

spaces yang tidak hanya fungsional untuk pekerjaan, tetapi juga memungkinkan terjadinya spontaneous interactions dan informal bonding yang essential bagi pembentukan trust dan camaraderie antar tim.

Tantangan keamanan data dan compliance, khususnya dalam industri yang highly regulated, memerlukan pendekatan yang balance antara protection dan empowerment. Alih-alih menciptakan surveillance systems yang invasif, organisasi dapat mengembangkan education programs yang meningkatkan awareness karyawan tentang pentingnya data security sambil tetap menghormati autonomy mereka.

Isu work-life integration juga memerlukan perhatian khusus, karena fleksibilitas dapat menjadi double-edged sword. Tanpa boundaries yang clear, karyawan mungkin mengalami difficulty dalam disconnecting from work, yang justru dapat mengakibatkan burnout. Organisasi perlu proaktif dalam promoting healthy boundaries dan modeling behaviors yang sustainable.

## **Daftar Pustaka**

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1070.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of

- psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & PittCatsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149-163.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2012). Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work & Family*, 15(2), 217-231

# **Digitalisasi dan Kesejahteraan Karyawan: Tantangan Baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Modern**

**Nabila Hilmy Zhafira, SM., MBA<sup>36</sup>**

***Universitas Teuku Umar***

*“Transformasi digital membawa efisiensi, namun juga memicu digital burnout akibat kaburnya batas kerja dan pribadi. Diperlukan strategi manajemen SDM berbasis data dan nilai dengan tidak menanggalkan rasa empati, untuk mendukung work-life integration dan kesejahteraan di era hiper-konektivitas”*

**T**ransformasi digital di era modern ini telah mengubah cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan karyawannya. Di balik efisiensi dan efektivitas yang senantiasa dijaga, fleksibilitas muncul sebagai tantangan baru terkait kesejahteraan karyawan. Karyawan modern tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bagian dari identitas dan kepuasan hidup mereka (Wahdiniawati, et al., 2024). Tuntutan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja kerap menjadi topik hangat dalam berbagai kesempatan. Dalam konteks global, Perusahaan menyadari bahwa investasi dalam kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan motivasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan

---

<sup>36</sup> Penulis lahir di Banda Aceh pada tahun 1993, merupakan dosen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar dengan bidang konsentrasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Menyelesaikan studi S2 di Magister Manajemen UGM pada tahun 2017.

organisasi (Febrian & Sani, 2023). Penelitian yang dilakukan di berbagai sektor industri telah menunjukkan adanya hubungan positif antara program kesejahteraan karyawan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja (Wardani, et al., 2024).

Di sisi lain, transformasi digital tidak hanya mengubah teknologi yang digunakan oleh perusahaan, tetapi juga membuat proses bisnis, gaya komunikasi, dan interaksi menjadi lebih cepat dan efisien (Maharani, Zeifuddin, Safitri, Rosada, & Anshori, 2023). Dampak perubahan itu dapat terlihat melalui perubahan pola kerja (*hybrid, work from home*), fleksibilitas waktu, manajemen kerja jarak jauh, hingga struktur organisasi dan ekspektasi kinerja. Namun mudahnya akses terhadap teknologi ternyata justru memudahkan batasan antara pekerjaan dan lingkup pribadi. Sehingga terjadi pergeseran perilaku pada karyawan. Karyawan kerap dituntut untuk menjadi *multitasking*, terus terkoneksi dan responsif. Hal ini kemudian memunculkan konflik dimana individu harus menentukan batas antara dua domain penting dalam hidupnya, yaitu pekerjaan dan keluarga (Clark, 2000).

Tekanan dan tuntutan tersebut dapat memunculkan stress digital yang diakibatkan oleh penggunaan teknologi dan komunikasi yang kuat yang dimulai oleh akses berkelanjutan terhadap beragam konten sosial (Maharani, Zeifuddin, Safitri, Rosada, & Anshori, 2023) sehingga melahirkan berbagai perilaku tidak sehat seperti kelelahan (*burnout*) yang akhirnya menurunkan produktivitas karyawan.

*Burnout* terjadi akibat adanya kesenjangan antara *job demands* dan *job resources* (Edú-Valsania, Laguía, & Moriano, 2022), hal ini juga merupakan sindrom yang muncul akibat kelelahan dan sinisme yang kerap terjadi pada individu yang melakukan banyak interaksi dengan orang lain khususnya pada lingkup pekerjaannya (MASLACH & JACKSON, 1981). Tiga komponen *burnout* sebagaimana dijabarkan oleh Maslach dan Jackson (1981) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

*Burnout* juga dapat terjadi akibat interaksi digital, sebagai bentuk kelelahan kerja kronis akibat ekspektasi keterhubungan yang terus-menerus melalui media digital. Beban kerja digital memengaruhi motivasi intrinsik dan kesejahteraan psikologis (Salanova & Schaufeli, 2008) yang dapat memunculkan konsekuensi gangguan emosional hingga gangguan kesejahteraan (Adamou, et al., 2020).

Manajemen sumber daya manusia di era digital harus dapat merancang kebijakan yang tidak hanya berfokus pada produktivitas, namun juga mempertimbangkan kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan. Berdasarkan Adamou, et al (2020) kesejahteraan didefinisikan sebagai suatu komponen yang terdiri dari aspek kesehatan, pikiran dan emosi, spiritual, dan sosial.

Digitalisasi membawa peluang efisiensi bagi perusahaan, namun juga menjadi tantangan serius terhadap kesejahteraan karyawan. Manajemen sumber daya manusia perlu mengembangkan pendekatan holistik berbasis data, nilai, dan empati dengan menerapkan kebijakan digital *disconnection* yaitu pembatasan komunikasi kerja di luar jam kerja normal. Dengan buramnya batasan antara pekerjaan dan pribadi, dibutuhkan juga *redesign* pada pola dan sistem kerja agar mendukung fleksibilitas namun tetap menjaga batasan kerja yang sehat. Selain itu, karyawan juga membutuhkan dukungan dari pimpinan melalui kolaborasi dan pola komunikasi yang mempertimbangkan keseimbangan digital.

Disisi lain, karyawan harus dapat mengelola keseimbangan kerja-keluarga yang bergantung pada *fleksibilitas* dan batas kuat antara kedua domain (kerja dan keluarga) tersebut. Hal ini tidak terlepas dari karakteristik seperti budaya lingkungan dan struktur Perusahaan, serta bagaimana peran dari individu tersebut di masing-masing domain (Clark, 2000).



## Daftar Pustaka

- A damou, M., Goddard, A., Kyriakidou, N., Mooney, A., O'Donoghue, D., Pattani, S., & Roycroft, M. (2020). The Wellbeing Thermometer: A Novel Framework for measuring wellbeing. *Psychology*, 1471-1480.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family border theory ; A new theory of work / family balance . *Human Relations*, 747-770.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement . *International Journal of Environmental Research and Public Health* .
- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023). Systematic Literature Review: Implementation of Talent Management for Crewing in Shipping Companies to Organizational Sustainability. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 1837-1848.
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, 113-130.
- MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout . *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, 99-113 .
- Maslach, C., & Leiter. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 103-111.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 116-131.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN

KERJA: MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN SDM YANG BERKELANJUTAN. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 728-738.

Wardani, F. P., Silalahi, V. A., Simanjuntak, A. S., Redian, S. A., Suherman, T., Syahid, N. H., & Tangkudung, A. G. (2024). Evaluasi Efektivitas Program Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5822-5830

# **Kepemimpinan Visioner dalam Pendidikan Islam: Menghadapi Tantangan dan Masa Depan**

**Nurasiah, S.Pd.I, M.Pd<sup>37</sup>**  
***UIN Sulthanah Nabrasiyah***

*“Pemimpin visioner di lembaga Islam adalah sosok yang bisa menyeimbangkan tuntutan zaman dan nilai-nilai agama”*

Pendidikan Islam berperan strategis dalam membentuk generasi yang unggul secara spiritual, moral, dan intelektual. Namun, di tengah derasnya arus globalisasi, perkembangan teknologi, dan kompleksitas sosial, lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan besar untuk tetap relevan dan adaptif. Model kepemimpinan yang bersifat statis dan administratif tidak lagi memadai untuk menjawab tuntutan zaman, sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang visioner, progresif, dan berbasis nilai (Wulandari Wangi Ni Kadek, 2024).

Kepemimpinan visioner hadir sebagai alternatif strategis untuk mengarahkan lembaga pendidikan Islam ke arah yang lebih transformatif. Seorang pemimpin visioner tidak hanya bertindak sebagai pengelola, tetapi juga pengarah dan penggerak yang

---

<sup>37</sup> Penulis lahir di Nicah Awe, 25 Juni 1979, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Sultanah Nabrasiyah, menyelesaikan Studi S1 Pendidikan Biologi di UIN Ar-Raniry tahun 2002, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Magister Administrasi Pendidikan (MAP) Universitas Syiah Kuala tahun 2013.

mampu menyatukan visi kelembagaan, integritas spiritual, dan strategi inovatif dalam satu kerangka kepemimpinan (Harsoyo & Alim, 2022). Lebih dari itu, kepemimpinan dalam Islam menekankan amanah dan tanggung jawab, sebagaimana dicontohkan Rasulullah SAW yang memimpin dengan keteladanan, keadilan, dan kasih sayang (Aminudin et al., 2024)

Untuk menjawab tantangan dan peluang tersebut, diperlukan kerangka kerja konseptual yang dapat diterapkan dalam praktik kelembagaan. Lima pilar utama kepemimpinan visioner visi transformatif, kepemimpinan partisipatif, integrasi nilai-nilai Islam, inovasi berkelanjutan, dan evaluasi adaptif menjadi fondasi yang dapat menuntun lembaga pendidikan Islam tidak hanya untuk bertahan, tetapi juga menjadi pelopor perubahan yang bernilai dan berkelanjutan (Budiman, 2017).

### 1. Visi Transformatif

Visi transformatif merupakan fondasi strategis yang mengarahkan lembaga pendidikan dalam merespons tantangan lokal dan global secara berkesinambungan. Visi ini berperan sebagai penggerak budaya organisasi dan harus berlandaskan nilai-nilai keislaman (Budiman, 2017). Aspek-aspek penting dari visi transformatif: a) Menyusun arah strategis kelembagaan yang berorientasi jangka Panjang. b) Merespons kebutuhan lokal dengan pendekatan global. c) Mendasarkan perumusan visi pada prinsip-prinsip Islam. d) Menjadikan visi sebagai landasan dalam pembentukan budaya dan kebijakan lembaga.

Dengan demikian, visi transformatif tidak hanya menjadi deklarasi semata, melainkan menjadi instrumen dinamis yang menggerakkan seluruh unsur lembaga pendidikan Islam menuju arah perubahan yang terencana dan bernilai.

### 2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif menekankan kolaborasi dan musyawarah sebagai prinsip dasar dalam pengambilan keputusan. Model ini mengedepankan keterlibatan aktif

seluruh komponen lembaga dalam mewujudkan tujuan kelembagaan (Prastyawan, 2012). Aspek-aspek penting dari kepemimpinan partisipatif: a) Mengimplementasikan musyawarah sebagai pendekatan kepemimpinan kolektif. b) Mendorong partisipasi seluruh pemangku kepentingan. c) Membangun rasa memiliki terhadap visi dan misi lembaga. d) Mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam kebijakan dan program.

Oleh karena itu, kepemimpinan partisipatif menjadi media strategis dalam membangun komunikasi dua arah, memperkuat solidaritas kelembagaan, serta meningkatkan efektivitas implementasi program pendidikan.

### 3. Integrasi Nilai-Nilai Islam

Integrasi nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan menjadi instrumen utama dalam membentuk budaya lembaga yang bermartabat. Kepemimpinan Islam bukan sekadar administratif, tetapi mencerminkan akhlak dan keteladanan dalam praktik keseharian (Aminudin et al., 2024).

Aspek-aspek penting dari integrasi nilai-nilai Islam: a) Merancang kebijakan kelembagaan yang berbasis pada etika Islam. b) Mengembangkan kurikulum yang holistik secara kognitif, afektif, dan spiritual. c) Membangun budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai kejujuran, amanah, dan keikhlasan. d) Memperkuat keteladanan pemimpin sebagai instrumen pembinaan karakter.

Dengan demikian, integrasi nilai-nilai Islam tidak hanya menjiwai struktur organisasi, tetapi juga membentuk watak kelembagaan yang mencerminkan cita-cita pendidikan Islam yang rahmatan lil 'alamin.

### 4. Inovasi Berkelanjutan

Inovasi dalam pendidikan Islam harus bersifat berkelanjutan, responsif, dan relevan dengan perkembangan zaman. Pemimpin visioner mendorong pembaruan dalam pengelolaan, pembelajaran, dan penerapan teknologi yang

tetap menjunjung nilai-nilai etika Islam (Munir & Zumrotus, n.d.). Aspek-aspek penting dari inovasi berkelanjutan: a) Mendorong pembaruan kurikulum dan strategi pembelajaran. b) Mengadopsi teknologi pendidikan dengan pendekatan Islami. c) Menerapkan manajemen berbasis data dalam pengambilan Keputusan. d) Meningkatkan literasi digital yang seimbang dengan spiritualitas..

Dengan penerapan inovasi berkelanjutan, lembaga pendidikan Islam tidak hanya mampu mengikuti dinamika zaman, tetapi juga menciptakan nilai tambah melalui pendekatan kreatif dan beretika dalam berbagai lini kebijakan dan praktik pendidikan.

#### 5. Evaluasi Adaptif

Evaluasi adaptif menjadi instrumen penting untuk menjamin keberlangsungan dan efektivitas transformasi pendidikan. Proses ini harus dilaksanakan secara sistematis, inklusif, dan berbasis refleksi kelembagaan (Wahib, 2024). Aspek-aspek penting dari evaluasi adaptif: a) Melaksanakan evaluasi berbasis data secara berkala. b) Melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses evaluasi. c) Menyusun rekomendasi yang bersumber dari refleksi kinerja organisasi. d) Menumbuhkan budaya perbaikan dan pembelajaran berkelanjutan.

Evaluasi adaptif dengan pendekatan yang reflektif dan partisipatif akan menjamin keberlanjutan mutu lembaga, serta memastikan bahwa setiap inovasi dan kebijakan selalu relevan dengan kebutuhan zaman dan nilai Islam.

Dengan menguatkan lima pilar kepemimpinan visioner, lembaga pendidikan Islam mampu menavigasi tantangan zaman tanpa kehilangan akar nilai spiritual dan etikanya. Visi yang transformatif, partisipasi kolektif, integrasi nilai Islam, inovasi progresif, serta evaluasi reflektif menjadi dasar bagi terwujudnya sistem pendidikan Islam yang unggul dan bermartabat.

## Daftar Pustaka

- Aminudin, M. D., Sasmita, M., Haerudin, H., Zainuri, R. D., & Al-Amin, A.-A. (2024). Analisis Kepemimpinan Rasulullah Dalam Perspektif Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1362–1371.
- Budiman, H. (2017). *Kepemimpinan Visioner Dalam Perspektif Islam* Haris Budiman Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung. 37–38.
- Harsoyo, R., & Alim, N. (2022). Subjek dan Karakteristik Kepemimpinan Transformasional dan Peran Strategisnya di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 143–156.
- Munir, M., & Zumrotus, I. (n.d.). *Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital: Transformasi dan Tantangan Implementasi Teknologi Pendidikan*. 1–13.
- Prastyawan. (2012). *Kepemimpinan Partisipatif Pendidikan Islam*. 2(September), 158–169.
- Wahib, A. (2024). Kepemimpinan Visioner sebagai Langkah Strategis dalam Meningkatkan Kreativitas Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Jawahirul Hikmah Tulungagung. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(4), 2381. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i4.3595>
- Wulandari Wangi Ni Kadek, F. D. A. I. G. (2024). Transformasi Pendidikan Islam Di Tengah Disrupsi Teknologi. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 6(1), 52–61. <https://journalpedia.com/1/index.php/jip/article/view/1285>

# **Upaya Membangun Sinergitas Guru dan Pustakawan dalam Meningkatkan Pembelajaran Efektif di Sekolah**

**Sri Hardianty, M.Pd<sup>38</sup>**

**STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh**

*“Kolaborasi aktif antara guru dan pustakawan memperkuat layanan literasi serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan berpusat pada siswa”*

Perpustakaan sekolah berperan strategis sebagai pusat sumber belajar yang mendukung pendidikan, terutama dalam pengembangan literasi, berpikir kritis, dan kemandirian belajar. Seharusnya, perpustakaan bukan sekadar tempat menyimpan buku, tetapi bagian integral dari pembelajaran. Namun, di lapangan, perpustakaan sering terpinggirkan dari pendidikan formal, dan peran pustakawan belum optimal dalam mendukung proses belajar-mengajar.

Salah satu langkah penting mengatasi masalah ini adalah membangun sinergi antara guru dan pustakawan. Kolaborasi keduanya dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih kaya, interaktif, dan sesuai kebutuhan siswa. Guru sebagai fasilitator dan pustakawan sebagai pengelola informasi dapat saling

---

<sup>38</sup> Penulis lahir di Meulaboh, 2 Mei 1991, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Tarbiyah dan Keguruan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, menyelesaikan studi S1 di Prodi Ilmu Perpustakaan FAH UIN AR-Raniry Banda Aceh tahun 2014 dan menyelesaikan S2 di Prodi Magister Administrasi Pendidikan USK Banda Aceh tahun 2017.



melengkapi dalam menyusun strategi pembelajaran yang mendorong kemandirian belajar. Namun, sinergi ini butuh pemahaman peran, dukungan kebijakan, sumber daya memadai, dan pelatihan berkelanjutan. Untuk itu, kami mengadakan seminar pengabdian masyarakat bagi 52 guru PAI MAN se-Aceh Barat yang juga mengelola perpustakaan, guna memperkuat kolaborasi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Seminar ini diselenggarakan secara terstruktur dan partisipatif untuk membekali peserta dengan pemahaman serta keterampilan praktis dalam pengelolaan perpustakaan dan sinergi dengan guru. Kegiatan mencakup persiapan materi, penyampaian materi interaktif, diskusi kelompok, sesi tanya jawab, dan penyusunan rencana tindak lanjut melalui forum komunikasi. Di akhir, peserta mengisi kuesioner evaluasi, dan seluruh proses didokumentasikan sebagai bahan evaluasi.

Setelah seminar, pemahaman peserta tentang pentingnya kolaborasi antara guru dan pustakawan meningkat. Guru sebagai fasilitator pembelajaran bertugas menyampaikan materi, membimbing siswa, dan mengintegrasikan teknologi. Pustakawan menyediakan sumber belajar, mengelola koleksi, serta meningkatkan literasi informasi, sekaligus menjadi mitra guru dalam memperkaya materi ajar. Kolaborasi ini mendukung pembelajaran interaktif dan pengembangan keterampilan digital siswa. Sinergi keduanya penting untuk menghadapi tantangan pembelajaran abad ke-21, khususnya dalam integrasi teknologi dan peran perpustakaan sebagai pusat sumber belajar.

Kolaborasi guru dan pustakawan mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dengan memanfaatkan sumber daya perpustakaan guna meningkatkan literasi dan keterampilan berpikir kritis siswa. Melalui kerja sama ini, pembelajaran menjadi lebih kaya, kontekstual, dan mendorong kemandirian serta literasi informasi siswa. Keberhasilan kolaborasi bergantung pada kepercayaan, kolegialitas, dan komunikasi yang baik antara guru dan pustakawan. Ketiganya mendukung hubungan profesional yang harmonis dan inovatif. Sinergi ini

tidak hanya meningkatkan hasil belajar, tetapi juga membentuk lingkungan akademik yang interaktif dan menyenangkan. Oleh karena itu, penguatan kerja sama antara guru dan pustakawan menjadi kunci tercapainya pendidikan yang komprehensif dan berkualitas.

Membangun sinergi antara guru dan pustakawan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan budaya literasi di sekolah. Namun, kolaborasi ini menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya komunikasi dan koordinasi, perbedaan fokus peran, serta minimnya pelibatan pustakawan dalam perencanaan pembelajaran. Banyak guru masih melihat perpustakaan sebatas tempat peminjaman buku, bukan sebagai pusat sumber belajar. Di sisi lain, pustakawan kerap tidak dilibatkan dalam penyusunan kurikulum, sehingga sulit menyesuaikan koleksi dengan kebutuhan siswa dan guru. Tantangan lainnya mencakup keterbatasan fasilitas, koleksi, dan tenaga pustakawan yang kompeten, khususnya di daerah terpencil. Kurangnya apresiasi terhadap peran pustakawan juga menjadi penghambat kerja sama. Selain itu, minimnya dukungan kebijakan sekolah dan tidak adanya regulasi yang jelas membuat kolaborasi berjalan tidak terstruktur. Akan tetapi, meski kompleks membangun sinergi ini tetap krusial dan harus dilakukan untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan berpusat pada peningkatan literasi siswa.

Membangun sinergi yang efektif antara guru dan pustakawan membutuhkan strategi yang sistematis dan berkelanjutan. Kunci utamanya adalah peningkatan komunikasi antara guru dan pustakawan, keterlibatan pustakawan dalam proses pembelajaran, optimalisasi peran perpustakaan, peningkatan kompetensi guru dan pustakawan, serta dukungan kebijakan yang kuat dari sekolah dan pemerintah. Komunikasi yang terbuka dan rutin memungkinkan guru dan pustakawan menyamakan visi serta merancang pembelajaran berbasis literasi secara kolaboratif. Selain itu, pustakawan perlu dilibatkan dalam penyusunan rencana pembelajaran, proyek riset atau tugas-tugas siswa, dan pemilihan

sumber belajar yang sesuai dengan kurikulum. Dengan demikian, peran perpustakaan tak lagi sekadar tempat peminjaman buku, melainkan pusat sumber belajar yang aktif dan relevan.

Optimalisasi perpustakaan dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas yang nyaman, kemudahan akses ke sumber daya atau koleksi digital, serta kegiatan literasi yang menarik seperti klub membaca atau pelatihan literasi digital. Dukungan teknologi juga penting, baik untuk akses informasi maupun efisiensi pengelolaan perpustakaan. Agar kolaborasi ini berhasil, diperlukan kebijakan yang mendorong integrasi pustakawan dalam kegiatan belajar-mengajar. Komitmen dari semua pihak akan memperkuat budaya literasi dan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang inovatif dan inspiratif di sekolah.

Kebijakan sekolah memegang peranan penting dalam mendorong sinergitas antara guru dan pustakawan. Dengan kebijakan yang tepat, perpustakaan dapat berfungsi sebagai pusat sumber belajar yang mendukung proses pembelajaran, sehingga kolaborasi antara guru dan pustakawan menjadi lebih optimal. Salah satu kebijakan utama adalah mengintegrasikan perpustakaan ke dalam kurikulum, dengan mewajibkan penggunaan koleksi perpustakaan dalam setiap mata pelajaran. Hal ini mendorong pustakawan lebih aktif menyediakan referensi yang relevan dan membantu siswa mengembangkan keterampilannya dalam mencari informasi.

Selain itu, perlu adanya kebijakan yang memperkuat peran pustakawan dalam pembelajaran, misalnya melalui kerja sama dalam penyusunan materi ajar berbasis literasi. Alokasi anggaran yang memadai juga sangat penting untuk pengadaan koleksi buku terbaru, fasilitas perpustakaan yang nyaman, serta teknologi pendukung perpustakaan digital. Program pelatihan rutin bagi guru dan pustakawan juga dibutuhkan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam memanfaatkan sumber belajar secara optimal. Di luar kebijakan sekolah, dukungan pemerintah melalui regulasi dan insentif akan memperkuat peran perpustakaan sebagai bagian integral dari sistem pembelajaran.

Secara keseluruhan, kebijakan yang komprehensif dan dukungan dari berbagai pihak sangat diperlukan agar sinergitas antara guru dan pustakawan dapat berjalan efektif, sehingga kualitas pendidikan dan budaya literasi di sekolah terus meningkat.

Sayangnya, di banyak sekolah, kerja sama antara guru dan pustakawan masih belum optimal karena berbagai faktor, seperti yang telah disebutkan sebelumnya yaitu kurangnya kebijakan yang mendukung, keterbatasan sumber daya perpustakaan, serta minimnya pemahaman tentang pentingnya sinergitas ini. Oleh karena itu, program-program kolaboratif harus dirancang dengan sistematis dan dilaksanakan secara berkelanjutan agar memberikan manfaat maksimal bagi siswa dan ekosistem pendidikan sekolah. Salah satu bentuk program kolaboratif yang dapat diterapkan adalah integrasi perpustakaan dalam pembelajaran melalui tugas siswa berbasis riset serta kegiatan literasi seperti “Membaca Bersama” atau “*Book Talk*” yang melibatkan guru sebagai fasilitator dan pustakawan sebagai penyedia bahan bacaan. Program ini membantu siswa meningkatkan minat dan pemahaman bacaan secara lebih mendalam.

Selain itu, pelatihan literasi informasi bagi siswa juga sangat dibutuhkan agar mereka mampu mencari, mengevaluasi, dan menggunakan informasi secara bijak, terutama di era digital saat ini. Pustakawan dan guru dapat bekerja sama membimbing siswa untuk memiliki keterampilan ini. Kolaborasi juga dapat diwujudkan dengan pengelolaan perpustakaan yang lebih interaktif, misalnya melalui sudut baca tematik yang mendukung materi pelajaran di kelas. Setelah itu, evaluasi berkala terhadap program kolaboratif perlu dilakukan untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas kerja sama, misalnya melalui survei kepuasan dan analisis penggunaan koleksi perpustakaan. Secara keseluruhan, keberhasilan program kolaboratif antara guru dan pustakawan memerlukan dukungan kebijakan sekolah, alokasi anggaran yang memadai, dan evaluasi yang dilakukan secara rutin. Dengan sinergi yang baik,

perpustakaan dapat menjadi pusat pembelajaran yang aktif dan inovatif bagi seluruh warga sekolah.

Akhirnya, sinergi antara guru dan pustakawan merupakan langkah strategis untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan mendukung peningkatan literasi serta keterampilan berpikir kritis siswa. Kolaborasi ini juga mengoptimalkan peran perpustakaan sebagai pusat sumber belajar yang aktif. Meski ada tantangan seperti keterbatasan komunikasi dan sumber daya, hambatan tersebut dapat diatasi melalui strategi yang tepat seperti peningkatan kompetensi, serta dukungan kebijakan dari sekolah dan pemerintah. Sinergi yang terbangun akan berdampak besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif. Untuk mewujudkan sinergi yang optimal, penting bagi sekolah meningkatkan kesadaran akan pentingnya kolaborasi melalui pelatihan, seminar, atau diskusi rutin. Perpustakaan juga perlu diintegrasikan ke dalam kurikulum melalui kegiatan-kegiatan literasi dan tugas siswa berbasis riset yang melibatkan pustakawan. Penguatan peran pustakawan melalui pelatihan digital dan literasi informasi menjadi hal krusial. Selain itu, dukungan kebijakan serta penyediaan fasilitas dan koleksi yang relevan perlu terus diperkuat. Evaluasi berkala juga diperlukan agar sinergi yang dibangun tetap efektif dan bermanfaat bagi komunitas sekolah.

# Akuntansi Inovatif dan Manajemen Strategis

dalam Mewujudkan Indonesia Emas 2045

Satu abad kemerdekaan Indonesia pada tahun 2045 adalah momentum bersejarah yang akan menjadi penanda: apakah bangsa ini berhasil membangun kejayaan atau justru tertinggal dalam arus persaingan global. Di titik inilah akuntansi inovatif dan manajemen strategis berperan sebagai instrumen vital—bukan hanya dalam mencatat angka, tetapi juga dalam mengelola sumber daya, memperkuat transparansi, serta memastikan tata kelola yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Buku Akuntansi Inovatif dan Manajemen Strategis dalam Mewujudkan Indonesia Emas 2045 hadir sebagai jawaban atas kebutuhan bangsa untuk melahirkan praktik akuntansi yang adaptif sekaligus manajemen yang visioner. Melalui kajian dan gagasan yang disajikan, pembaca diajak memahami bagaimana sinergi antara keduanya dapat memperkuat fondasi ekonomi, menumbuhkan daya saing, serta melahirkan generasi emas yang berintegritas, profesional, dan inovatif.

Lebih dari sekadar kajian akademis, buku ini adalah ajakan untuk bersama-sama menata arah pembangunan nasional dengan pijakan ilmu dan semangat kebangsaan. Sebuah refleksi sekaligus inspirasi bagi akademisi, praktisi, maupun masyarakat luas yang ingin berkontribusi nyata menuju Indonesia Emas 2045.

## Akademia Pustaka

Jl. Sumbergempol, Sumberdadi, Tulungagung

🌐 <https://akademiapustaka.com/>

✉ [redaksi.akademia.pustaka@gmail.com](mailto:redaksi.akademia.pustaka@gmail.com)

📧 @redaksi.akademia.pustaka

📷 @akademiapustaka

☎ 081216178398

ISBN 978-623-157-196-4

