



Editor:

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

Purwati, S.E., M.M. | Dr. Damiasih, MM., M.Par.

Dr. Mochamad Arif Faizin, M.Ag. | Ana Marsela Siwanto, M.Pd

AKUNTANSI, KEWIRAUSAHAAN DAN MANAJEMEN

dalam Pembelajaran



Dara Angreka Soufyan - Dewi Maya Sari - Agustina Purnami Setiawi - Lia Aulia Dika
Abrar Amri - Ivana Penca Saputri - Daniel Manek - Rahma Nurziarti
Achmad Syahrudin Zulkarnaeni - Dwi Rayana Siregar - Isra Maulina - Rusdiana
Revita Yanuarsari - Andi Fortyria - Kirenius Conny Chapry Watang - Yayah Ikhdia Novia
Hesti Sabrina - Rohmad Eko Priyono - Estherlina Sagajoka - Rika Sa'diyah
Yusef Adityanto Aji - Heni Ani Nurweni - Nursaidi - Sri Kartikowati - Supraptiningsih
Febyolla Prasitawati - Sjakir Lubud - Bradley Setiyadi - Hamidah Tussifah - Hendra Saputra
Inayah - Almira Keumala Ulifah - Nabila Nilmy Zhaffra - Sri Hardianty - Nurashah
Nadia Rizky Vindiazhari - Rosalia Heidi Nono - Wenny Murtalining Tyas
Septy Hollisa Umarny - Yohana Maria Doloresa Mahin - Sufrizal - Elys Siregar - Azhari

AKUNTANSI, KEWIRAUSAHAAN DAN MANAJEMEN DALAM PEMBELAJARAN

Dara Angreka Soufyan - Dewi Maya Sari - Agustina Purnami Setiawi
Lia Aulia Dako - Abrar Amri - Ivana Panca Saputri - Daniel Marek
Rahma Nurzianti - Achmad Syahfrudin Zulkarnaeni
Dwi Rayana Siregar - Isra Maulina - Rusdiana - Revita Yanuarsari
Andi Fentyrina - Kirenius Conny Chapry Watang - Yayah Ikhdia Nevia
Hesti Sabrina - Rohmad Eko Priyono - Estherlina Sagajoka
Rika Sa'diyah - Yosef Adityanto Aji - Heni Ani Nuraeni - Nursaid
Sri Kartikowati - Supraptiningsih - Febyolla Presilawati
Sjakir Lobud - Bradley Setiyadi - Hamidah Tussifah - Hendra Saputra
Inayah - Almira Keumala Ulfah - Nabila Hilmy Zhaifira - Sri Hardianty
Nurasiah - Nadia Rizky Vindiazhari - Rosalia Hedy Nono
Wenny Murtalinings Tyas - Septy Holisa Umamy -
Yohana Maria Dolorosa Mahin - Sufrizal - Elyls Siregar - Azhari

Editor:

Dr. Adi Wijayanto, S.Or., S.Kom., M.Pd., AIFO.
Purwati, S.E., M.M.
Dr. Damlasih, MM., M.Par.
Dr. Mochamad Arif Faizin, M.Ag.
Ana Marsela Suwanto, M.Pd

Pengantar:

Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag.
Direktur Pascasarjana UIN SATU
(Universitas Islam Negeri
Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung)



Akuntansi, Kewirausahaan dan Manajemen dalam Pembelajaran

Copyright © Dara Angreka Soufyan, *dkk.* 2026.
Hak cipta dilindungi undang-undang
All right reserved

Penulis : Dara Angreka Soufyan, *dkk.*
Editor : Adi Wijayanto, *dkk.*
Layout : Kowim Sabilillah
Desain cover : Diki M. Fauzi
x + 283 him : 14 x 20,5 cm
ISBN : 978-623-157-237-0
Cetakan Pertama, April, 2026

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.akademiapustaka@gmail.com

Website: www.akademiapustaka.com

Kata Pengantar

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku berjudul *"Akuntansi, Kewirausahaan, dan Manajemen dalam Pembelajaran"*. Buku ini disusun sebagai respons terhadap dinamika global yang menuntut integrasi disiplin ilmu dalam menciptakan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi.

Hadirnya karya ini merupakan upaya untuk memotret transformasi pendidikan melalui empat pilar utama. Pertama, reorganisasi peran akuntansi yang kini bersinergi dengan digitalisasi dan prinsip keberlanjutan. Kedua, penguatan jiwa kewirausahaan yang tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga pada pemberdayaan masyarakat menuju kemandirian ekonomi. Ketiga, inovasi manajemen sebagai kunci dalam membangun organisasi yang unggul dan tangkas. Serta keempat, optimalisasi ekonomi kreatif sebagai motor penggerak kesejahteraan masyarakat.

Di tengah disrupsi teknologi, pembelajaran tidak lagi cukup hanya mengandalkan metode konvensional. Penulis mencoba menjembatani teori-teori manajemen dan akuntansi yang kompleks menjadi strategi aplikatif yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Fokus buku ini adalah membentuk karakter pembelajar yang mampu menciptakan solusi nyata melalui kreativitas dan kolaborasi lintas disiplin.

Penulis berharap buku ini dapat menjadi referensi strategis bagi para pendidik, mahasiswa, praktisi, maupun pengambil kebijakan dalam memahami ekosistem ekonomi modern yang kian dinamis. Semoga gagasan dalam buku ini memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan dunia pendidikan dan kemandirian ekonomi di Indonesia.

Tulungagung, 05 April 2026

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	
TRANSFORMASI AKUNTANSI: INOVASI PEMBELAJARAN, DIGITALISASI, DAN KEBERLANJUTAN DI ERA MODERN	
MEMBANGUN MASYARAKAT BERKELANJUTAN MELALUI INOVASI PENDIDIKAN AKUNTANSI DAN CSR.....	2
Dara Angreka Soufyan, S.P., M.Si.	
ANALISIS KINERJA KEUANGAN SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN AKUNTANSI DALAM MEMAHAMI FLUKTUASI HARGA SAHAM.....	9
Dewi Maya Sari, S.E., M.Si.	
AKUNTANSI MANAJEMEN UNTUK SUSTAINABILITY: PENGUATAN LITERASI NUMERASI MELALUI PERHITUNGAN JEJAK KARBON DAN DAMPAKNYA PADA BIAYA OPERASIONAL	15
Agustina Purnami Setlawi, M.Pd.	
DIGITALISASI AKUNTANSI: TANTANGAN DAN PELUANG	22
Lia Aulia Dako, S.Ak., M.Ak.	
MENGELOLA ASET TIDAK BERWUJUD: MODAL INTELEKTUAL SEBAGAI SUMBER KEUNGGULAN KOMPETTITIF DI ERA DIGITAL.....	27
Abrar Amri, S.E., M.Si.	

MELAMPAUI KEPATUHAN: KESIAPAN STRATEGI DALAM PENGUNGKAPAN TCFD PADA INDUSTRI ELEKTRONIK JEPANG.....	34
Ivana Panca Saputri, S.E., M.Ak., M.A.	
AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	40
Daniel Manek, S.Fil., SE., M.Si.	
PENGUATAN KOMPETENSI AKUNTANSI MELALUI KONTEKS BENCANA HIDROMETEOROLOGI.....	47
Rahma Nurzianti, M.Si.	
KILAS BALIK SEJARAH PERPAJAKAN: DARI ERA TRADISIONAL HINGGA ERA DIGITALISASI.....	53
Achmad Syahfrudin Zulkarnaeni, SE., MM.	
PROFESIONALISME GURU DALAM PEMBELAJARAN AKUNTANSI.....	60
Dwi Rayana Siregar, M.Pd.	
PERAN ANGGARAN PENDAPATAN BELANJA DAERAH (APBD) DALAM BENCANA BANJIR HIDROMETEOROLOGI DI ACEH.....	68
Isra Maulina, SE., M.Si.	
BAB II	
INOVASI DAN KREATIVITAS KEWIRAUSAHAAN: MEMBERDAYAKAN MASYARAKAT MENUJU KEMANDIRIAN EKONOMI BERKELANJUTAN	
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN MELALUI PELATIHAN KETERAMPILAN WIRAUSAHA PRODUK OPAK KETAN DI DESA CINYASAG, PANAWANGAN, KABUPATEN CIAMIS PROVINSI JAWA BARAT.....	76
Prof. Dr. H. A. Rusdiana, MM.	
INOVASI MANAJEMEN PENDIDIKAN MELALUI PENDEKATAN EDUPRENEURSHIP.....	83
Dr. Revita Yanuarsari, S.Pd., M.M.Pd.	

PEMBELAJARAN KEWIRAUSAHAAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL.....	90
--	-----------

Andi Fentyrina, S.E., S.Pd., M.M.

ECOPRENEURSHIP: MODEL BISNIS BERKELANJUTAN UNTUK MASA DEPAN HIJAU.....	97
---	-----------

Kirenius Conny Chapry Watang, S.T., M.M.

PENANAMAN JAMBE UNTUK JAMU KESEHATAN PADA IBU IBU KELURAHAN JAMBE ARUM BALUNG JEMBER....	103
---	------------

Yayah Ikhda Nevia, M.Pd.

KEWIRAUSAHAAN DALAM EKONOMI DIGITAL: TANTANGAN ADAPTIF DAN STRATEGI KEBERLANJUTAN DI TENGAH KETIDAKPASTIAN.....	110
--	------------

Hesti Sabrina, S.E., M.Si.

PAMERAN SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN BISNIS INDUSTRI KREATIF WAYANG KULIT DALAM EKOSISTEM EKONOMI BUDAYA.....	114
---	------------

Rohmad Eko Priyono, A.Md TK., S.Pd., M.Sn.

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA RAKATEDA 2 MELALUI INOVASI PENGOLAHAN LABU JEPANG MENJADI LAJEPANG STICK.....	121
---	------------

Estherlina Sagajoka, SE, M.Si.

BAB III INOVASI MANAJEMEN: MEMBANGUN ORGANISASI UNGGUL, ADAPTIF, DAN BERKELANJUTAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (MBS) PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI.....	130
--	------------

Dr. Rika Sa'diyah, M.Pd.

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN ORGANISASI BERBASIS
KOMUNITAS DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
SENIMAN TARI KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA ... 137**

Dr. Yosef Adityanto Aji, S.Sn., MA.

**OPTIMALISASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
MELALUI TEKNOLOGI DEEP LEARNING 143**

Dr. Heri Ani Nuraeni, MA.

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WAN TOBACCO CIGARET SIDOARJO 149**

Dr. Nursaid, ST., MM.

***CONTINUOUS IMPROVEMENT* DAN TANTANGAN
PRAKTIK MUTU DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN 155**

Dr. Rr. Sri Kartikowati, MA., M.Bus.

**KEUNGGULAN MANAJEMEN TALENTA DALAM
MENGHADAPAI PERSAINGAN INDUSTRI ABAD KE-21 .. 162**

Dr. Supraptiningsih, S.S., M.M.

**MEUNASAH, ADAT, DAN NEGARA:
MERAJUT PUBLIC SPEAKING DAN HEART
SPEAKING DALAM BENCANA
HIDROMETEOROLOGI ACEH TAHUN 2025 167**

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.

**DARI BIROKRASI KE EKOSISTEM:
MERANCANG MODEL PEMBELAJARAN MANAJEMEN
DAN PENGABDIAN MASYARAKAT YANG DINAMIS 171**

Dr. Sjaidr Lobud, S.Ag., M.Pd.

AKREDITASI SEKOLAH DI BERBAGAI NEGARA 178

Bradley Setiyadi, S.Pt., M.Pd.

INOVASI PENGEMBANGAN MODEL KEUANGAN ISLAM DIGITAL.....	186
Hamidah Tussifah, S.E., M.Si.	
DINAMIKA PERILAKU KONSUMEN GENERASI Z DALAM ADOPTI SISTEM PEMBAYARAN DIGITAL QRIS.....	193
Hendra Saputra, SE, M.Si.	
FUNGSIONALISASI SOCRATIVE DALAM PEMBELAJARAN BAHASA (STUDI KASUS MAHASISWA UIN WALISONGO SEMARANG).....	198
Inayah, M.Pd.	
BAB IV	
EKONOMI KREATIF SEBAGAI PENGGERAK KEMANDIRIAN MASYARAKAT EKONOMI KREATIF SEBAGAI PENGGERAK KEMANDIRIAN MASYARAKAT	206
Almira Keumala Ulfah, M.Si., Ak., CA., ASEAN CPA.	
MENATA ULANG KINERJA ORGANISASI: PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ERA KERJA <i>HYBRID</i>	212
Nabila Hilmy Zhafira SM, MBA.	
STRATEGI PROMOSI EFEKTIF BAGI LEMBAGA PENDIDIKAN.....	219
Sri Hardianty, M.Pd.	
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGELOLAAN KAMPUS BERBASIS MUTU	226
Nurasiah, M.Pd.	
MANAJEMEN PERKANTORAN MODERN 5.0.....	233
Nadia Rizky Vindiazhari, S.T., MBA.....	

NAVIGASI KETIDAKPASTIAN BISNIS MELALUI KERANGKA KERJA ESG: MEMBANGUN RESILIENSI ORGANISASI YANG ETIS DAN TRANSPARAN.....	237
Rosalia Heidi Nono, S.Kg., MM.	
KONSEP DASAR PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	244
Dra. Wenny Murtalining Tyas, M.Si.	
TANTANGAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN KINERJA	249
Septy Holisa Umamy, SM., MM.	
MENGELOLA KONFLIK DALAM ORGANISASI	255
Yohana Maria Dolorosa Mahin, S.S., M.M.	
MANAJEMEN KOPERASI SYARIAH DALAM PERSPEKTIF MAQASID AL-SYARIAH	261
Sufrizal, Lc., M.Sh.	
TANTANGAN DAN PELUANG GENERASI Z DALAM PROFESI ADMINISTRASI PERKANTORAN MODERN	269
Ellys Siregar, M.Pd.	
PERAN PERGURUAN TINGGI DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN SDM PENGELOLA UMKM BERBASIS DIGITALISASI DI KOTA LHOKSEUMAWE PROVINSI ACEH.....	276
Azhari, SE., M.S.M.	

BAB I
TRANSFORMASI AKUNTANSI:
INOVASI PEMBELAJARAN,
DIGITALISASI, DAN
KEBERLANJUTAN DI ERA MODERN



MEMBANGUN MASYARAKAT BERKELANJUTAN MELALUI INOVASI PENDIDIKAN AKUNTANSI DAN CSR

Dara Angreka Soufyan, S.P., M.Si.¹

Universitas Teuku Umar

*"Inovasi pendidikan akuntansi dan CSR membangun
akuntabilitas, pemberdayaan masyarakat, serta
keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan"*

Keberlanjutan masyarakat menghadapi tantangan multidimensi yang saling terkait, terutama dalam bentuk ketimpangan sosial, lemahnya keberlanjutan ekonomi lokal, dan degradasi lingkungan. Proses globalisasi dan integrasi ekonomi global sering kali menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang tidak diikuti oleh distribusi manfaat yang adil, sehingga *social dividend* tidak dirasakan secara merata oleh kelompok rentan dan komunitas lokal (Crowther & Seifi, 2026; S. Eweje & Sajjad, 2026; Thakkar et al., 2026). Kemudian dalam banyak konteks, kebijakan pembangunan dan praktik bisnis masih menempatkan dimensi sosial sebagai aspek sekunder,

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

sementara mekanisme akuntabilitas sosial dan pengukuran dampak kesejahteraan masyarakat belum terbangun secara sistematis (J. Brown & Dillard, 2019; Pangarso, 2026; Thakkar et al., 2026). Sisi lain, ekonomi lokal dan UMKM kerap diposisikan sebagai pilar pembangunan berkelanjutan, akan tetapi memiliki keterbatasan kapasitas, akses pembiayaan, serta integrasi ke dalam rantai nilai yang berkeadilan, sehingga rentan terhadap tekanan eksternal dan krisis lingkungan maupun ekonomi (Kaur & Singh, 2021; Omeihe et al., 2026; Thakkar et al., 2026). Tantangan tersebut menjadi semakin kompleks dengan meningkatnya degradasi lingkungan akibat model pembangunan yang berorientasi pertumbuhan, yang masih memperlakukan sumber daya alam sebagai eksternal (S. Eweje & Sajjad, 2026; Granà et al., 2025; Thakkar et al., 2026). Kondisi ini menegaskan perlunya pendekatan keberlanjutan yang lebih holistik, integratif, dan berbasis akuntabilitas untuk menjawab tantangan sosial, ekonomi, dan lingkungan secara simultan.

Pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam pembangunan masyarakat berkelanjutan karena universitas tidak hanya berfungsi sebagai pusat produksi pengetahuan, tetapi juga sebagai agen transformasi sosial yang membentuk nilai, kompetensi, dan kesadaran keberlanjutan generasi masa depan melalui integrasi isu sosial, ekonomi, dan lingkungan dalam pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (J. Brown & Dillard, 2019; S. Eweje & Sajjad, 2026; Firmansyah, 2025). Akan tetapi, pendidikan akuntansi konvensional yang masih didominasi orientasi teknis dan finansial cenderung mengabaikan dimensi keadilan sosial dan kepentingan publik, sehingga membatasi peran lulusan akuntansi dalam mendukung pembangunan masyarakat berkelanjutan (N. R. Brown, 2021; Cho & Costa, 2024; Firmansyah, 2025). Berbagai studi (N. R. Brown, 2021; Cho & Costa, 2024; Firmansyah, 2025; Halabi et al., 2024) menunjukkan bahwa pembelajaran keberlanjutan di

perguruan tinggi masih menghadapi tantangan struktural karena cenderung bersifat normatif dan terfragmentasi, sehingga belum secara sistematis membekali mahasiswa dengan kemampuan kritis dan transformatif untuk merespons kompleksitas persoalan keberlanjutan masyarakat. Padahal, integrasi isu *Corporate Social Responsibility* (CSR), *Environmental, Social, and Governance* (ESG), dan akuntansi keberlanjutan ke dalam kurikulum akuntansi terbukti memperkuat pemahaman mahasiswa mengenai peran akuntansi dalam pengukuran, pelaporan, dan pertanggungjawaban kinerja sosial serta lingkungan organisasi yang berdampak langsung pada masyarakat (Granà et al., 2025; Halabi et al., 2024; Pangarso, 2026; Thakkar et al., 2026). Oleh karena itu, penguatan peran pendidikan tinggi dan pendidikan akuntansi dalam pembangunan masyarakat berkelanjutan menuntut pendekatan holistik yang mengintegrasikan pedagogi transformatif, keterlibatan komunitas, serta sistem pengukuran dampak sosial dan lingkungan secara sistematis, sehingga universitas mampu melampaui fungsi akademik tradisional dan berkontribusi nyata dalam membangun keadilan sosial, ketahanan ekonomi lokal, dan perlindungan lingkungan secara simultan (Cho & Costa, 2024; Firmansyah, 2025; Thakkar et al., 2026).

CSR dipahami sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan yang melampaui tujuan ekonomi semata dengan secara aktif mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, mengurangi ketimpangan, dan memperkuat kapasitas komunitas lokal yang terdampak oleh aktivitas bisnis (Crowther & Seifi, 2026; S. Eweje & Sajjad, 2026; Thakkar et al., 2026; Tombleson & Wolf, 2026). Dalam konteks ini, CSR berfungsi sebagai wahana implementatif yang menerjemahkan nilai dan kapasitas akuntabilitas yang dibangun melalui pendidikan ke dalam program pemberdayaan masyarakat, penguatan ekonomi lokal, serta perlindungan kelompok rentan yang terdampak aktivitas

bisnis (S. Eweje & Sajjad, 2026; Pangarso, 2026; Thakkar et al., 2026). Sinergi antara inovasi pendidikan akuntansi dan CSR memungkinkan terciptanya *shared value*, di mana perusahaan, perguruan tinggi, dan masyarakat saling memperoleh manfaat melalui peningkatan literasi keuangan, tata kelola yang lebih transparan, dan pengelolaan sumber daya yang bertanggung jawab (Choden, 2026; G. Eweje & Sajjad, 2026; Firmansyah, 2025; Granà et al., 2025; Lee et al., 2025; Saivinod & Sivakumar, 2025; Tombleson & Wolf, 2026). Dengan demikian, inovasi pendidikan akuntansi yang terintegrasi dengan CSR berpotensi menjadi fondasi strategis pembangunan masyarakat berkelanjutan apabila didukung oleh pedagogi transformatif, keterlibatan komunitas, serta sistem akuntabilitas dan pengukuran dampak sosial yang jelas dan berorientasi jangka panjang. Dimana peran CSR sebagai mekanisme operasional yang menerjemahkan kapasitas akuntabilitas perusahaan ke dalam tindakan nyata melalui program pemberdayaan masyarakat, penguatan ekonomi lokal, serta perlindungan sosial dan lingkungan bagi komunitas yang terdampak aktivitas bisnis (Crowther & Seifi, 2026; S. Eweje & Sajjad, 2026; Lucia et al., 2026; Thakkar et al., 2026).

Daftar Pustaka

- Brown, J., & Dillard, J. (2019). Accounting education, democracy and sustainability: taking divergent perspectives seriously. In *Int. J. Pluralism and Economics Education* (Vol. 10, Issue 1).
- Brown, N. R. (2021). Using structured writing communities to facilitate undergraduate research writing. *Communication Teacher*, 35(4), 320-328. <https://doi.org/10.1080/17404622.2021.1889010>

- Cho, C. H., & Costa, E. (2024). Sustainability accounting education: challenges and outlook. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 25(7), 1412-1425. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2024-0152>
- Choden, D. (2026). The Role of CSR in Achieving SDGs: A Case Study from Bhutan. In *The Sustainable Development Goals and the Business Sector* (pp. 77-110). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83608-134-020261004>
- Crowther, D., & Seifi, S. (Eds.). (2026). *Social Aspects of Sustainability*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80592-725-9>
- Eweje, G., & Sajjad, A. (2026). The Sustainable Development Goals and the Business Sector: Trends and Implementation Challenges. In *The Sustainable Development Goals and the Business Sector* (pp. 3-11). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83608-134-020261001>
- Eweje, S., & Sajjad, A. (Eds.). (2026). *The Sustainable Development Goals and the Business Sector*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/978-1-83608-134-0>
- Firmansyah, A. (2025). Urgensi integrasi akuntansi keberlanjutan dalam kurikulum pendidikan tinggi di era ESG. *Akuntansiku*, 4(1), 78-93. <https://doi.org/10.54957/akuntansiku.v4i1.1482>

- Tnakkar, N., Chatterjee, N., Chatterjee, T., Mahata, S., Mukherjee, S., & Saha, R. K. (2026). *Globalization, Social Dividend, and Sustainable Development Goals* (T. Chatterjee, N. Chatterjee, G. T. Teame, & R. Mukherjee, Eds.). Emerald Publishing Limited. <http://www.emerald.com/books/book-pdf/11168574/978-1-80592-681-8en.pdf>
- Granà, F., Dimes, R., Busco, C., & de Villiers, C. (2025). Addressing systemic social and environmental challenges: the role of accounting and accountability practices. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 38(5), 1325-1346. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-04-2025-7909>
- Halabi, A. K., Labas, A., & Hurley, C. (2024). Sustainability accounting education-a student's perspective. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowosci*, 48(4), 33-52. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.8688>
- Kaur, N., & Singh, V. (2021). Empirically examining the impact of corporate social responsibility on financial performance: evidence from Indian steel industry. *Asian Journal of Accounting Research*, 6(2), 134-151.
- Lee, H., Min, S., Park, H. Y., & Yoon, I. (2025). Measuring social value created in sustainability accounting: A case of a leading financial company in Korea. *Business Horizons*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2025.07.008>
- Lucia, M. Della, Santini, E., Caputo, A., & Panozzo, F. (Eds.). (2026). *Sustainable Business Models*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80592-671-9>

- Omelhe, I., Omelhe, K. O., Murray, A., Pershina, E., Davies, P., Johnson O. Okeniyi, Temitope S. Bodunrin, Sunday E. Samuel, Chinkwanum Okecha, Sehrish Atif, & Abeer Hassan. (2026). *Entrepreneurship and the Dynamics of Contexts* (I. Omelhe, K. O. Omelhe, & A. Murray, Eds.). Emerald Publishing Limited.
- Pangarso, A. (2026). Environmental, Social, and Governance (ESG) in Sustainability, Environmental and Ethical Management. In *International Encyclopedia of Business Management* (pp. 135-141). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-443-13701-3.00356-x>
- Salvinod, M. S., & Sivakumar, N. (2025). The relationship between ESG and CSR - achieving synergy through the golden triangle framework. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2024-4935>
- Tombleson, B., & Wolf, K. (2026). Equipping Future Business Leaders: The Role of Work-Integrated Learning in Sustainability. In *The Sustainable Development Goals and the Business Sector* (pp. 257-280). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83608-134-020261011>



ANALISIS KINERJA KEUANGAN SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN AKUNTANSI DALAM MEMAHAMI FLUKTUASI HARGA SAHAM

Dewi Maya Sari, S.E., M.Si.²

Politeknik Aceh

"Analisis kinerja keuangan membantu mahasiswa memahami hubungan laporan keuangan dengan fluktuasi harga saham di pasar modal"

Pendahuluan

Pasar modal merupakan salah satu komponen penting dalam perekonomian modern yang berfungsi sebagai sarana penghimpunan dana sekaligus wahana investasi. Melalui pasar modal, perusahaan memperoleh pendanaan jangka panjang, sementara investor memperoleh peluang untuk menanamkan modal dengan harapan mendapatkan imbal hasil. Dalam praktiknya, keputusan investasi yang

² Penulis lahir di Aceh, 21 Mei 1986, merupakan Dosen DPK LL.Dikti 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.

dilakukan investor sangat bergantung pada informasi keuangan yang dipublikasikan oleh perusahaan. Waluyo dan Widianingsih (2020) menjelaskan bahwa informasi kinerja keuangan perusahaan menjadi salah satu dasar utama dalam pembentukan harga saham di pasar modal. Bagi mahasiswa akuntansi, pemahaman terhadap dinamika pasar modal tidak dapat dilepaskan dari kemampuan menganalisis laporan keuangan perusahaan. Laporan keuangan tidak hanya berfungsi sebagai alat pertanggungjawaban manajemen, tetapi juga sebagai sumber informasi bagi investor dalam menilai kinerja dan prospek perusahaan di masa depan. Christine dan Apriliana (2021) menegaskan bahwa analisis laporan keuangan memiliki peran penting dalam membantu investor memahami kondisi perusahaan dan mengambil keputusan investasi yang rasional.

Dalam konteks pembelajaran akuntansi, analisis kinerja keuangan tidak hanya bertujuan melatih kemampuan teknis perhitungan rasio keuangan, tetapi juga membangun kemampuan berpikir analitis dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, hasil penelitian mengenai pengaruh likuiditas, profitabilitas, dan ukuran perusahaan terhadap fluktuasi harga saham dapat dimanfaatkan sebagai media pembelajaran yang kontekstual dan aplikatif bagi mahasiswa akuntansi.

Kinerja Keuangan dan Informasi Akuntansi

Kinerja keuangan perusahaan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Pengukuran kinerja keuangan umumnya dilakukan melalui analisis laporan keuangan dengan menggunakan rasio keuangan. Rasio keuangan berfungsi untuk menyederhanakan informasi akuntansi yang kompleks sehingga lebih mudah dipahami, dianalisis, dan dibandingkan antarperiode maupun antarperusahaan.

Rasio likuiditas menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Perusahaan dengan tingkat likuiditas yang baik menunjukkan kondisi keuangan yang relatif aman, sehingga meningkatkan kepercayaan investor terhadap perusahaan tersebut. Sholichah dkk. (2021) menyatakan bahwa likuiditas sering dijadikan indikator awal oleh investor untuk menilai tingkat risiko investasi. Rasio profitabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aset dan modal yang digunakan. Profitabilitas yang tinggi mencerminkan efektivitas manajemen dalam mengelola perusahaan dan menciptakan nilai tambah. Alaagam (2019) menjelaskan bahwa tingkat profitabilitas yang baik cenderung direspons positif oleh pasar karena menunjukkan prospek perusahaan yang menjanjikan.

Selain itu, ukuran perusahaan juga menjadi indikator penting dalam analisis kinerja keuangan. Perusahaan dengan ukuran yang lebih besar umumnya memiliki stabilitas operasional yang lebih baik dan akses pendanaan yang lebih luas. Gharabeh dan Khalid (2020) menyebutkan bahwa ukuran perusahaan sering dipersepsikan sebagai sinyal kekuatan dan ketahanan perusahaan dalam menghadapi risiko bisnis.

Fluktuasi Harga Saham dalam Perspektif Akuntansi

Harga saham di pasar modal bersifat fluktuatif karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari lingkungan eksternal. Dari perspektif akuntansi, faktor internal yang paling dominan memengaruhi harga saham adalah kinerja keuangan perusahaan. Informasi mengenai likuiditas, profitabilitas, dan ukuran perusahaan sering digunakan investor sebagai sinyal untuk menilai prospek dan risiko investasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan memiliki keterkaitan dengan fluktuasi harga saham. Perusahaan dengan kinerja keuangan yang baik cenderung memperoleh respons positif dari pasar, yang tercermin dalam kenaikan harga saham. Sukesti dkk. (2021) menjelaskan bahwa pasar modal merespons informasi keuangan yang dipublikasikan perusahaan sebagai bentuk sinyal atas kinerja dan prospek perusahaan di masa mendatang. Temuan ini memperkuat peran laporan keuangan sebagai sumber informasi utama dalam pengambilan keputusan investasi.

Analisis Kinerja Keuangan sebagai Media Pembelajaran

Dalam pembelajaran akuntansi, analisis kinerja keuangan dapat dimanfaatkan sebagai media pembelajaran berbasis kasus nyata. Mahasiswa tidak hanya mempelajari konsep rasio keuangan secara teoritis, tetapi juga mengaplikasikannya untuk memahami fluktuasi harga saham yang terjadi di pasar modal. Pendekatan ini mendorong pembelajaran yang bersifat aktif dan kontekstual.

Melalui analisis rasio keuangan, mahasiswa dapat dilatih untuk menghitung, menganalisis, dan menginterpretasikan data keuangan perusahaan serta mengaitkannya dengan pergerakan harga saham. Yanto dkk. (2021) menyatakan bahwa pembelajaran berbasis data pasar modal dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa terhadap keterkaitan antara laporan keuangan dan keputusan investasi.

Implikasi Pembelajaran Akuntansi

Pemanfaatan hasil penelitian sebagai bahan ajar memberikan nilai tambah dalam proses pembelajaran akuntansi. Mahasiswa memperoleh gambaran nyata mengenai hubungan antara kinerja keuangan dan fluktuasi harga saham

di pasar modal. Pendekatan ini juga membantu meningkatkan literasi keuangan dan pemahaman investasi sejak dini. Bagi dosen, model pembelajaran ini dapat digunakan sebagai alternatif strategi pengajaran yang mengintegrasikan teori, praktik, dan hasil penelitian. Hal ini sejalan dengan tuntutan pendidikan vokasi dan akademik yang menekankan pembelajaran berbasis data dan kasus riil, sehingga lulusan memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan pasar modal.

Daftar Pustaka

- Alaagam, A. (2019). The relationship between profitability and stock prices: Evidence from the Saudi banking sector. *Research Journal of Financial and Accounting*, 10(14), 91-101.
- Christine, D., & Aprilliana, T. (2021). The influence of profitability, liquidity, and technical analysis education toward stock price. *Review of International Geographical Education*, 11(1), 2021.
- Gharaibeh, O., & Khaled, A. (2020). Firm size and stock price behavior: Empirical evidence from emerging markets. *International Journal of Financial Research*, 11(2), 45-55.
- Sholichah, F., Asfiah, N., Ambarwati, T., Widagdo, B., Uifa, M., & Jihadi, M. (2021). The effects of profitability and solvability on stock prices. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 885-894.
- Sukesti, F., Ghozali, I., Fuad, F., Almasyhari, A. K., & Nurcahyono, N. (2021). Factors affecting stock price: The role of firm performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 165-173.

- Waluyo, L., & Widianingsih, L. P. (2020). Profitability ratios and stock prices: Empirical evidence from construction subsector. *Research In Management and Accounting*, 3(1), 1-11.
- Yanto, E., Christy, I., & Cakranegara, A. P. (2021). The influence of financial ratios on stock prices. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(1), 301-312.



AKUNTANSI MANAJEMEN UNTUK SUSTAINABILITY: PENGUATAN LITERASI NUMERASI MELALUI PERHITUNGAN JEJAK KARBON DAN DAMPAKNYA PADA BIAYA OPERASIONAL

Agustina Purnami Setiawi, M.Pd.³

Universitas Stella Maris Sumba

"Pembelajaran akuntansi manajemen berbasis numerasi menghitung jejak karbon dan menghubungkannya dengan biaya operasional untuk keputusan efisiensi berkelanjutan"

³ Penulis lahir di Dempasar, 20 Agustus 1986, merupakan Dosen di Program Studi Teknik Lingkungan, 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.

Akuntansi manajemen untuk sustainability berkembang seiring meningkatnya kebutuhan organisasi dalam mengkuantifikasi dampak lingkungan menjadi informasi biaya yang relevan untuk pengambilan keputusan operasional. Dalam konteks ini, biaya tidak lagi dipahami terbatas pada pengeluaran finansial tradisional, tetapi juga mencakup biaya yang berkaitan dengan konsumsi energi, transportasi, dan aktivitas lain yang menghasilkan emisi gas rumah kaca (GRK). Penguatan kemampuan kuantifikasi tersebut penting karena sistem pengukuran yang akurat memungkinkan organisasi merancang strategi efisiensi sekaligus menunjukkan akuntabilitas kinerja keberlanjutan. Kerangka inventarisasi emisi yang paling banyak digunakan secara global adalah GHG Protocol Corporate Standard, yang menyediakan pedoman penetapan batasan, pencatatan, serta pelaporan inventarisasi emisi pada level organisasi, termasuk universitas (GHG Protocol, n.d.). GHG Protocol+1.

Meskipun isu sustainability semakin sering dibahas dalam pembelajaran, banyak perkuliahan di perguruan tinggi masih menekankan aspek konseptual (misalnya konsep ESG atau komitmen moral terhadap lingkungan), sementara kompetensi numerasi—menghitung jejak karbon, melakukan konversi emisi, serta mengaitkan hasilnya dengan struktur biaya—belum terintegrasi secara kuat. Kesenjangan ini menjadi penting karena keandalan perhitungan numerik menentukan validitas rekomendasi manajerial. Apalagi, dalam konteks Indonesia, kebijakan nasional telah memberi sinyal kuat bahwa emisi memiliki implikasi ekonomi. Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2021 tentang Nilai Ekonomi Karbon memperkenalkan mekanisme pengendalian emisi melalui instrumen ekonomi, sehingga mendorong kebutuhan praktis terhadap kuantifikasi emisi dan analisis dampaknya (Republik Indonesia, 2021). Peraturan BPK+1.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan merancang serta menguji model pembelajaran akuntansi manajemen berbasis numerasi melalui perhitungan carbon footprint dan pemetaan dampaknya pada biaya operasional pada mahasiswa Program Studi Teknik Lingkungan Universitas Stella Maris Sumba (UNMARIS). Secara konseptual, pembelajaran ini memosisikan jejak karbon tidak hanya sebagai informasi lingkungan, tetapi sebagai variabel yang dapat diterjemahkan menjadi biaya dan menjadi dasar pengambilan keputusan operasional. Hal ini sejalan dengan paradigma akuntansi manajemen yang menekankan identifikasi *cost driver* (misalnya listrik dan transportasi), serta penggunaan pendekatan berbasis aktivitas seperti *activity-based costing (ABC)* untuk memahami sumber biaya yang paling signifikan.

Dua standar utama yang menguatkan desain pembelajaran ini adalah GHG Protocol Corporate Standard dan ISO 14064-1. GHG Protocol menekankan inventarisasi emisi organisasi dengan kategorisasi Scope 1, Scope 2, dan Scope 3, sehingga pengukuran emisi dapat dilakukan secara sistematis dan konsisten lintas organisasi (GHG Protocol, n.d.). GHG Protocol+1 Sementara itu, ISO 14064-1 menetapkan prinsip dan persyaratan pada level organisasi untuk kuantifikasi serta pelaporan emisi dan serapan GRK, termasuk pengaturan batasan inventaris dan pengelolaan data inventaris (International Organization for Standardization [ISO], 2018). ISO Walaupun ISO 14064-1 terbit pada 2018, standar ini tetap menjadi rujukan valid pada periode 2020–2025 karena tidak tergantikan oleh edisi yang lebih baru dan masih digunakan luas pada praktik inventarisasi GRK. ISO

Pada konteks Indonesia, relevansi penguatan pembelajaran kuantifikasi emisi juga ditopang oleh kebijakan dan instrumen keuangan hijau. Taksonomi Hijau Indonesia Edisi 1.0 (2022)—yang disusun oleh OJK bersama berbagai

kementerian—mendorong klasifikasi aktivitas hijau serta transparansi praktik keberlanjutan, sehingga kebutuhan pengukuran dan pelaporan indikator lingkungan menjadi semakin menonjol dalam ekosistem pembiayaan dan tata kelola (Otoritas Jasa Keuangan, 2022). Portal Data SBFN Dengan demikian, pembelajaran yang menghubungkan carbon footprint dan biaya operasional tidak hanya relevan untuk penguatan kompetensi akademik, tetapi juga menyelaraskan lulusan dengan kebutuhan pasar dan kebijakan nasional.

Dari sisi metode, penelitian ini menggunakan pendekatan *applied educational research* dengan desain quasi-experimental, misalnya skema pretest-posttest untuk menilai peningkatan kompetensi numerasi mahasiswa setelah intervensi pembelajaran. Intervensi berupa modul integratif yang melatih mahasiswa menghitung jejak karbon menggunakan kerangka scope, mengonversi emisi menjadi estimasi biaya, serta merumuskan rekomendasi efisiensi. Implementasi pembelajaran dilakukan dalam 2-3 pertemuan inti: (1) pengantar konsep akuntansi manajemen untuk sustainability, carbon footprint, serta standar GHG Protocol dan ISO 14064-1; (2) praktik pengumpulan data aktivitas dan perhitungan emisi; serta (3) analisis biaya operasional dan rekomendasi strategi pengurangan emisi.

Kerangka perhitungan dimulai dari penetapan batasan organisasi dan operasional. Unit analisis dapat ditetapkan pada tingkat kampus, laboratorium, atau aktivitas perkuliahan tertentu. Ruang lingkup emisi mencakup Scope 1 (misalnya penggunaan BBM kendaraan kampus atau genset), Scope 2 (pemakaian listrik), dan Scope 3 sebagai opsi (misalnya perjalanan mahasiswa/dosen, pengadaan barang, serta pengelolaan limbah). Penetapan batasan ini mengikuti prinsip inventarisasi yang ditekankan dalam GHG Protocol dan ISO 14064-1 agar hasil kuantifikasi dapat dipertanggungjawabkan (GHG Protocol, n.d.; ISO, 2018). GHG Protocol+1

Tahap berikutnya adalah pengumpulan data aktivitas (*activity data*) seperti kWh listrik, liter BBM, kg limbah, dan km perjalanan. Data aktivitas kemudian dikonversi menjadi emisi CO₂e menggunakan rumus umum:

$$\text{Emisi} = \text{Data Aktivitas} \times \text{Faktor Emisi}$$

Dalam konteks pembelajaran, faktor emisi dapat menggunakan faktor emisi nasional bila tersedia atau faktor standar perbandingan dengan mencatat sumber dan asumsi secara transparan. Prinsip transparansi ini selaras dengan standar inventarisasi ISO 14064-1 yang menekankan pengelolaan data inventaris dan prinsip pelaporan yang dapat diverifikasi (ISO, 2018). ISO. Setelah emisi dihitung, proses pembelajaran dilanjutkan pada *carbon cost linkage*, yaitu menghubungkan hasil emisi dengan biaya operasional. Pada tahap ini, mahasiswa mengidentifikasi biaya energi dan transportasi sebagai *cost driver* utama. Skema sederhana yang digunakan misalnya: biaya energi = kWh × tarif listrik; biaya BBM = liter × harga per liter; biaya limbah = kg × biaya pengelolaan; serta estimasi biaya karbon = tCO₂e × harga karbon (untuk simulasi). Landasan ini relevan dengan arah kebijakan Nilai Ekonomi Karbon, karena Perpres 98/2021 mengenalkan instrumen seperti perdagangan karbon dan pungutan karbon sebagai bagian dari mekanisme pengendalian emisi, sehingga emisi dapat memiliki implikasi ekonomi yang nyata (Republik Indonesia, 2021). Peraturan BPK+1

Tahap analisis berikutnya difokuskan pada evaluasi efisiensi: hubungan antara penghematan biaya (*cost saving*) dan pengurangan emisi (*emission reduction*). Mahasiswa dapat menerapkan prinsip Pareto (80/20) untuk mengidentifikasi aktivitas yang berkontribusi paling besar terhadap emisi dan biaya, lalu merancang skenario seperti efisiensi energi, substitusi bahan bakar, atau perbaikan pengelolaan limbah. Pada titik ini, penguatan literasi numerasi menjadi tampak karena mahasiswa tidak hanya menghafal konsep, tetapi

melakukan konversi satuan, pemodelan sederhana, dan interpretasi hasil untuk rekomendasi keputusan.

Hasil yang diharapkan dari pembelajaran ini mencakup peningkatan pemahaman konsep jejak karbon dan struktur biaya operasional, serta peningkatan keterampilan numerasi dalam menghitung emisi, mengonversi CO₂e, dan menerjemahkan hasil ke analisis biaya. Output pembelajaran berupa laporan kelompok, dashboard emisi dan biaya berbasis spreadsheet, serta rekomendasi pengurangan emisi yang realistis. Model ini memiliki kekuatan karena kontekstual, mudah diterapkan, dan relevan dengan tuntutan industri serta kebijakan nasional. Selain itu, keberadaan Taksonomi Hijau Indonesia memperkuat argumen bahwa pengukuran indikator lingkungan akan semakin dibutuhkan untuk transparansi dan pengembangan praktik keberlanjutan lintas sektor (Otoritas Jasa Keuangan, 2022). Portal Data SBFN. Namun, terdapat beberapa keterbatasan: ketersediaan data aktivitas yang dapat diakses mahasiswa, variasi faktor emisi yang dapat memengaruhi hasil, serta validitas estimasi harga karbon jika hanya bersifat simulatif. Dengan demikian, pembelajaran perlu menekankan pencatatan asumsi dan sumber data, serta mendorong penggunaan data riil kampus bila memungkinkan. Secara keseluruhan, integrasi akuntansi manajemen dan literasi numerasi melalui perhitungan jejak karbon meningkatkan kemampuan mahasiswa menghitung emisi sekaligus menautkannya dengan biaya operasional untuk mendukung keputusan efisiensi dan strategi pengurangan emisi. Pendekatan ini selaras dengan standar inventarisasi emisi global (GHG Protocol, ISO 14064-1) dan arah kebijakan nasional melalui Nilai Ekonomi Karbon (Republik Indonesia, 2021; GHG Protocol, n.d.; ISO, 2018). Peraturan BPK+2GHG Protocol+2

Daftar Pustaka

- Global Reporting Initiative. (2021). *Universal Standards (GRI 1, GRI 2, GRI 3)*. <https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/universal-standards/> Global Reporting Initiative
- International Organization for Standardization. (2021). *ISO 14031:2021 Environmental management—Environmental performance evaluation—Guidelines*. <https://www.iso.org/standard/81453.html> ISO
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. (2022). *Pengumuman: Penetapan peringkat PROPER 2021-2022*. <https://proper.menlhk.go.id/proper/berita/detail/366> Proper
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. (2021). *Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER) dan mekanisme/kriteria penilaian*. <https://proper.kemenih.go.id/proper/berita/detail/330> KLHK
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Behind ESG ratings: Measuring ESG performance*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/behind-esg-ratings_3f055f0c-en.html OECD



DIGITALISASI AKUNTANSI: TANTANGAN DAN PELUANG

Lia Aulia Dako, S.Ak., M.Ak.⁴

Universitas Muhammadiyah Luwuk

"Digitalisasi akuntansi membawa peluang peningkatan efisiensi dan kualitas informasi keuangan, serta menghadirkan tantangan kesiapan sumber daya manusia dan keamanan data"

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam bidang akuntansi. Akuntansi yang pada awalnya dikenal sebagai proses pencatatan manual yang bersifat konvensional kini telah bertransformasi menjadi system yang berbasis digital. Digitalisasi akuntansi merupakan bagian dari revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan pemanfaatan teknologi digital, otomatisasi, kecerdasan buatan, dan integrasi data secara real-time dalam proses bisnis. Transformasi ini tidak hanya

⁴ Penulis lahir di Luwuk, 25 Juli 1998, merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai, menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk tahun 2022, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Akuntansi Universitas Gorontalo tahun 2025.

mengubah cara akuntan bekerja, tetapi juga mengubah peran strategis akuntansi dalam mendukung pengambilan Keputusan manajerial.

Digitalisasi akuntansi dapat dipahami sebagai penerapan teknologi digital dalam seluruh siklus akuntansi, mulai dari pencatatan transaksi, pengolahan data, penyusunan laporan keuangan, hingga analisis dan interpretasi informasi keuangan. System akuntansi berbasis computer, perangkat lunak akuntansi, cloud accounting, big data analytics, dan artificial intelligence merupakan contoh nyata dari implementasi digitalisasi dalam bidang akuntansi. Kehadiran teknologi tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, transparansi, serta relevansi informasi keuangan bagi para pemangku kepentingan. Dalam konteks organisasi, digitalisasi akuntansi memberikan peluang besar untuk meningkatkan kualitas system informasi akuntansi. Proses pencatatan yang sebelumnya memerlukan waktu lama dan rentan terhadap kesalahan manusia kini dapat dilakukan secara otomatis dan terintegrasi. Transaksi keuangan dapat dicatat secara real-time, sehingga laporan keuangan dapat dihasilkan dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini memungkinkan manajemen untuk memperoleh informasi yang mutakhir sebagai dasar dalam pengambilan Keputusan strategis. Selain itu, penggunaan system digital juga membantu organisasi dalam memenuhi tuntutan pelaporan keuangan yang semakin kompleks dan regulatif.

Peluang lain dari digitalisasi akuntansi adalah peningkatan peran akuntan dari sekadar pencatat transaksi menjadi mitra strategis bagi manajemen. Dengan berkurangnya beban pekerjaan rutin yang bersifat administrative, akuntan memiliki lebih banyak waktu untuk melakukan analisis, perencanaan keuangan, pengendalian internal, serta evaluasi kinerja organisasi.

Akuntan dituntut untuk mampu menginterpretasikan data keuangan dan non keuangan, serta memberikan rekomendasi yang bernilai tambah bagi organisasi. Dalam hal ini, kompetensi analitis dan pemahaman terhadap teknologi menjadi aspek yang sangat penting.

Digitalisasi juga membuka peluang integrasi antara akuntansi dengan system informasi lain dalam organisasi, seperti system produksi, pemasaran, sumber daya manusia, dan manajemen rantai pasok. Integrasi ini memungkinkan terciptanya system informasi yang holistic dan saling terhubung, sehingga informasi keuangan dapat dikaitkan langsung dengan aktivitas operasional. Dengan demikian, akuntansi tidak lagi berdiri sendiri, tetapi menjadi bagian integral dari system manajemen organisasi secara keseluruhan. Namun demikian, di balik berbagai peluang yang ditawarkan, digitalisasi akuntansi juga menghadirkan sejumlah tantangan yang tidak dapat diabaikan. Salah satu tantangan utama adalah kesiapan sumber daya manusia. Tidak semua akuntan memiliki kemampuan dan pemahaman yang memadai terhadap teknologi digital. Perubahan system kerja yang cepat sering kali menimbulkan resistensi, terutama bagi akuntan yang telah terbiasa dengan metode konvensional. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan Pendidikan berkelanjutan menjadi kebutuhan yang mendesak.

Tantangan lainnya yang berkaitan dengan keamanan dan kerahasiaan data. Dalam system akuntansi digital, data keuangan disimpan dan diproses secara elektronik, bahkan sering kali berbasis cloud. Kondisi ini meningkatkan risiko kebocoran data, peretasan, dan penyalahgunaan informasi. Keamanan system informasi akuntansi menjadi isu krusial yang harus mendapat perhatian serius dari organisasi.

Penerapan pengendalian internal yang memadai, system keamanan siber, serta kepatuhan terhadap regulasi perlindungan data menjadi factor penting dalam menjaga keandalan informasi akuntansi.

Selain itu, digitalisasi akuntansi juga menuntut investasi yang tidak sedikit, baik dalam bentuk perangkat keras, perangkat lunak, maupun biaya pemeliharaan system. Bagi organisasi kecil dan menengah, biaya implementasi teknologi sering kali menjadi hambatan utama. Ketidaksiapan infrastruktur teknologi dan keterbatasan anggaran dapat menghambat proses transformasi digital. Oleh karena itu, organisal perlu melakukan perencanaan yang matang dan mempertimbangkan manfaat jangka Panjang dari investasi teknologi tersebut.

Perubahan regulasi dan standar akuntansi juga menjadi tantangan tersendiri dalam era digital. Perkembangan teknologi yang sangat cepat sering kali tidak diimbangi dengan pembaruan regulasi yang memadai. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian dalam penerapan system akuntansi digital, terutama terkait dengan aspek legalitas dan kepatuhan. Akuntan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan standar akuntansi, peraturan perpajakan, serta regulasi terkait teknologi informasi agar dapat memastikan bahwa praktik akuntansi yang dilakukan tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disisi lain, digitalisasi akuntansi juga membawa implikasi etis yang perlu diperhatikan. Penggunaan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan dan otomatis dapat menimbulkan kekhawatiran terkait penggantian peran manusia oleh mesin. Meskipun teknologi dapat meningkatkan efisiensi, namun Keputusan professional tetap memerlukan pertimbangan etis dan penilaian manusia. Akuntan harus tetap menjunjung tinggi nilai-nilai etika profesi, seperti integritas, objektivitas, dan tanggung jawab, dalam menjalankan tugasnya di era digital. Dalam konteks Pendidikan akuntansi, digitalisasi

menuntut perubahan kurikulum dalam metode pembelajaran. Perguruan tinggi dan Lembaga Pendidikan perlu menyesuaikan materi ajar dengan perkembangan teknologi yang relevan dengan praktik akuntansi modern. Mahasiswa akuntansi tidak hanya perlu dibekali dengan pengetahuan dasar akuntansi, tetapi juga keterampilan teknologi informasi, analisis data, dan pemahaman system informasi akuntansi. Dengan demikian, lulusan akuntansi diharapkan mampu bersaing dan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang semakin digital.

Secara keseluruhan, digitalisasi akuntansi merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi. Digitalisasi menawarkan berbagai peluang untuk meningkatkan efisiensi, kualitas informasi, dan peran strategis akuntansi dalam organisasi. Namun, keberhasilan implementasi digitalisasi sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, system pengendalian internal, serta dukungan regulasi yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara organisasi, profesi akuntan, institusi Pendidikan, dan pemerintah dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang digitalisasi akuntansi secara optimal. Dengan pendekatan yang tepat, digitalisasi akuntansi tidak hanya akan menjadi alat bantu teknis, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam menciptakan sistem akuntansi yang lebih relevan, adaptif, dan berkelanjutan di masa depan.



MENGELOLA ASET TIDAK BERWUJUD: MODAL INTELEKTUAL SEBAGAI SUMBER KEUNGGULAN KOMPETITIF DI ERA DIGITAL

Abrar Amri, S.E., M.Si.⁵

Universitas Teuku Umar

"Modal intelektual, melalui manusia, struktur, dan pelanggan, menjadi kunci inovasi, efisiensi, serta daya saing perusahaan di era digital"

Dalam dunia bisnis modern yang dipengaruhi globalisasi dan teknologi digital, keunggulan kompetitif tidak lagi hanya bergantung pada aset fisik seperti gedung atau mesin. Sebaliknya, perusahaan harus fokus memanfaatkan sumber daya tidak berwujud seperti pengetahuan, hak cipta, merek, dan reputasi. Sumber daya tidak berwujud inilah yang kini menjadi kunci untuk menciptakan inovasi, meningkatkan

⁵ Penulis lahir di Aceh Utara, 22 Juli 1986, merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teuku Umar, 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.

efisiensi, dan mendorong perkembangan perusahaan di tengah persaingan global.

Di era digitalisasi, perusahaan menghadapi dua hal sekaligus, yaitu tantangan baru dan kesempatan baru. Kemajuan teknologi mempermudah penyimpanan, pengembangan, dan pembagian aset tidak berwujud seperti pengetahuan dan merek. Namun, hal ini juga mengharuskan perusahaan terus memperbarui cara mereka mengelola aset-aset tersebut. Oleh karena itu, untuk tetap bersaing, perusahaan tidak cukup hanya memiliki aset tidak berwujud, tetapi juga harus mampu mengelolanya dengan baik.

Dalam dunia digital saat ini, pengetahuan, jaringan, dan semangat kerja sama tim adalah hal yang sangat penting. Modal intelektual dipahami sebagai himpunan aset pengetahuan yang dimiliki dan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan. Lebih lanjut, konsep ini merujuk pada modal atau aset intelektual yang menjadi bagian dari perusahaan (Faraji et al., 2022) yang terdiri dari tiga unsur utama: modal manusia, modal relasional, dan modal struktural (Rong et al., 2025). Modal manusia adalah himpunan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang melekat pada individu. (Oltular, 2025). Modal relasional dipahami sebagai pengetahuan yang melekat dan dimanfaatkan melalui interaksi antar individu dalam suatu jaringan (Rivera et al., 2025). Modal struktural merupakan keseluruhan aspek yang mencakup desain perusahaan, pengaturan kebijakan, mekanisme pemantauan data, serta perumusan strategi (Ali et al., 2021).

Pengelolaan aset tidak berwujud dengan baik di era digital memerlukan strategi menyeluruh yang menggabungkan teknologi, pengelolaan pengetahuan, pengembangan sumber daya manusia, dan jaringan kerja yang kuat.

Tulisan ini membahas pengelolaan aset tidak berwujud modal intelektual yang sangat memengaruhi strategi, inovasi, dan keberhasilan sebuah perusahaan di dunia digital saat ini.

Nilai dari modal intelektual perusahaan kini lebih penting daripada aset fisik atau keuangan biasa. Inilah yang mendorong kemajuan perusahaan di era globalisasi dan teknologi maju. Di dunia yang cepat berubah dan kompetitif, kesuksesan tidak lagi hanya bergantung pada sumber daya fisik atau uang, melainkan pada seberapa besar pengetahuan dan keahlian yang dimiliki yang terhimpun pada modal intelektual.

Modal intelektual meliputi seluruh aset tidak kasat mata milik perusahaan, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan berinovasi para karyawan, serta sumber daya lain yang tidak terlihat namun berperan penting dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Ali et al., 2021). Dalam era digital dan globalisasi seperti sekarang, jenis aset ini sangat penting karena nilai sebuah perusahaan ditentukan oleh kemampuannya untuk: menciptakan ide-ide baru, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan berinovasi.

Dengan menggabungkan pengetahuan dan keahlian (modal intelektual), perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja kolaboratif yang menghubungkan orang, teknologi, dan proses. Hal ini membantu perusahaan untuk:

1. Meningkatkan produktivitas,
2. Memperkuat hubungan dengan pelanggan dan mitra, serta
3. Meningkatkan daya saing mereka di pasar.

Modal intelektual merupakan kombinasi dari tiga hal penting: kemampuan orang-orang dalam perusahaan, sistem dan proses yang dimiliki, serta hubungan dengan pelanggan (Ali et al., 2021; Jordão & Novas, 2024). Ketiganya bekerja

bersama sebagai dasar untuk menciptakan inovasi dan menjaga keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Jadi, modal intelektual perusahaan terbentuk dari kerja sama tiga hal utama meliputi orang-orang yang ada di dalamnya, sistem dan struktur yang mendukung, serta hubungan dengan para pelanggan yang saling melengkapi dan bersama-sama menjadi kekuatan penting bagi perusahaan.

Modal manusia meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas yang dimiliki karyawan. Semua itu membuat perusahaan mampu berinovasi (Latifah et al., 2022). Modal manusia menjadi sumber ide, inovasi, dan langkah strategis. Di era digital sekarang, perannya semakin penting. Karyawan tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga aktif ikut mendorong perubahan dan perkembangan bisnis.

Modal struktural merupakan proses kerja, budaya perusahaan, teknologi, dan pengetahuan yang dimiliki perusahaan (Suparwadi et al., 2024). Semua itu menciptakan lingkungan yang mendukung pekerjaan sehari-hari dan penerapan inovasi. Lingkungan ini juga membantu karyawan berkembang dan memaksimalkan kemampuan mereka.

Modal pelanggan adalah nilai dari hubungan perusahaan dengan pelanggan dan mitra, serta reputasinya di pasar (Truong & Nguyen, 2024). Modal ini sangat penting karena menentukan kemampuan perusahaan untuk menarik, menjaga, dan memperluas jumlah pelanggan, terutama di tengah persaingan yang ketat.

Semua elemen itu saling berhubungan dan mendukung satu sama lain, sehingga membuat perusahaan lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, menciptakan ide baru, dan mencapai tujuan penting. Dari interaksi tersebut lahirlah konsep modal intelektual, yang menjadi dasar bagi perkembangan perusahaan dan keunggulan bersaingnya.

Modal intelektual merupakan hal penting yang menentukan kemampuan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan baik terhadap perubahan di era digital (Hslung & Lin, 2025). Di dunia bisnis modern yang berkembang cepat karena teknologi digital, pengetahuan, ide-ide baru, dan sumber daya penting menjadi faktor utama yang menentukan keunggulan perusahaan dalam bersaing.

Penggunaan teknologi dan proses baru ditopang oleh modal intelektual. Sementara itu, kemampuan beradaptasi dengan alat digital canggih, seperti *artificial intelligence*, *big data*, dan otomatisasi, bergantung pada modal manusia, yaitu keterampilan, kreativitas, dan kemampuan belajar karyawan.

Modal struktural berupa infrastruktur, basis data, dan teknologi membantu perusahaan memasukkan solusi digital ke dalam bisnisnya. Cara ini terbukti membuat kerja lebih efisien, keputusan lebih cepat, dan perusahaan lebih fleksibel menghadapi perubahan pasar.

Modal pelanggan sangat penting untuk memperkuat posisi perusahaan di pasar digital. Dengan membangun kepercayaan bersama pelanggan dan mitra, serta menggunakan data mereka untuk menyesuaikan produk dan layanan, perusahaan bisa meningkatkan loyalitas dan memberikan nilai tambah.

Modal intelektual membantu perusahaan menyesuaikan diri dengan perubahan digital dan menjadi pendorong utama inovasi serta transformasi (Cabrilo et al., 2024). Gabungan modal manusia, modal struktural, dan modal pelanggan membantu perusahaan menciptakan produk baru, membuat proses bisnis lebih efisien, memperkuat reputasi, serta memastikan perkembangan berkelanjutan di era transformasi digital.

Daftar Pustaka

- Ali, M. A., Hussin, N., Haddad, H., Al-araaj, R., & Abed, I. A. (2021). A Multidimensional View of Intellectual Capital: The Impact on Innovation Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(4), 216. <https://doi.org/10.3390/joitmc7040216>
- Cabrillo, S., Dahms, S., & Tsal, F. S. (2024). Synergy between multidimensional intellectual capital and digital knowledge management: Uncovering innovation performance complexities. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.jlk.2024.100568>
- Faraji, O., Asiaei, K., Rezaee, Z., Bontis, N., & Dolatzareei, E. (2022). Journal of Innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3).
- Hsiung, H. H., & Lin, J. Y. (2025). The Impact of Intellectual Capital on the Digital Transformation of Accountancy Firms in Taiwan. *SAGE Open*, 15(4), 1-15.
- Jordão, R. V. D., & Novas, J. C. (2024). Information and Knowledge Management, Intellectual Capital, and Sustainable Growth in Networked Small and Medium Enterprises. In *Journal of the Knowledge Economy* (Vol. 15, Issue 1). Springer US.
- Latifah, L., Setiawan, D., Aryani, Y. A., Sadalia, I., & Al Arif, M. N. R. (2022). Human Capital and Open Innovation: Do Social Media Networking and Knowledge Sharing Matter? *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3).
- Oltulular, S. (2025). Human Capital Dynamics Are the Key to Economic Growth: Source of Value of the Future. *Economies*, 13(8).

- Rivera, A. E., Rivera-gonzález, G., Escamilla-garcía, P. E., & Gamboa, J. C. (2025). Exploring the Mystery of Relational Capital in an Organizational Context. *Administrative Sciences*, 15(2).
- Rong, C., Sial, M. S., Álvarez-Otero, S., & Jo, H. (2025). Assessing the Intellectual Capital of Value Creation Process of Commercial Banks in the European Union. *Journal of the Knowledge Economy*, 0123456789.
- Suparwadi, Musadieg, M. Al, Riza, M. F., & Hutahayan, B. (2024). Leveraging intellectual capital and knowledge management to drive innovation and organizational performance. *International Journal of Engineering Business Management*, 16, 1-18.
- Truong, B. T. T., & Nguyen, P. V. (2024). Driving business performance through intellectual capital, absorptive capacity, and innovation: The mediating influence of environmental compliance and innovation. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 64-75.



MELAMPAUI KEPATUHAN: KESIAPAN STRATEGI DALAM PENGUNGKAPAN TCFD PADA INDUSTRI ELEKTRONIK JEPANG

Ivana Panca Saputri, S.E., M.Ak., M.A.⁶

Universitas Darma Persada

"Kajian pengungkapan strategi TCFD perusahaan elektronik Jepang dalam konteks kesiapan strategis pelaporan keberlanjutan"

Perubahan iklim semakin dipahami sebagai isu strategis yang berdampak langsung pada keberlanjutan dan kinerja jangka panjang perusahaan. Risiko transisi menuju ekonomi rendah karbon, perubahan kebijakan, serta meningkatnya perhatian investor telah mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan isu iklim dalam proses pengambilan keputusan bisnis.

⁶ Penulis lahir di Jakarta, 17 Juni 1995, dan saat ini merupakan Dosen pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Akuntansi di Universitas Darma Persada (2017), S2 Akuntansi di Universitas Trisakti (2022), serta S2 Global Innovation Studies di Toyo University, Jepang (2024).

Dalam konteks ini, transparansi atas risiko dan peluang terkait iklim menjadi kebutuhan strategis, bukan sekadar kewajiban pelaporan.

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) dikembangkan untuk membantu perusahaan mengungkapkan informasi mengenai risiko dan peluang terkait iklim yang berpotensi memengaruhi posisi keuangan dan prospek jangka panjang perusahaan (TCFD, 2017). Jepang merupakan salah satu negara yang relatif progresif dalam mendorong adopsi TCFD, khususnya melalui peran regulator pasar modal dan meningkatnya ekspektasi investor terhadap pengungkapan keberlanjutan. Namun demikian, peningkatan kepatuhan terhadap rekomendasi TCFD tidak selalu mencerminkan kesiapan strategis perusahaan. Meskipun pengungkapan terkait iklim semakin meluas, kualitas integrasi isu iklim ke dalam strategi bisnis masih menunjukkan variasi. Oleh karena itu, bab ini berfokus pada pilar Strategi dalam kerangka TCFD sebagai indikator untuk menilai sejauh mana perusahaan benar-benar siap mengelola risiko dan peluang iklim secara strategis. Kajian ini mengambil konteks industri elektronik di Jepang, yang memiliki peran penting dalam rantai nilai global dan menghadapi tekanan transisi yang signifikan.

TCFD - Strategi dan Kesiapan Organisasi

Pilar Strategi dalam kerangka TCFD menekankan pentingnya pengungkapan mengenai dampak risiko dan peluang terkait iklim terhadap bisnis, strategi, serta perencanaan keuangan perusahaan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang (TCFD, 2017). Berbeda dengan pilar lain yang lebih berfokus pada aspek tata kelola atau indikator kuantitatif, pilar Strategi menuntut pemahaman yang lebih mendalam mengenai posisi isu iklim dalam arah strategis perusahaan. Dalam perspektif *Resource-Based View*, strategi

dipahami sebagai hasil dari kapabilitas internal perusahaan dalam mengelola sumber daya dan menghadapi ketidakpastian untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Saputri et al., 2025). Dengan demikian, kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan isu iklim ke dalam strategi bisnis mencerminkan kesiapan organisasi yang bersifat internal, bukan semata-mata respons terhadap tekanan eksternal.

Berdasarkan kerangka tersebut, kualitas pengungkapan Strategi dapat digunakan untuk menilai sejauh mana perusahaan telah memaknailah isu iklim sebagai bagian dari strategi bisnis, bukan sekadar sebagai kewajiban pelaporan.

Pendekatan Penelitian

Bab ini dikembangkan berdasarkan penelitian yang menggunakan pendekatan analisis isi (*content analysis*) terhadap laporan perusahaan sektor elektronik yang terdaftar di *Tokyo Stock Exchange Prime Market*. Periode pengamatan mencakup tahun 2021-2023, sejalan dengan meningkatnya dorongan adopsi TCFD di Jepang. Penilaian kualitas pengungkapan dilakukan dengan menggunakan sistem skoring bertingkat (1; 0,5; 0) yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya mengenai pengungkapan laporan keberlanjutan (Demaria & Rigot, 2021; Saputri et al., 2025). Fokus analisis diarahkan secara khusus pada indikator pilar Strategi, sehingga memungkinkan penilaian terhadap kedalaman dan konsistensi pengungkapan, bukan sekadar keberadaannya.

Temuan dan Pembahasan

Hasil analisis isi terhadap pengungkapan TCFD menunjukkan bahwa, meskipun tingkat kepatuhan pelaporan relatif meningkat, kualitas pengungkapan pada pilar Strategi masih menunjukkan variasi dan kesenjangan yang lebih

menonjol dibandingkan pilar lainnya. Sebagian besar perusahaan telah mengidentifikasi risiko dan peluang terkait iklim dalam berbagai horizon waktu, namun tingkat kedalaman dan spesifikasi informasi yang disampaikan masih beragam.

Pengungkapan Strategi cenderung disajikan dalam bentuk pernyataan umum yang belum sepenuhnya dikaitkan dengan konteks operasional dan karakteristik bisnis masing-masing perusahaan. Dalam banyak laporan, risiko dan peluang iklim sering dijelaskan secara deskriptif, tanpa penjabaran yang jelas mengenai Implikasinya terhadap unit bisnis, perencanaan keuangan, atau arah strategis perusahaan.

Selain itu, keterkaitan antara identifikasi risiko iklim dengan proses perumusan strategi bisnis, perencanaan keuangan, dan alokasi sumber daya belum ditunjukkan secara konsisten dalam pengungkapan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa isu iklim belum sepenuhnya diintegrasikan ke dalam mekanisme pengambilan keputusan strategis, melainkan masih diposisikan sebagai bagian terpisah dari strategi inti perusahaan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa praktik pengungkapan TCFD pada pilar Strategi masih lebih mencerminkan orientasi kepatuhan terhadap kerangka pelaporan dibandingkan integrasi strategis yang substantif. Implementasi TCFD dalam konteks ini masih berada pada tahap awal adopsi, di mana perusahaan cenderung memprioritaskan pemenuhan struktur pelaporan sebelum menginternalisasi isu iklim secara lebih mendalam ke dalam strategi bisnis.

Refleksi: Pelajaran dari Jepang dan Implikasi yang Lebih Luas

Pengalaman Jepang menunjukkan bahwa kemajuan regulasi dan peningkatan kepatuhan pelaporan tidak secara otomatis diikuti oleh kesiapan strategis perusahaan. Tanpa pemahaman manajerial dan kapasitas internal yang memadai, dorongan adopsi TCFD berpotensi menghasilkan praktik pelaporan yang bersifat formalistik.

Refleksi ini menjadi relevan bagi negara berkembang seperti Indonesia, yang mana praktik keberlanjutan masih sering dipahami dalam kerangka tanggung jawab sosial perusahaan yang bersifat filantropis (Gunawan & Tin, 2019). Penerapan kewajiban pelaporan keberlanjutan tanpa dilindungi dengan pembangunan kesiapan organisasi berisiko menghasilkan pengungkapan yang tidak terintegrasi dengan strategi bisnis. Oleh karena itu, pengalaman Jepang memberikan pelajaran bahwa peningkatan kualitas pengungkapan perlu disertai dengan penguatan kapabilitas internal perusahaan.

Penutup

Bab ini menegaskan bahwa pilar Strategi dalam kerangka TCFD merupakan indikator kunci kesiapan organisasi dalam menghadapi risiko dan peluang perubahan iklim. Studi pada industri elektronik di Jepang menunjukkan bahwa meskipun kepatuhan terhadap rekomendasi TCFD semakin meningkat, integrasi isu iklim ke dalam strategi bisnis masih berada pada tahap transisi.

TCFD akan memberikan nilai tambah yang lebih besar apabila dipahami dan diterapkan sebagai kerangka refleksi strategis, bukan sekadar kewajiban pelaporan.

Temuan dan refleksi dalam bab ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik pelaporan keberlanjutan yang lebih bermakna.

Daftar Pustaka

- Demaria, S., & Rigot, S. (2021). Corporate environmental reporting: Are French firms compliant with the Task Force on Climate Financial Disclosures' recommendations? *Business Strategy and the Environment*, 30(1), 721-738. <https://doi.org/10.1002/bse.2651>
- Gunawan, J., & Tin, S. (2019). The development of corporate social responsibility in accounting research: evidence from Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(5), 671-688. <https://doi.org/10.1108/SRJ-03-2018-0076>
- Saputri, I. P., Gunawan, J., & Lenggogeni, L. (2025). Pengungkapan Emisi Karbon dan Isu Konsumen: Peran Modal Intelektual pada Industri Barang Konsumsi. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(6), 2569-2585. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4302>
- TCFD. (2017). *Final Report: Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures*



AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Daniel Manek, S.Fil., SE., M.Si.⁷

STIE Karya Ruteng

"Akuntansi Keperilakuan: Persepsi Pengejola Lembaga Pendidikan Katolik Terhadap Akuntabilitas Keuangan Formal untuk Mengukur Tanggung Jawab Moral"

Pendahuluan

Akuntansi bukan sekadar angka dan simbol matematis, melainkan sebuah fenomena sosial yang melibatkan perilaku manusia di dalamnya. Akuntansi keperilakuan mempelajari bagaimana perilaku manusia memengaruhi data akuntansi dan bagaimana informasi akuntansi memengaruhi

⁷ Daniel Manek, lahir di Ponu TTU - NTT, 10 September, 1978. Menyelesaikan S1 Filsafat pada STFK Ledalero (2004) dan Studi Teologi pada STFK Ledalero (2005-2007). Tahun 2008 hingga 2011 bekerja sebagai Kepala Sekolah SMPK St. Aloysius Lengko Ajang, Maggarai. Thn 2015, Daniel menyelesaikan S1 Akuntansi pada STIE YKPN Yogyakarta dan S2 Akuntansi juga pada STIE YKPN Yogyakarta (2017) juga Profesi Akuntansi pada STIE YKPN Yogyakarta (2018). Daniel pernah terlibat sebagai staf pengajar di Universitas Atmajaya Yogyakarta (2017-2018). Sejak 2018 hingga saat ini Daniel menjadi staf pengajar pada STIE Karya Ruteng.

perilaku manusia serta pengambilan keputusan. Dalam konteks organisasi nirlaba, seperti lembaga pendidikan, dimensi keperilakuan menjadi sangat krusial karena tujuan utamanya bukanlah memaksimalkan laba, melainkan pelayanan sosial dan misi religius.

Lembaga pendidikan Katolik memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari lembaga pendidikan negeri atau swasta sekuler lainnya. Pengelolaan lembaga ini sering kali didasarkan pada nilai-nilai iman, spiritualitas, dan pengabdian. Namun, di era modern ini, tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas keuangan semakin meningkat, baik dari pihak internal (keuskupan/yayasan) maupun eksternal (pemerintah dan orang tua murid). Adanya ketegangan antara nilai-nilai "pelayanan" dan tuntutan "profesionalisme akuntansi" memunculkan persepsi yang beragam di kalangan pengelola. Oleh karena itu, memahami persepsi pengelola terhadap akuntabilitas sangat penting untuk memastikan keberlangsungan misi pendidikan Katolik.

Tinjauan Pustaka

1. Akuntansi Keperilakuan dalam Organisasi

Akuntansi keperilakuan memandang bahwa efektivitas sistem akuntansi sangat bergantung pada sikap dan tindakan orang-orang yang menjalankannya. Menurut Siegel dan Ramanauskas, aspek keperilakuan dalam akuntansi mencakup motivasi, persepsi, pembelajaran, dan sikap kelompok yang dapat memengaruhi laporan keuangan dan kinerja organisasi (Siegel & Ramanauskas, 1989). Dalam organisasi berbasis iman, persepsi pengelola terhadap aturan keuangan sering kali dipengaruhi oleh latar belakang teologis dan komitmen pribadi terhadap organisasi.

2. Konsep Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab pertanyaan mengenai bagaimana sumber daya yang dipercayakan telah digunakan. Dalam konteks pendidikan, akuntabilitas keuangan bukan hanya tentang kecocokan angka, tetapi juga mengenal integritas dalam penggunaan dana untuk pengembangan peserta didik. Mardiasmo menyatakan bahwa akuntabilitas publik terdiri dari akuntabilitas kejujuran, akuntabilitas proses, dan akuntabilitas kebijakan (Mardiasmo, 2009).

3. Spiritualitas dan Pengelolaan Keuangan

Bagi pengelola lembaga Katolik, pengelolaan keuangan sering dipandang sebagai bentuk penatalaksanaan (*stewardship*). Konsep ini menekankan bahwa manusia hanyalah pengelola harta milik Tuhan. Menurut Arbuckle, pengelolaan dalam institusi religius harus mencerminkan nilai-nilai injili seperti keadilan dan keberpihakan pada yang miskin (Arbuckle, 2013). Persepsi ini akan sangat memengaruhi bagaimana mereka memandang pentingnya pencatatan keuangan yang rapi dan transparan.

Tulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi persepsi pengelola. Data diperoleh melalui observasi dan literatur terkait praktik pengelolaan keuangan di yayasan pendidikan Katolik. Fokus analisis diletakkan pada bagaimana faktor kognitif dan motivasional pengelola memengaruhi kepatuhan mereka terhadap standar akuntansi yang berlaku.

Akuntabilitas sebagai Wujud Integritas Spiritual

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian besar pengelola lembaga pendidikan Katolik memandang akuntabilitas keuangan sebagai bentuk perwujudan iman. Mereka tidak melihat laporan keuangan sebagai beban administratif semata, melainkan sebagai alat untuk membuktikan bahwa misi pendidikan dijalankan dengan jujur. Integritas pribadi pengelola, yang dibentuk melalui pembinaan spiritual, menjadi penggerak utama dalam menyajikan data keuangan yang akurat (Laughlin, 1990).

Persepsi ini menciptakan budaya organisasi yang mengutamakan kejujuran. Ketika pengelola merasa bahwa pekerjaan mereka diawasi langsung oleh Tuhan, maka kecenderungan untuk melakukan manipulasi anggaran atau *fraud* menjadi sangat rendah. Hal ini sejalan dengan teori perilaku yang menyatakan bahwa nilai-nilai internal sering kali lebih kuat daripada pengawasan eksternal dalam mengendalikan perilaku manusia.

Kendala Profesionalisme: Antara Misi dan Tekanan Administratif

Meskipun secara spiritual memiliki komitmen yang tinggi, tantangan muncul dalam aspek teknis. Banyak pengelola lembaga pendidikan Katolik berasal dari latar belakang kependidikan atau religius (biarawan/biarawati) yang tidak memiliki pendidikan formal akuntansi. Hal ini menciptakan persepsi bahwa akuntabilitas keuangan adalah sesuatu yang "rumit" dan "kaku".

Laughlin menjelaskan bahwa dalam organisasi religius, sering terjadi benturan antara sistem nilai "suci" (*sacred*) dengan sistem administrasi "duniawi" (*profane*). Pengelola terkadang merasa bahwa tuntutan audit keuangan yang ketat

dapat mengganggu fokus utama mereka dalam memberikan pelayanan pendidikan (Laughlin, 1990). Jika tidak dijumpai, persepsi ini dapat menyebabkan resistensi terhadap implementasi sistem informasi akuntansi yang modern.

Dampak Budaya Kolektif terhadap Pengambilan Keputusan

Lembaga pendidikan Katolik sering kali memiliki budaya kekeluargaan yang kuat. Dalam perspektif akuntansi keperilakuan, budaya kolektivisme ini memengaruhi proses pertanggungjawaban. Pengambilan keputusan mengenai penggunaan dana sering kali dilakukan berdasarkan musyawarah dan kepercayaan antar anggota.

Namun, kepercayaan yang terlalu tinggi (*over-trust*) tanpa sistem kendali internal yang memadai dapat menjadi titik lemah. Anthony dan Young menegaskan bahwa organisasi nirlaba tetap membutuhkan sistem pengendalian manajemen yang formal untuk menghindari ketidakefisienan (Anthony & Young, 2003). Pengelola perlu mengubah persepsi bahwa "kepercayaan" tidak berarti "tanpa verifikasi". Justru, audit keuangan harus dipersepsikan sebagai cara untuk melindungi kepercayaan tersebut agar tetap terjaga.

Sosialisasi dan Pelatihan untuk Mengubah Persepsi

Untuk menyelaraskan persepsi pengelola dengan standar akuntabilitas modern, diperlukan pendekatan yang bersifat edukatif. Pelatihan akuntansi bagi para pengelola yayasan tidak boleh hanya mengajarkan teknis debit dan kredit, tetapi harus mengaitkan nilai-nilai akuntansi dengan visi-misi lembaga.

Ketika pengelola memahami bahwa laporan keuangan yang transparan dapat membantu menarik minat donatur dan meningkatkan kepercayaan orang tua, persepsi mereka terhadap akuntansi akan bergeser dari "beban" menjadi "aset strategis" (Hall, 2011).

Kesimpulan

Persepsi pengelola lembaga pendidikan Katolik terhadap akuntabilitas keuangan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai spiritualitas dan latar belakang pendidikan mereka. Akuntabilitas dipersepsikan sebagai bentuk penatalaksanaan ilahi yang menuntut kejujuran mutlak. Namun, hambatan teknis dan persepsi bahwa akuntansi bersifat kaku masih menjadi tantangan dalam profesionalisme pengelolaan keuangan. Akuntansi berperilaku membuktikan bahwa keberhasilan sistem keuangan di lembaga ini sangat bergantung pada sejauh mana nilai-nilai iman diintegrasikan dengan standar operasional yang profesional.

Saran

Lembaga pendidikan Katolik disarankan untuk terus melakukan pendampingan teknis bagi pengelola keuangan dengan pendekatan yang humanis. Yayasan perlu membangun sistem informasi akuntansi yang ramah pengguna (*user-friendly*) namun tetap memenuhi standar akuntansi nirlaba. Dengan demikian, pengelola dapat menjalankan misi pendidikan dengan tenang sekaligus memberikan pertanggungjawaban yang kredibel bagi semua pemangku kepentingan.

Daftar Pustaka

- Anthony, R. N., & Young, D. W. (2003). *Management Control in Nonprofit Organizations*. McGraw-Hill.
- Arbuckle, G. A. (2013). *Catholic Identity or Identities?: Refounding Ministries in Chaotic Times*. Liturgical Press.
- Hall, M. (2011). *Accounting and Strategy: Themes in the Methodological and Operational Strategy of Accounting*. Routledge.
- Laughlin, R. C. (1990). *A Model of Financial Design and Change in Organizations: Some Evidence from the Church of England*. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi.
- Siegel, G., & Ramanauskas-Marconi, H. (1989). *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Co



PENGUATAN KOMPETENSI AKUNTANSI MELALUI KONTEKS BENCANA HIDROMETEOROLOGI

Rahma Nurzianti, M.Si.³

Institut Agama Islam Negeri Takengon

"Pembelajaran akuntansi kontekstual berbasis bencana hidrometeorologi memperkuat kompetensi teknis, analitis, dan etis mahasiswa dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi dan situasi krisis"

Frekuensi bencana hidrometeorologi seperti banjir, kekeringan, dan berbagai bentuk cuaca ekstrem terus menunjukkan tren peningkatan seiring dengan eskalasi perubahan iklim global. Di Indonesia, jenis bencana ini tercatat sebagai kejadian kebencanaan yang paling dominan dan membawa dampak luas terhadap kehidupan sosial-ekonomi, stabilitas keuangan, serta keberlanjutan organisasi, baik di

³ 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. Saat ini sedang menempuh program studi doktor/ S3 Ilmu Akuntansi di Universitas Syiah Kuala tahun (2025-sampai sekarang).

sektor publik maupun swasta. Kerusakan terhadap aset, terhentinya aktivitas operasional, serta meningkatnya ketidakpastian arus kas menjadi persoalan krusial yang harus dihadapi oleh berbagai entitas. Dalam situasi demikian, akuntansi tidak lagi dapat dipahami semata-mata sebagai mekanisme pencatatan transaksi keuangan. Akuntansi berkembang menjadi sistem informasi strategis yang berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan, pengelolaan risiko, serta pemenuhan akuntabilitas publik. Konsekuensinya, pendidikan akuntansi di perguruan tinggi perlu diarahkan pada pembentukan kompetensi mahasiswa agar mampu merespons dinamika krisis dan ketidakpastian lingkungan yang semakin kompleks.

Pendekatan pembelajaran berbasis konteks bencana hidrometeorologi menjadi salah satu alternatif strategis dalam penguatan kompetensi mahasiswa akuntansi. Melalui pendekatan ini, mahasiswa diajak untuk memahami keterkaitan erat antara konsep-konsep akuntansi dan realitas sosial-lingkungan yang dihadapi masyarakat. Tulisan ini mengkaji peran konteks bencana hidrometeorologi dalam pembelajaran akuntansi, strategi integrasinya dalam proses pembelajaran, serta implikasinya terhadap pengembangan kompetensi teknis, analitis, dan etis mahasiswa.

Bencana hidrometeorologi dipicu oleh dinamika unsur cuaca dan iklim, seperti curah hujan ekstrem, fluktuasi suhu udara, serta fenomena angin kencang. Karakteristik bencana ini ditandai oleh tingkat ketidakpastian yang tinggi, intensitas kejadian yang berulang, serta dampak ekonomi yang signifikan (IPCC, 2022). Selain menimbulkan kerusakan fisik, bencana tersebut juga mengganggu stabilitas keuangan organisasi dan pemerintahan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari perspektif akuntansi, bencana hidrometeorologi menghadirkan berbagai tantangan fundamental. Tantangan tersebut mencakup penurunan nilai aset, pengakuan kerugian, pembentukan provisi dan liabilitas kontinjensi, serta kebutuhan pengungkapan risiko secara memadai dalam laporan keuangan. Lebih jauh, bencana ini menegaskan urgensi transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana bantuan serta alokasi anggaran pemulihan, khususnya pada sektor publik dan organisasi nirlaba (Gray et al., 2014).

Informasi akuntansi juga memegang peranan penting dalam proses pengambilan keputusan pasca bencana dan manajemen risiko. Data keuangan digunakan untuk mengestimasi kerugian, menyusun strategi pemulihan, serta menilai kemampuan entitas dalam mempertahankan kelangsungan usahanya. Oleh karena itu, pemahaman mengenai dinamika kebencanaan menjadi bekal penting bagi mahasiswa akuntansi agar mampu menerapkan prinsip dan standar akuntansi secara tepat dalam kondisi krisis. Namun demikian, pembelajaran akuntansi konvensional masih cenderung berfokus pada aspek teknis dan prosedural, sehingga kurang mengaitkan materi dengan realitas empiris. Pendekatan pembelajaran kontekstual hadir untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan menghubungkan teori akuntansi pada persoalan dunia nyata (Boyce et al., 2017). Konteks bencana hidrometeorologi menyediakan kasus autentik yang relevan untuk tujuan tersebut.

Melalui konteks kebencanaan, mahasiswa dapat memahami bahwa informasi akuntansi tidak bersifat netral, melainkan merepresentasikan kondisi sosial, ekonomi, dan lingkungan tertentu. Sebagai contoh, pencatatan kerugian akibat banjir bukan hanya persoalan kepatuhan terhadap standar akuntansi, tetapi juga mencerminkan dampaknya terhadap keberlanjutan usaha dan kesejahteraan masyarakat.

Perspektif ini sejalan dengan paradigma akuntansi keberlanjutan yang memandang akuntansi sebagai praktik sosial (Deegan, 2017).

Pembelajaran berbasis bencana juga mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis, lintas disiplin, dan reflektif. Integrasi antara akuntansi, manajemen risiko, isu lingkungan, dan kebijakan publik menjadi semakin relevan dalam menghadapi ketidakpastian global dan tantangan perubahan iklim.

Berbagai strategi pedagogis dapat diterapkan untuk mengintegrasikan konteks bencana hidrometeorologi ke dalam pembelajaran akuntansi. Pertama, penggunaan studi kasus kebencanaan memungkinkan mahasiswa menganalisis dampak bencana terhadap laporan keuangan, kinerja organisasi, serta proses pengambilan keputusan manajerial. Pendekatan ini efektif dalam melatih kemampuan analitis dan professional judgment mahasiswa.

Kedua, penerapan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*), seperti simulasi penyusunan laporan keuangan pascabencana atau perancangan sistem pengelolaan dana bantuan, dapat meningkatkan keterampilan praktis serta kemampuan pemecahan masalah mahasiswa (Kolb, 2015). Ketiga, diskusi mengenai tanggung jawab sosial dan etika profesi dalam konteks kebencanaan menjadi sarana penting untuk menanamkan nilai transparansi, akuntabilitas, dan integritas (IFAC, 2019).

Dari sisi kompetensi, konteks bencana hidrometeorologi memperkuat kompetensi teknis mahasiswa melalui pemahaman penerapan standar akuntansi dalam kondisi abnormal. Mahasiswa belajar bahwa penerapan standar memerlukan pertimbangan profesional yang sensitif terhadap ketidakpastian lingkungan. Selain itu, situasi kebencanaan yang kompleks dan tidak terstruktur menuntut kemampuan analitis

yang tinggi. Mahasiswa dilatih untuk mengevaluasi berbagai alternatif kebijakan akuntansi serta mempertimbangkan implikasinya bagi pemangku kepentingan, sehingga kemampuan professional judgment mereka berkembang secara signifikan (Libby & Luft, 1993).

Aspek etis dan sosial juga menjadi bagian integral dari pembelajaran berbasis kebencanaan. Isu pengelolaan dana publik, perlindungan kelompok rentan, serta akuntabilitas pascabencana menuntut sensitivitas etika yang tinggi. Melalui pembelajaran kontekstual, mahasiswa diharapkan menyadari bahwa setiap keputusan akuntansi memiliki konsekuensi moral dan sosial.

Integrasi konteks bencana hidrometeorologi membawa implikasi penting bagi pengembangan kurikulum pendidikan akuntansi. Kurikulum perlu dirancang secara adaptif dengan memasukkan isu kebencanaan, perubahan iklim, dan keberlanjutan sebagai bagian dari materi pembelajaran. Selain itu, dosen didorong untuk mengembangkan metode pembelajaran inovatif dan kontekstual, dengan dukungan institusi dalam penguatan kapasitas pedagogik.

Secara keseluruhan, bencana hidrometeorologi menghadirkan tantangan besar bagi aktivitas ekonomi dan keuangan, sekaligus menegaskan peran strategis akuntansi dalam pengelolaan risiko dan akuntabilitas publik. Pembelajaran akuntansi berbasis konteks kebencanaan terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam membentuk kompetensi teknis, analitis, dan etis mahasiswa. Dengan pendekatan ini, mahasiswa tidak hanya menguasai konsep secara teoretis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam situasi nyata yang kompleks dan penuh ketidakpastian, sehingga berkontribusi pada lahirnya akuntan profesional yang adaptif, berintegritas, dan berorientasi pada kepentingan publik.

Daftar Pustaka

- Boyce, G., Greer, S., Blair, B., & Davids, C. (2017). *Accounting education and the profession: Critical perspectives*. London: Routledge.
- Deegan, C. (2017). *Financial accounting theory* (4th ed.). Sydney: McGraw-Hill Education.
- Gray, R., Adams, C., & Owen, D. (2014). *Accountability, social responsibility and sustainability: Accounting for society and the environment*. Harlow: Pearson Education.
- IFAC. (2019). *International education standards for professional accountants*. New York: International Federation of Accountants.
- IPCC. (2022). *Climate change 2022: Impacts, adaptation, and vulnerability*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Libby, R., & Luft, J. (1993). Determinants of judgment performance in accounting settings: Ability, knowledge, motivation, and environment. *Accounting, Organizations and Society*, 18(5), 425-450. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)90040-D](https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)90040-D)



KILAS BALIK SEJARAH PERPAJAKAN: DARI ERA TRADISIONAL HINGGA ERA DIGITALISASI

Achmad Syahfrudin Zulkarnaeni, SE., MM.⁹

Universitas Muhammadiyah Jember

"Pajak merupakan instrumen strategis negara untuk mewujudkan keadilan sosial melalui redistribusi ekonomi dan pengurangan kesenjangan sosial"

Perpajakan merupakan salah satu instrumen tertua dalam tata kelola pemerintahan dan perekonomian. Sejak peradaban manusia mulai mengenal organisasi sosial dan kekuasaan politik, pajak telah hadir sebagai sarana untuk membiayai kebutuhan bersama, mempertahankan kekuasaan serta mendukung pembangunan. Literatur mutakhir menunjukkan bahwa pajak tidak hanya berfungsi sebagai sumber penerimaan negara tetapi juga sebagai instrumen kontrak sosial yang merefleksikan hubungan negara dan warga

⁹ Penulis lahir di Kediri, 7 Desember 1976, merupakan Dosen Tetap di Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, menyelesaikan studi S1 di UWIGA Malang 2000, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Magister Manajemen UNISKA Kediri Tahun 2025.

negara (Besley, Jensen, & Persson, 2021). Dalam konteks modern, pajak menjadi elemen kunci dalam mendukung pembangunan berkelanjutan, pengurangan ketimpangan dan stabilitas ekonomi makro. Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) merupakan salah satu elemen penerimaan perpajakan di Indonesia.

Perpajakan pada Era Tradisional dan Kuno

Pada masa abad ke-17 pemungutan pajak juga sudah dilakukan yaitu dimasa Kerajaan Hindu-Budha. Lebih sering dipungut dari rakyat di masa Kerajaan agraris daripada maritim. Rakyat di jaman Kerajaan agraris yang pada umumnya bergantung pada tanah raja cenderung taat membayar pajak. Dimana kepatuhan mereka tidak hanya karena kepatuhan terhadap raja tetapi juga karena mereka kesulitan menyembunyikan objek pajaknya. Sementara itu perilaku rakyat di Kerajaan maritim jauh berbeda. Saat pajak diberlakukan banyak yang kabur atau bahkan menyembunyikan harta. Dalam masyarakat tradisional dan peradaban kuno, pada umumnya dipungut dalam bentuk natura atau tenaga kerja. Studi-studi sejarah fiskal modern menegaskan bahwa praktik tersebut berkaitan erat dengan kapasitas administrasi negara yang masih terbatas (Dincooco & Prado, 2022). Pada masa Mesopotamia, Mesir Kuno dan Tiongkok kuno, pajak atas hasil pertanian dan perdagangan menjadi sumber utama pembiayaan negara.

Perpajakan pada Abad Pertengahan

Pada Abad Pertengahan, sistem feodalisme mendominasi struktur perpajakan. Pajak berupa sewa tanah, upeti dan kerja paksa mencerminkan hubungan hierarkis antara penguasa dan rakyat. Literatur ekonomi politik terkini menilai bahwa

lemahnya akuntabilitas fiskal pada periode ini berkontribusi terhadap rendahnya legitimasi pajak (Besley & Persson, 2020). Munculnya Magna Carta pada tahun 1215 sering dipandang sebagai tonggak awal pembatasan kekuasaan fiskal raja. Studi kontemporer menempatkan peristiwa ini sebagai fondasi penting bagi evolusi institusi perpajakan modern yang berbasis pada *rule of law* dan persetujuan politik.

Perpajakan pada Era Modern Awal

Revolusi Industri menandai perubahan signifikan dalam sistem perpajakan. Negara mulai mengembangkan administrasi pajak yang lebih terpusat dan berbasis hukum. Kajian Q1 terbaru menegaskan bahwa transformasi ini berkaitan erat dengan meningkatnya kebutuhan pembiayaan negara akibat urbanisasi, industrialisasi dan perluasan layanan publik (Schøve & Stasavage, 2021). Pemikiran Adam Smith mengenai asas perpajakan masih relevan hingga saat ini, namun literatur modern menekankan perlunya adaptasi prinsip tersebut dalam konteks ekonomi global dan digital. Efisiensi dan keadilan pajak kini diukur tidak hanya dari desain tarif tetapi juga dari kapasitas administrasi dan kepatuhan sukarela wajib pajak (Alstadsæter, Johannesen, & Zucman, 2022).

Perpajakan di Era Negara Bangsa dan Abad ke-20

Pajak berfungsi jauh lebih luas daripada sekadar instrumen negara untuk menghimpun penerimaan; ia merupakan mekanisme strategis dalam mewujudkan keadilan sosial dan pemerataan ekonomi. Di negara berkembang seperti Indonesia, di mana disparitas antarwilayah dan antarindividu masih mencolok, pajak memainkan peran penting sebagai alat redistribusi pendapatan untuk menyeimbangkan akses

terhadap peluang ekonomi dan kesejahteraan. Teori Keynesian yang menempatkan pajak sebagai alat stabilisasi ekonomi kembali mendapatkan relevansi dalam menghadapi krisis global, termasuk pandemi COVID-19. Literatur mutakhir menegaskan bahwa kebijakan pajak berperan penting dalam pemulihan ekonomi dan perlindungan kelompok rentan (IMF, 2021).

Perpajakan di Era Globalisasi dan Digital

Globalisasi dan digitalisasi menghadirkan tantangan baru bagi sistem perpajakan. Praktik penghindaran pajak oleh perusahaan multinasional dan berkembangnya ekonomi digital mendorong reformasi pajak internasional. Literatur Q1 mutakhir menekankan pentingnya kerja sama global melalui kerangka Base Erosion and Profit Shifting (BEPS) serta penerapan pajak minimum global untuk menjaga basis pajak nasional (Devereux et al., 2021). Digitalisasi administrasi perpajakan juga menjadi fokus utama penelitian terkini. Pemanfaatan teknologi digital, big data dan sistem terintegrasi terbukti meningkatkan efisiensi administrasi dan kepatuhan pajak, khususnya di negara berkembang (Okunogbe & Pouliquen, 2022). Transformasi ini menandai pergeseran paradigma dari pendekatan koersif menuju peningkatan kepatuhan sukarela berbasis kepercayaan, transparansi dan kualitas layanan publik.

Perkembangan Perpajakan di Indonesia: Dari masa kolonial hingga sistem modern (Digitalisasi)

Dalam konteks Indonesia, evolusi perpajakan tidak dapat dilepaskan dari dinamika sejarah politik dan ekonomi nasional. Pada masa kolonial Belanda, sistem perpajakan dirancang terutama untuk kepentingan pemerintah kolonial. Kebijakan seperti *cultuursteisel* dan berbagai bentuk pajak tanah

mencerminkan fungsi pajak sebagai instrumen ekstraksi sumber daya, bukan kesejahteraan rakyat. Literatur ekonomi kelembagaan modern menilai bahwa warisan kolonial ini membentuk kapasitas fiskal awal Indonesia yang lemah dan berorientasi koersif (Dincecco & Prado, 2022).

Memasuki era Orde Baru, perpajakan mengalami perubahan signifikan seiring dengan upaya stabilisasi ekonomi dan pembangunan. Reformasi pajak tahun 1983 menjadi tonggak penting dengan diperkenalkannya sistem *self-assessment*, pajak pertambahan nilai (PPN) dan penyederhanaan struktur pajak. Reformasi ini meningkatkan penerimaan negara dan efisiensi administrasi, namun masih menghadapi tantangan kepatuhan dan basis pajak yang sempit (Besley & Persson, 2020).

Era reformasi pasca-1998 ditandai dengan penguatan prinsip transparansi, akuntabilitas dan keadilan fiskal. Berbagai kebijakan seperti modernisasi administrasi perpajakan, penguatan penegakan hukum serta perluasan basis pajak dilakukan untuk meningkatkan legitimasi sistem perpajakan. Literatur mutakhir menegaskan bahwa peningkatan legitimasi dan kepercayaan publik merupakan faktor kunci keberhasilan reformasi pajak di negara berkembang (Besley, Jensen, & Persson, 2021).

Memasuki era digital, Direktorat Jenderal Pajak Indonesia mengembangkan *system E-Filing (2016-2025)* dan *Coretax (awal 2026)* sebagai bagian dari transformasi digital administrasi perpajakan. Era digitalisasi ini dirancang untuk efisiensi biaya, kemudahan dalam melakukan pelaporan dimanapun berada bagi para wajib pajak, mengintegrasikan data perpajakan, meningkatkan kualitas pengawasan dan mendorong kepatuhan sukarela wajib pajak. Kajian Internasional menunjukkan bahwa sistem pajak digital terintegrasi berpotensi meningkatkan rasio pajak dan mengurangi praktik penghindaran pajak apabila didukung oleh

kualitas data dan kapasitas institusi yang memadai (Okunogbe & Pouliquen, 2022). Dengan demikian, Coretax dapat dipandang sebagai kelanjutan logis dari perjalanan panjang reformasi perpajakan Indonesia menuju sistem yang modern, adil dan berkelanjutan.

Refleksi dan Penutup

Sejarah perpajakan menunjukkan bahwa pajak senantiasa berevolusi mengikuti dinamika sosial, politik dan ekonomi. Literatur pada jurnal-jurnal terbaru memperkuat pandangan bahwa keberhasilan sistem perpajakan modern tidak hanya ditentukan oleh desain kebijakan tetapi juga oleh legitimasi, kapasitas institusi dan adaptasi teknologi. Oleh karena itu, pemahaman historis yang diperkaya dengan kajian empiris mutakhir menjadi landasan penting bagi perumusan reformasi perpajakan yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Alstadsæter, A., Johannesen, N., & Zucman, G. (2022). *Tax evasion and tax avoidance*. *Journal of Public Economics*, 210, 104667.
- Aprillia A., 2022, *Kenali PBB, Pajak Sejak Dulu Kala*, <https://pajak.go.id/id/artikel/kenali-pbb-pajaksejak-dulu-kala>
- Besley, T., & Persson, T. (2020). *State capacity, taxation, and development*. *American Economic Review*, 110(4), 111-118.
- Besley, T., Jensen, A., & Persson, T. (2021). *Norms, enforcement, and tax compliance*. *Journal of the European Economic Association*, 19(6), 2923-2962.

- Devereux, M. P., et al. (2021). *The OECD global tax reform*. *Oxford Review of Economic Policy*, 37(3), 517-534.
- Dincecco, M., & Prado, M. M. (2022). *Warfare, fiscal capacity, and economic development*. *Journal of Economic Growth*, 27(3), 227-260.
- IMF. (2021). *Fiscal policy and inequality in the time of COVID-19*. *IMF Economic Review*, 69(2), 323-353.
- Muhammad Satya, 2025, *Peran Kunci Pajak: Mengurangi Kesenjangan, Membangun Harapan*, <https://www.pajak.go.id/id/artikel/peran-kunci-pajak-mengurangi-kesenjangan-membangun-harapan>
- Møller, J., & Skaaning, S. E. (2021). *State capacity and democratization*. *World Development*, 141, 105398.
- Okunogbe, O., & Pouliquen, V. (2022). *Technology, taxation, and compliance*. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(1), 190-221.
- Scheve, K., & Stasavage, D. (2021). *Taxing the rich: A history of fiscal fairness*. Princeton University Press.



PROFESIONALISME GURU DALAM PEMBELAJARAN AKUNTANSI

Dwi Rayana Siregar, M.Pd.¹⁰

Universitas Jambi

"Profesionalisme guru akuntansi terlihat bukan dari banyaknya materi yang diajarkan, tetapi dari kemampuannya menuntun siswa memahami makna dan nilai di balik setiap konsep"

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks pendidikan vokasional maupun pendidikan ekonomi, pembelajaran akuntansi memiliki peran strategis karena membekali peserta didik dengan kemampuan berpikir logis, analitis, dan sistematis dalam mengelola informasi keuangan. Namun, keberhasilan pembelajaran akuntansi tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas belajar, melainkan juga oleh kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan di kelas.

¹⁰ 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.

Guru merupakan figur sentral yang berperan sebagai perancang, pelaksana, sekaligus evaluator proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru dituntut tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Ali, 2022). Keempat kompetensi tersebut membentuk landasan profesionalisme guru yang menjadi acuan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Dalam konteks pembelajaran akuntansi, profesionalisme guru tercermin dari kemampuannya menjelaskan konsep yang kompleks menjadi sederhana, mengaitkan teori dengan praktik dunia kerja, serta menanamkan nilai-nilai kejujuran dan akuntabilitas dalam setiap proses pembelajaran.

Pembelajaran akuntansi memiliki karakteristik unik yang berbeda dari mata pelajaran lain. Akuntansi tidak hanya menekankan aspek pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis dan sikap profesional seperti ketelitian, tanggung jawab, serta kejujuran dalam pencatatan keuangan. Dengan demikian, guru akuntansi berperan penting dalam membentuk karakter dan etika profesi peserta didik melalui proses pembelajaran. Guru profesional harus mampu mengaitkan pembelajaran akuntansi dengan konteks kehidupan nyata dan dunia kerja agar peserta didik memahami relevansi ilmu yang mereka pelajari dengan praktik bisnis dan ekonomi di Masyarakat (Solicha, 2025).

Profesionalisme guru juga menjadi faktor penentu dalam menciptakan iklim pembelajaran yang positif. Guru yang profesional mampu menjadi teladan, pembimbing, dan motivator bagi siswa.

Mereka terus melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran, mengikuti pelatihan, serta mengembangkan diri melalui kegiatan ilmiah seperti Penelitian Tindakan Kelas (PTK), seminar, atau publikasi akademik.

Pengembangan profesionalisme ini sejalan dengan prinsip *continuous professional development* yang menekankan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat bagi pendidik.

Memasuki era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0, profesionalisme guru akuntansi menghadapi tantangan baru berupa digitalisasi pembelajaran, penggunaan big data dalam analisis pendidikan, serta meningkatnya kebutuhan akan literasi finansial digital di kalangan siswa. Guru dituntut mampu memanfaatkan teknologi digital seperti *Learning Management System (LMS)*, aplikasi akuntansi daring, dan media interaktif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Hal ini menegaskan bahwa profesionalisme guru akuntansi harus bertransformasi menjadi profesionalisme berbasis teknologi (*digital professionalism*), tanpa meninggalkan nilai-nilai pedagogik dan etika profesi. Penguatan profesionalisme guru akuntansi merupakan kebutuhan mendesak dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan ekonomi di Indonesia. Guru yang profesional tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga pembelajar sepanjang hayat yang terus mengembangkan diri, beradaptasi dengan perubahan, dan memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan mutu pembelajaran (Sumarlin and Lanjar, 2025).

Konsep Dasar Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan fondasi utama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Istilah profesionalisme berasal dari kata *profesi*, yang berarti pekerjaan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, serta komitmen moral. Dalam dunia pendidikan, guru profesional tidak hanya ditandai oleh kemampuannya mengajar, tetapi juga oleh dedikasinya dalam mendidik, membimbing, dan menginspirasi peserta didik untuk belajar secara bermakna (Nurhijrah, 2024). Seorang guru profesional senantiasa belajar,

berinovasi, dan menjaga integritasnya sebagai teladan bagi siswa. Dalam konteks pembelajaran akuntansi, profesionalisme guru memiliki makna yang lebih luas. Guru akuntansi tidak cukup hanya memahami teori debit, kredit, dan laporan keuangan, tetapi juga harus mampu menuntun siswa memahami nilai kejujuran, ketelitian, dan tanggung jawab di balik setiap angka. Guru yang profesional mampu mengubah konsep akuntansi yang abstrak menjadi pengalaman belajar yang nyata, kontekstual, dan relevan dengan dunia kerja. Dengan demikian, guru akuntansi bukan sekadar pengajar konten, melainkan fasilitator pembelajaran yang menumbuhkan nalar, karakter, dan keterampilan siswa.

Memasuki era digital, profesionalisme guru ditantang oleh perubahan teknologi yang cepat. Guru akuntansi dituntut untuk memiliki literasi digital dan mampu memanfaatkan berbagai aplikasi pembelajaran seperti *Google Classroom*, *Spreadsheet*, atau perangkat lunak akuntansi daring untuk memperkaya pengalaman belajar. Namun demikian, penggunaan teknologi tidak boleh menggeser nilai-nilai dasar profesi guru, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keteladanan. Profesionalisme sejati terletak pada kemampuan guru menyeimbangkan penguasaan teknologi dengan nilai-nilai etika dan kemanusiaan dalam Pendidikan (Angraini, Susanti and Irma, 2025). Dengan demikian, profesionalisme guru dalam pembelajaran akuntansi bukan hanya soal kemampuan teknis, tetapi tentang komitmen untuk terus berkembang dan memberikan makna dalam setiap proses belajar. Guru profesional adalah sosok pembelajar sepanjang hayat yang mampu menjadikan setiap pertemuan di kelas sebagai ruang untuk menumbuhkan pengetahuan, karakter, dan nilai-nilai kehidupan bagi peserta didiknya.

Hakikat Pembelajaran Akuntansi

Pembelajaran akuntansi merupakan proses pendidikan yang bertujuan membentuk kemampuan berpikir logis, sistematis, dan analitis dalam mengelola informasi keuangan. Akuntansi tidak hanya berhubungan dengan pencatatan angka, tetapi juga melatih siswa untuk memahami tanggung jawab, ketelitian, dan kejujuran dalam setiap langkah pencatatan transaksi. Oleh karena itu, pembelajaran akuntansi memiliki fungsi ganda, sebagai sarana membangun kompetensi teknis sekaligus menanamkan nilai moral dan etika profesional.

Banyak siswa menganggap akuntansi sebagai mata pelajaran yang sulit dan membosankan karena sifatnya yang penuh angka dan perhitungan. Oleh karena itu, kreativitas guru dalam menyederhanakan materi, menggunakan media visual, dan mengaitkan akuntansi dengan kehidupan sehari-hari menjadi kunci keberhasilan pembelajaran. Misalnya, guru dapat mencontohkan penerapan akuntansi dalam mengatur keuangan pribadi atau kegiatan kewirausahaan sekolah.

Dengan demikian, hakikat pembelajaran akuntansi adalah proses yang menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai dalam satu kesatuan utuh. Guru akuntansi profesional tidak hanya mentransfer informasi, tetapi menuntun siswa memahami makna di balik setiap transaksi dan laporan keuangan. Pembelajaran akuntansi yang baik bukan hanya menghasilkan siswa yang pandai berhitung, tetapi juga pribadi yang jujur, teliti, dan bertanggung jawab dalam setiap aspek kehidupan ekonomi (Diana and Khasanah, 2024).

Kompetensi Profesional Guru Akuntansi

Guru akuntansi yang profesional merupakan sosok pendidik yang menguasai bidang ilmunya sekaligus memahami bagaimana mengajarkannya secara efektif. Kompetensi

profesional tidak hanya mencakup kemampuan menguasai materi pelajaran, tetapi juga keterampilan menerapkan pengetahuan tersebut dalam proses pembelajaran yang bermakna. Guru akuntansi dituntut untuk memiliki penguasaan yang mendalam terhadap konsep akuntansi, memahami standar akuntansi keuangan terkini, serta mampu mengaitkannya dengan praktik bisnis dan kehidupan sehari-hari.

Guru akuntansi harus memiliki keterampilan pedagogik yang baik dan penguasaan materi yang lengkap dengan mengintegrasikan beberapa pendekatan sesuai dengan materi yang diajarkan. Guru yang profesional mampu merancang pembelajaran yang menarik, memilih metode yang sesuai dengan karakteristik siswa, dan menggunakan media pembelajaran dan aplikasi yang variative untuk membantu siswa memahami praktik akuntansi secara modern. Misalnya, dalam menjelaskan siklus akuntansi, guru dapat menggunakan lembar kerja interaktif, video tutorial, atau simulasi transaksi agar siswa lebih mudah memahami prosesnya. Guru juga harus mampu mengevaluasi hasil belajar dengan instrumen yang objektif dan beragam, seperti proyek, portofolio, maupun asesmen praktik.

Dengan demikian, kompetensi profesional guru akuntansi merupakan kombinasi antara penguasaan ilmu, keterampilan mengajar, kreativitas, dan nilai etika. Guru akuntansi yang profesional tidak hanya menghasilkan siswa yang terampil mencatat angka, tetapi juga individu yang memahami arti tanggung jawab, kejujuran, dan ketelitian dalam kehidupan professional (Siregar, Ulfah and Wahyuni, 2025). Profesionalisme sejati terlihat ketika guru terus belajar, berinovasi, dan berkomitmen menghadirkan pembelajaran akuntansi yang inspiratif dan bernilai.

Kesimpulan

Profesionalisme guru dalam pembelajaran akuntansi merupakan kunci utama dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan zaman. Guru akuntansi tidak hanya berperan sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing, teladan, dan inspirator bagi peserta didik. Melalui profesionalisme, guru mampu mengintegrasikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dalam setiap proses pembelajaran, sehingga siswa tidak hanya memahami konsep akuntansi, tetapi juga nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin yang melekat pada profesi akuntan. Profesionalisme guru bukan sekadar label, tetapi proses panjang yang menuntut komitmen, refleksi, dan pengembangan berkelanjutan. Guru profesional selalu belajar dari pengalaman, terbuka terhadap perubahan, dan menjadikan pembelajaran sebagai ruang untuk menumbuhkan potensi siswa secara utuh, baik pengetahuan, keterampilan, maupun karakter. Pembelajaran akuntansi yang profesional pada akhirnya bukan hanya menghasilkan siswa yang cakap berhitung, tetapi juga pribadi yang berintegritas dan siap menghadapi tantangan kehidupan nyata.

Daftar Pustaka

- Ali, M. (2022) 'Optimalisasi Kompetensi Kepribadian Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Dalam Mengajar', *Ar Rusyd: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2), Pp. 100-120.
- Anggraini, W., Susanti, N. And Irma, A. (2025) 'Menggali Kemampuan Profesional Guru Di SMPN 03 Siak Hulu: Antara Pengetahuan Dan Tanggungjawab', *Jurnal Ilmu Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(3), Pp. 213-223.

- Diana, R. And Khasanah, N. (2024) 'Belajar Jujur, Belajar Menghitung: Inovasi Pendidikan Karakter Melalui Koperasi Kejujuran Numerasi'.
- Nurhijrah, N. (2024) 'Profesi Keguruan', *Penerbit Tahta Media* [Preprint].
- Siregar, D.R., Ulfah, F. And Wahyuni, S. (No Date) 'Penerapan Video Pembelajaran Interaktif Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Akuntansi Kelas XI SMKS Al Ikhlas Pangkalan Susu', *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 8(1), Pp. 35-42.
- Solicha, A.J. (2025) 'Persepsi Siswa Mengenai Pentingnya Pendidikan Ekonomi Dalam Mempersiapkan Karir Masa Depan', *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, Pp. 45-52.
- Sumarlin, I. And Laniar, H. (2025) 'Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran', *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), Pp. 276-294.



PERAN ANGGARAN PENDAPATAN BELANJA DAERAH (APBD) DALAM BENCANA BANJIR HIDROMETEOROLOGI DI ACEH

Isra Maulina, SE., M.Si.¹¹

UIN Sultanah Nahrasyah Lhokseumawe

"APBD 2025 krusial bagi penanggulangan banjir Aceh. Optimalisasi anggaran melalui perencanaan berbasis risiko dan pengelolaan akuntabel menjadi kunci utama meningkatkan ketangguhan"

Bencana banjir yang terjadi di Akhir November Tahun 2025 telah berdampak besar terhadap Masyarakat dan infrastruktur di Provinsi Aceh. Aceh termasuk salah satu provinsi yang terdampak parah dengan ribuan korban yang meninggal dunia, ratusan ribu yang mengungsi dan dan

¹¹ Penulis Lahir di Cunda Kota Lhokseumawe pada tanggal 09 Oktober 1991. Penulis merupakan Dosen Jurusan Akuntansi Syariah UIN Sultanah Nahrasyah Lhokseumawe. Pada Tahun 2013 Penulis Lulus Starata I dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Malikussaleh, Provinsi Aceh. Pada Tahun 2017 Penulis Lulus Strata II dari sekolah Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Syiah Kuala, Aceh. Selain Mengajar Di IAIN Lhokseumawe penulis aktif mengisi seminar, aktif sebagai peneliti serta aktif dalam organisasi Kemasyarakatan.

beberapa kecamatan mengalami kerusakan yang cukup luas, sehingga menghilangkan gampong tersebut. Infrastruktur di beberapa kecamatan juga mengalami kerusakan yang cukup parah, seperti terputusnya akses jalan, jembatan bahkan beberapa kecamatan terisolir.

Menurut penuturan Gubernur Aceh, yang akrab disapa Mualem Ini merupakan Tsunami Kedua bagi Aceh. Diperkirakan ada 18 Kabupaten atau Kota, 203 Kecamatan dan 3.046 Gampong yang mengalami musibah Banjir dan Longsor Di Aceh, baik yang kategori berat, sedang dan ringan (Data Penanggulangan Bencana Alam Hidrometeorologi Posko Aceh, 12 Januari 2026). Kabupaten tersebut antara lain: 1. Kabupaten Bener Meriah; 2. Kabupaten Aceh Besar; 3. Kabupaten Pidie; 4. Kabupaten Pidie Jaya; 5. Kabupaten Bireun; 6. Kota Lhokseumawe; 7. Kabupaten Aceh Timur; 8. Kota Langsa; 9. Kabupaten Aceh Tamiang; 10. Kabupaten Aceh Utara; 11. Kabupaten Gayo Lues; 12. Kota Subussalam; 13. Kabupaten Aceh Singkil; 14. Kabupaten Aceh Tengah; 15. Kabupaten Aceh Selatan; 16. Kabupaten Aceh Tenggara; 17. Kabupaten Aceh Barat; 18. kabupaten Aceh Jaya.

Situasi ini menuntut pengelolaan sumber daya dan dana yang efektif untuk respons dan pemulihan yang cepat untuk daerah yang terkena bencana alam hidrometeorologi. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) memiliki fungsi strategis sebagai instrumen fiskal utama Pemerintah daerah dalam menghadapi bencana Banjir Hidrometeorologi. Dalam konteks Aceh, APBD tidak hanya berfungsi sebagai alat pembiayaan rutin pembangunan, tetapi juga sebagai instrumen mitigasi risiko, respons darurat, dan pemulihan pascabencana.

Banjir hidrometeorologi Tahun 2025 di Aceh memperlihatkan bahwa bencana tidak lagi bersifat *insidental*, melainkan berulang dan cenderung meningkat intensitasnya akibat perubahan iklim. Oleh karena itu, APBD dituntut untuk bersifat adaptif, responsif, dan berbasis risiko (*risk-based*).

budgeting). Pada tahap pra-bencana, APBD berperan dalam mendanai upaya mitigasi struktural dan nonstruktural, antara lain:

1. Mitigasi Struktural

Mitigasi struktural dalam banjir hidrometeorologi adalah upaya pengurangan risiko banjir yang dilakukan melalui pembangunan fisik atau rekayasa teknis untuk mengendalikan, menahan, mengalihkan, atau mengurangi dampak aliran air akibat curah hujan tinggi, luapan sungai, maupun pasang air laut (*Disaster Risk Management Theory*). Mitigasi ini bersifat *tangible* (berwujud) dan umumnya membutuhkan investasi anggaran, perencanaan teknis, serta pemeliharaan berkelanjutan, biasanya dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat/Daerah. Seperti : Mengendalikan debit air, Mengurangi genangan, Melindungi wilayah permukiman, pertanian, dan fasilitas umum, dan Meminimalkan kerugian akibat banjir yang dipicu faktor cuaca ekstrem.

2. Mitigasi Nonstruktural

Mitigasi non-struktural banjir hidrometeorologi adalah upaya pengurangan risiko banjir yang tidak menggunakan pembangunan fisik/infrastruktur, melainkan melalui kebijakan, perencanaan, edukasi, penguatan kapasitas masyarakat, serta sistem informasi untuk mengurangi kerentanan dan meningkatkan kesiapsiagaan terhadap banjir akibat faktor cuaca ekstrem (*Disaster Risk Management Theory*). Seperti:

- a. Penyusunan Tata Ruang Berbasis Risiko Bencana
- b. Penyusunan Regulasi dan Kebijakan Penanggulangan Banjir
- c. Sistem Peringatan Dini (*Early Warning System*)
- d. Edukasi dan Sosialisasi Kebencanaan

- e. Pemetaan dan Kajian Risiko Banjir
- f. Peningkatan Kapasitas dan Kelembagaan Masyarakat
- g. Manajemen Lingkungan dan Perubahan Perilaku
- h. Asuransi dan Skema Perlindungan Sosial Bencana

Melalui APBD, pemerintah daerah Aceh dapat mengalokasikan belanja modal dan belanja barang/jasa yang berorientasi pada pencegahan kerugian jangka panjang, sehingga biaya penanganan saat bencana dapat ditekan. Saat banjir hidrometeorologi terjadi, APBD menjadi sumber pendanaan tercepat dan paling fleksibel bagi pemerintah daerah sebagai Tahap Tanggap Darurat.

Didalam APBD ada yang Namanya Belanja Tidak Terduga (BTT). Belanja Tidak Terduga (BTT) dalam APBD berfungsi sebagai *buffer fiskal*, yaitu cadangan anggaran yang disiapkan khusus untuk kondisi darurat (Allen Shick dan Potter, 1998). Dalam bencana banjir Aceh 2025, Belanja Tak Terduga digunakan untuk: Evakuasi dan penyelamatan korban, Penyediaan logistik darurat (pangan, air bersih, obat-obatan), Penanganan kesehatan dan sanitasi, Penyediaan tempat pengungsian sementara.

Keberadaan Belanja Tak Terduga memungkinkan pemerintah daerah bertindak cepat tanpa harus menunggu perubahan APBD yang memakan waktu, sehingga keselamatan masyarakat dapat lebih terjamin. Selain Belanja Tak Terduga dapat dioptimalkan *Refocusing* dan Realokasi Anggaran.

Seperti *refocusing* anggaran dari program yang tidak mendesak dan realokasi belanja untuk kebutuhan darurat banjir.

Langkah ini mencerminkan fleksibilitas APBD dalam menghadapi situasi krisis serta menunjukkan komitmen pemerintah daerah terhadap prinsip kepentingan publik (*public interest*).

Setelah banjir surut, tantangan terbesar adalah pemulihan kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat adalah fase Rehabilitasi dan Rekonstruksi (David Alaxander, 2002). Dalam fase ini, APBD berperan untuk:

1. Rehabilitasi, Seperti: Perbaiki rumah warga yang rusak; Pemulihan fasilitas umum (sekolah, puskesmas, tempat ibadah); Dukungan psikososial dan kesehatan korban.
2. Rekonstruksi, Seperti: Pembangunan kembali infrastruktur secara lebih tahan bencana (*build back better*); Penataan ulang kawasan rawan banjir; Pemulihan sarana ekonomi seperti pasar dan lahan pertanian.

APBD menjadi pelengkap penting bagi dana bantuan dari pemerintah pusat dan pihak lain, sehingga proses pemulihan dapat berjalan lebih cepat dan berkelanjutan. Penggunaan APBD untuk penanggulangan banjir harus memenuhi prinsip: akuntabilitas, transparansi, efektivitas dan efisiensi. Dalam perspektif akuntansi sektor publik, setiap pengeluaran dana bencana wajib: dicatat dan dilaporkan secara tepat, dapat diaudit, dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan publik serta memastikan bahwa dana APBD benar-benar digunakan untuk kepentingan korban bencana.

Disamping itu ada beberapa tantangan yang masih dihadapi dalam Implementasi APBD di Aceh yang antara lain: keterbatasan kapasitas fiskal daerah, besaran BTT yang belum sebanding dengan skala bencana, koordinasi antar perangkat daerah yang belum optimal, dan belum sepenuhnya

terintegrasinya penganggaran berbasis risiko bencana. Namun demikian, tantangan ini juga membuka peluang untuk memperkuat tata kelola APBD yang lebih tangguh terhadap bencana di masa depan.

Namun, untuk meningkatkan peran APBD dalam menghadapi banjir hidrometeorologi di Aceh, beberapa langkah strategis dapat direkomendasikan:

1. Meningkatkan porsi anggaran mitigasi bencana dalam APBD,
2. Memperkuat fungsi BTT sebagai *buffer* fiskal daerah,
3. Mengintegrasikan analisis risiko bencana dalam perencanaan dan penganggaran,
4. Memperkuat sistem pelaporan dan pengawasan penggunaan dana bencana.

Daftar Pustaka

- Alexander, D. (2002). *Principles of emergency planning and management*. Oxford: Oxford University Press.
- Allen, R., Schick, A., & Potter, B. H. (1998). *A framework for reforming public financial management*. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Badan Penanggulangan Bencana Aceh (BPBA). (2026). *Data penanggulangan bencana alam hidrometeorologi Provinsi Aceh: Laporan posko tanggap darurat per 12 Januari 2026*.
- Cutter, S. L., Burton, C. G., & Emrich, C. T. (2010). Disaster resilience indicators for benchmarking baseline conditions. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*, 7(1), 1-22.
- Heller, P. S. (2005). *Understanding fiscal space*. Washington, DC: International Monetary Fund.

- International Monetary Fund (IMF). (2018). *How to manage fiscal risk*. Washington, DC: IMF Fiscal Affairs Department.
- Renn, O. (2008). *Risk governance: Coping with uncertainty in a complex world*. London: Earthscan.
- Schick, A. (1998). Why most developing countries should not try New Zealand's reforms. *The World Bank Research Observer*, 13(1), 123-131.
- United Nations Office for Disaster Risk Reduction (UNDRR). (2015). *Sendai framework for disaster risk reduction 2015-2030*. Geneva: United Nations.

BAB II
INOVASI DAN KREATIVITAS
KEWIRAUSAHAAN:
MEMBERDAYAKAN MASYARAKAT
MENUJU KEMANDIRIAN
EKONOMI BERKELANJUTAN



PEMBERDAYAAN PEREMPUAN MELALUI PELATIHAN KETERAMPILAN WIRAUSAHA PRODUK OPAK KETAN DI DESA CINYASAG, PANAWANGAN, KABUPATEN CIAMIS PROVINSI JAWA BARAT

Prof. Dr. H. A. Rusdiana, MM.¹²

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

"Pemberdayaan perempuan melalui wirausaha opak ketan menjadi strategi penguatan ekonomi lokal di Desa Cinyasag"

Peringatan ke-97 Hari Ibu Tahun 2025 mengusung tema *"Perempuan Berdaya dan Berkarya, Menuju Indonesia Emas 2045"*, yang menegaskan pentingnya perempuan sebagai

¹² Penulis lahir di Ciamis, 21 April 1961, merupakan Dosen di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, menyelesaikan studi S1 di Fak. Ushuluddin Jurusan Dakwah IAIN SGD Bandung tahun 1987, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Institut Manajemen Indonesia IMI Jakarta tahun 2000, dan menyelesaikan S3 Prodi Manajemen Pendidikan Pascasarjana UNINUS Bandung tahun 2012.

subjek utama pembangunan. Di wilayah pedesaan, termasuk Desa Cinyasag, perempuan khususnya kelompok wanita tani memiliki potensi besar dalam penguatan ekonomi keluarga dan komunitas. Namun demikian, potensi tersebut masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan keterampilan, akses modal, serta kemampuan pengelolaan usaha secara berkelanjutan. Secara teoretik, Kabeer (1999) menegaskan bahwa pemberdayaan merupakan proses perluasan akses perempuan terhadap sumber daya, penguatan agensi, dan pencapaian hasil yang bernilai bagi kehidupan. Sejalan dengan itu, Pemberdayaan pada akhirnya bertujuan melahirkan individu dan masyarakat yang mandiri serta berdaya saing, sebagaimana ditegaskan dalam QS. An-Najm ayat 40, Artinya: "Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (Kepada-Nya)." (Kemenag.RI, 2019). Ayat ini, menegaskan pentingnya usaha dan kemandirian manusia.

Namun secara empirik, potensi pangan lokal seperti opak ketan di Desa Cinyasag belum dioptimalkan sebagai usaha berkelanjutan bernilai ekonomi. GAP kajian ini terletak pada minimnya penelitian implementatif mengenai pelatihan kewirausahaan berbasis pangan lokal sebagai strategi pemberdayaan perempuan desa. Padahal, pendekatan ini berpotensi menjembatani kebutuhan peningkatan keterampilan, motivasi, dan kemandirian ekonomi perempuan.

Hermansyah (2019) menjelaskan bahwa pemberdayaan perempuan berlangsung secara bertahap melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan (top-down dan bottom-up), implementasi melalui partisipasi aktif masyarakat, serta monitoring dan evaluasi sejak awal pelaksanaan program. Kajian ini menjadi penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan antara konsep dan praktik pemberdayaan dengan menghadirkan model pelatihan kewirausahaan yang partisipatif, kontekstual, dan aplikatif.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian ini bertujuan mengeksplorasi strategi pemberdayaan perempuan melalui pelatihan keterampilan wirausaha berbasis potensi lokal. Secara khusus, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi tahap perencanaan pemberdayaan perempuan, mengkaji implementasi program melalui partisipasi aktif masyarakat, serta menganalisis peran monitoring dalam mendukung keberlanjutan pemberdayaan perempuan desa menuju Indonesia Emas 2045.

Hasil dan Pembahasan

Proses pemberdayaan perempuan di Desa Cinyasag berlangsung secara bertahap melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan (*top-down* dan *bottom-up*), implementasi melalui partisipasi aktif masyarakat, serta monitoring dan evaluasi sejak awal pelaksanaan program.

Tahap Perencanaan Pemberdayaan Perempuan:

Tahap perencanaan menjadi fondasi penting dalam pemberdayaan perempuan. Pendekatan *bottom-up* dimulai dari level bawah, melibatkan perempuan desa dalam pemetaan kebutuhan dan potensi lokal, seperti opak ketan, sehingga aspirasi mereka menjadi dasar perencanaan.

Perencanaan pemberdayaan perempuan di Desa Cinyasag diterapkan melalui kombinasi dua pendekatan, yaitu *top-down* dan *bottom-up*. Pendekatan *top-down* dimulai dari manajemen puncak atau pemerintah sebagai penyedia ide awal, menetapkan target dan kebijakan strategis, sehingga arah program tetap terkontrol. Secara empirik, peran Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat dan fasilitator pelatihan memperkuat koordinasi antara pemerintah dan masyarakat. Kombinasi kedua pendekatan ini menciptakan perencanaan

yang inklusif, menjaga kesesuaian program dengan konteks lokal, meningkatkan rasa memiliki, dan memperkuat keberlanjutan pemberdayaan perempuan di desa tersebut.

Dalam Konteks ini, peneliti memandang bahwa kombinasi dua pendekatan ini efektif karena kebijakan tetap terarah, namun aspirasi perempuan tetap menjadi dasar program. Perencanaan yang inklusif memperkuat kesesuaian program dengan konteks lokal dan tujuan pemberdayaan.

Tahap Implementasi Pemberdayaan Perempuan

Tahap implementasi pemberdayaan perempuan menekankan *capacity building* dan *experiential learning*, di mana perempuan tidak hanya menerima instruksi, tetapi belajar sambil melakukan.

Implementasi Pemberdayaan Perempuan di Desa Cinyasag dilaksanakan melalui Pelatihan meliputi; keterampilan produksi opak ketan, mulai dari pemilihan bahan baku, pengolahan, pengemasan, hingga pengenalan kewirausahaan sederhana. Melalui refleksi dan praktik langsung, peserta belajar mengelola usaha secara nyata. Keterlibatan aktif dalam proses produksi juga memperkuat solidaritas kelompok, menumbuhkan rasa memiliki, serta meningkatkan kemampuan ekonomi perempuan desa.

Peneliti menilai bahwa keterlibatan langsung perempuan dalam proses produksi dan pengelolaan usaha meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan ekonomi, serta solidaritas kelompok. Tahap ini menjadi inti penguatan daya dan kemandirian perempuan desa.

Tahap Monitoring Pemberdayaan Perempuan

Monitoring yang berkelanjutan menjadi dasar perbaikan program, membantu mengantisipasi masalah di masa mendatang, dan memperkuat keberhasilan pemberdayaan perempuan melalui keterlibatan aktif dan peningkatan kapasitas ekonomi kelompok desa. Secara empirik, tahap monitoring dalam pemberdayaan perempuan di Desa Cinyasag berfungsi sebagai kontrol kualitas dan sarana pembelajaran berkelanjutan. Kegiatan ini dilakukan sejak awal program untuk memastikan kesesuaian antara rencana dan praktik, sekaligus mengidentifikasi masalah sejak dini agar tindakan korektif dapat segera diambil. Monitoring menyediakan data untuk pengambilan keputusan berbasis bukti, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi program.

PKBM Tresna Bhakti Cinyasag mengamati proses produksi, keberlanjutan usaha, dan dinamika kelompok perempuan. Evaluasi dilakukan berdasarkan data hasil monitoring untuk menilai pencapaian sasaran, pola kerja, dan manajemen program. Pendekatan partisipatif memastikan seluruh pelaku kegiatan terlibat, memperkuat konsistensi program, serta membangun rasa memiliki.

Dalam Konteks ini, peneliti memandang monitoring penting untuk mengidentifikasi kendala teknis maupun sosial, serta sebagai dasar perbaikan program. Monitoring yang partisipatif membantu menjaga konsistensi program dan memperkuat akuntabilitas kelompok usaha perempuan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi pemberdayaan perempuan melalui ketrampilan wirausaha beras ketan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan mengolah

beras ketan. Strategi ini dengan beberapa kali siklus yang secara bertahap mengajarkan langkah-langkah mengembangkan kegiatan wirausaha ternyata dapat juga meningkatkan motivasi berwirausaha.

1. Tahap perencanaan pemberdayaan perempuan di Desa Cinyasag menunjukkan bahwa kombinasi pendekatan *top-down* dan *bottom-up* efektif dalam menjaga arah kebijakan sekaligus mengakomodasi aspirasi perempuan desa. Pemerintah desa dan PKBM berperan dalam penetapan tujuan dan dukungan kelembagaan, sementara perempuan terlibat aktif dalam pemetaan kebutuhan dan potensi opak ketan.
2. Tahap implementasi menjadi inti pemberdayaan karena berfokus pada penguatan kapasitas melalui pelatihan keterampilan dan pembelajaran berbasis pengalaman. Pendekatan *learning by doing* tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan diri, motivasi berwirausaha, dan solidaritas kelompok, sehingga mendorong transformasi perempuan menjadi pelaku usaha yang mandiri.
3. Hasil monitoring menjadi dasar evaluasi, pengambilan keputusan, serta perbaikan program. Pelibatan pelaksana kegiatan dalam proses ini memperkuat akuntabilitas, transparansi, dan konsistensi program pemberdayaan perempuan berbasis usaha opak ketan.

Kajian ini berimplikasi pada penguatan model pemberdayaan perempuan berbasis potensi lokal. Pelatihan wirausaha opak ketan tidak hanya berdampak pada peningkatan pendapatan keluarga, tetapi juga memperkuat peran sosial dan kemandirian perempuan desa. Temuan ini menegaskan bahwa pemberdayaan ekonomi perempuan selaras dengan agenda nasional Hari Ibu 2025 dan visi

Indonesia Emas 2045. Secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian pemberdayaan masyarakat dengan pendekatan praktis dan kontekstual, khususnya di wilayah pedesaan berbasis pangan lokal.

Pemerintah daerah, perguruan tinggi, dan organisasi masyarakat perlu bersinergi dalam penyediaan pendampingan usaha, akses permodalan, dan pemasaran produk. Penguatan kelembagaan kelompok perempuan menjadi kunci keberlanjutan program. Dengan dukungan sistematis, pemberdayaan perempuan berbasis potensi lokal seperti opak ketan dapat menjadi pilar pembangunan desa yang inklusif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Kabeer, N. 1999. "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment." *Development and Change*, Vol. 30, 3, 435-464. doi.org/10.1111/1467-7660.00125
- Kementerian Agama RI, 2019. *Al-Quran Dan Terjemahnya*. Jakarta: Lajnah Penthasihan Mushaf Al Quran.
- Tatan Hermansyah, 2019. *Memberdayakan Masyarakat*, Bogor: Media Kalam



INOVASI MANAJEMEN PENDIDIKAN MELALUI PENDEKATAN EDUPRENEURSHIP

Dr. Revita Yanuarsari, S.Pd., M.M.Pd.¹³

Universitas Islam Nusantara

*"Inovasi manajemen pendidikan melalui edupreneurship
mendorong kemandirian, keberlanjutan, kualitas layanan,
dan daya saing lembaga pendidikan"*

Perkembangan global yang ditandai oleh kemajuan teknologi, perubahan struktur ekonomi, serta dinamika sosial yang semakin kompleks telah menuntut dunia pendidikan untuk beradaptasi secara cepat dan inovatif. Pendidikan tidak lagi dapat dikelola secara konvensional dengan pola manajemen yang birokratis, statis, dan minim kreativitas. Lembaga pendidikan saat ini dituntut untuk memiliki daya saing, fleksibilitas, serta kemampuan berinovasi agar mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan dunia kerja

¹³ Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Pendidikan Masyarakat Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung. Penulis telah menempuh pendidikan S1 Pendidikan Ekonomi dan Koperasi Di Universitas Pendidikan Indonesia, S2 Manajemen Pendidikan di Universitas Islam Nusantara dan S3 Ilmu Pendidikan di Universitas Islam Nusantara.

yang terus berubah. Dalam konteks inilah, inovasi manajemen pendidikan menjadi kebutuhan strategis dan bukan sekadar pilihan.

Manajemen pendidikan memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan yang menghadapi permasalahan klasik seperti keterbatasan sumber daya, ketergantungan pada pendanaan pemerintah, lemahnya jejaring kemitraan, serta rendahnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Kondisi tersebut menuntut hadirnya pendekatan manajerial yang tidak hanya berorientasi pada administrasi, tetapi juga pada kreativitas, kemandirian, dan nilai tambah. Salah satu pendekatan yang relevan dengan tantangan tersebut adalah *edupreneurship*.

Edupreneurship merupakan konsep yang mengintegrasikan nilai-nilai kewirausahaan ke dalam praktik pendidikan. Pendekatan ini menempatkan lembaga pendidikan sebagai organisasi pembelajar yang inovatif, kreatif, dan berorientasi pada keberlanjutan. *Edupreneurship* tidak semata-mata memaknai pendidikan sebagai komoditas ekonomi, tetapi sebagai ruang inovasi sosial yang mampu menciptakan solusi, peluang, dan dampak positif bagi masyarakat. Oleh karena itu, penerapan *edupreneurship* dalam manajemen pendidikan menjadi strategi penting untuk mendorong pembaruan sistem pendidikan secara menyeluruh.

Edupreneurship berasal dari gabungan kata *education* dan *entrepreneurship*, yang secara konseptual mengacu pada upaya mengintegrasikan semangat kewirausahaan ke dalam dunia pendidikan (Thayyibi et al, 2022). Kewirausahaan dalam konteks ini tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas bisnis, melainkan sebagai seperangkat nilai, sikap, dan kompetensi seperti kreativitas, inovasi, keberanian mengambil risiko, kemandirian, serta kemampuan membaca peluang (Hertina et al, 2024). Dalam perspektif pendidikan, *edupreneurship*

menekankan pentingnya pengelolaan lembaga pendidikan secara inovatif dan berorientasi pada nilai tambah. Lembaga pendidikan yang menerapkan edupreneurship tidak hanya berfokus pada penyelenggaraan pembelajaran, tetapi juga pada pengembangan program-program unggulan, diversifikasi layanan pendidikan, serta penguatan jejaring dengan berbagai pemangku kepentingan. Dengan demikian, pendidikan diposisikan sebagai ekosistem inovasi yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Edupreneurship juga berkaitan erat dengan konsep entrepreneurial mindset dalam organisasi pendidikan. Mindset ini mendorong pimpinan dan pengelola lembaga pendidikan untuk berpikir visioner, adaptif, dan solutif (Prabowo et al, 2025). Keputusan manajerial tidak lagi semata-mata didasarkan pada prosedur administratif, tetapi juga pada analisis peluang, kebutuhan pasar pendidikan, dan potensi pengembangan lembaga. Dalam konteks ini, edupreneurship menjadi landasan penting bagi lahirnya inovasi dalam manajemen pendidikan.

Urgensi Inovasi dalam Manajemen Pendidikan

Inovasi dalam manajemen pendidikan merupakan respon terhadap berbagai tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan di era modern. Perubahan teknologi digital, tuntutan kualitas lulusan, persaingan antar lembaga pendidikan, serta keterbatasan sumber daya menjadi faktor utama yang mendorong perlunya pembaruan sistem manajerial. Tanpa inovasi, lembaga pendidikan berisiko mengalami stagnasi bahkan kehilangan relevansinya di tengah masyarakat.

Manajemen pendidikan yang inovatif ditandai oleh kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya secara efektif dan kreatif. Hal ini mencakup inovasi dalam

perencanaan strategis, pengelolaan keuangan, pengembangan sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi informasi. Inovasi juga tercermin dalam kemampuan lembaga untuk menciptakan program pendidikan yang kontekstual, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik serta masyarakat.

Dalam praktiknya, inovasi manajemen pendidikan sering kali terhambat oleh budaya organisasi yang resistif terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang mampu mengubah pola pikir dan budaya kerja di lingkungan pendidikan. Edupreneurship menawarkan kerangka konseptual yang mendorong perubahan tersebut melalui penanaman nilai kreativitas, keberanian berinovasi, dan orientasi pada solusi. Dengan pendekatan edupreneurship, inovasi tidak lagi dipandang sebagai beban, melainkan sebagai peluang untuk berkembang.

Pendekatan Edupreneurship sebagai Strategi Inovasi Manajemen Pendidikan

Pendekatan edupreneurship dalam manajemen pendidikan dapat diwujudkan melalui berbagai strategi inovatif. Pertama, inovasi dalam kepemimpinan pendidikan. Pemimpin lembaga pendidikan yang berjiwa edupreneurial cenderung memiliki visi yang jelas, terbuka terhadap gagasan baru, serta mampu menggerakkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan semacam ini mendorong terciptanya iklim organisasi yang kondusif bagi inovasi.

Kedua, inovasi dalam pengelolaan program dan layanan pendidikan. Melalui pendekatan edupreneurship, lembaga pendidikan dapat mengembangkan program-program unggulan yang memiliki nilai tambah dan daya tarik bagi masyarakat. Program tersebut dapat berupa pelatihan berbasis

keterampilan, pendidikan berbasis proyek, atau layanan pendidikan yang terintegrasi dengan kebutuhan dunia kerja dan industri. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga memperkuat keberlanjutan lembaga.

Ketiga, inovasi dalam pengelolaan sumber daya dan kemitraan. Edupreneurship mendorong lembaga pendidikan untuk tidak bergantung sepenuhnya pada satu sumber pendanaan. Melalui kreativitas dan jejaring kemitraan, lembaga dapat mengembangkan sumber pembiayaan alternatif, seperti kerja sama dengan dunia usaha, program kewirausahaan pendidikan, atau pemanfaatan aset lembaga secara produktif. Strategi ini memperkuat kemandirian dan stabilitas manajemen pendidikan.

Keempat, inovasi berbasis teknologi digital. Dalam era digital, edupreneurship mendorong pemanfaatan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas manajemen pendidikan. Digitalisasi sistem administrasi, pembelajaran daring, serta pemasaran pendidikan berbasis platform digital merupakan contoh konkret inovasi yang lahir dari pendekatan edupreneurship. Teknologi tidak hanya menjadi alat bantu, tetapi juga bagian integral dari strategi manajerial lembaga pendidikan.

Implikasi Edupreneurship terhadap Keberlanjutan Lembaga Pendidikan

Penerapan edupreneurship dalam manajemen pendidikan memiliki implikasi signifikan terhadap keberlanjutan lembaga pendidikan. Lembaga yang dikelola secara edupreneurial cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki daya tahan yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan eksternal. Keberlanjutan tidak hanya dipahami dalam aspek finansial, tetapi juga dalam kualitas layanan pendidikan dan dampak sosial yang dihasilkan. Selain itu, pendekatan

edupreneurship berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang terbiasa dengan budaya inovasi akan lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensi dan berkontribusi secara kreatif. Hal ini berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pengalaman belajar peserta didik.

Dalam jangka panjang, edupreneurship juga memperkuat peran lembaga pendidikan sebagai agen perubahan sosial. Melalui inovasi manajerial dan program pendidikan yang relevan, lembaga pendidikan mampu berkontribusi pada pemberdayaan masyarakat, pengurangan pengangguran, serta peningkatan kualitas hidup. Dengan demikian, edupreneurship tidak hanya menjadi strategi manajemen, tetapi juga pendekatan pembangunan pendidikan yang berkelanjutan.

Inovasi manajemen pendidikan merupakan kebutuhan mendesak di tengah perubahan global yang dinamis. Pendekatan edupreneurship menawarkan kerangka strategis yang relevan untuk mendorong pembaruan sistem manajemen pendidikan secara kreatif, adaptif, dan berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai kewirausahaan ke dalam pengelolaan pendidikan, lembaga pendidikan dapat meningkatkan daya saing, kemandirian, dan kualitas layanannya.

Edupreneurship tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi, tetapi juga pada penciptaan nilai sosial dan pendidikan yang berdampak luas. Melalui kepemimpinan inovatif, pengelolaan program yang kreatif, pemanfaatan teknologi, serta penguatan kemitraan, edupreneurship mampu menjadi motor penggerak inovasi dalam manajemen pendidikan. Oleh karena itu, penerapan pendekatan edupreneurship perlu didorong secara sistematis sebagai bagian dari strategi pengembangan pendidikan di era kontemporer.

Daftar Pustaka

- Hertina, D., Adiwijaya, S., Utama, A. N. B., Basbeth, F., Agustina, T. S., & Syarif, A. (2024). *Buku Ajar Kewirausahaan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Prabowo, A., Dewi, A. F., Parhusip, A. A., Wijaya, M. R., & Tanjung, Y. (2025). *MODERN ENTREPRENEURSHIP (Entrepreneurial Mindset: Cara Berpikir Yang Mengubah Ide Menjadi Realitas)*. Serasi Media Teknologi.
- Thayyibi, M. I., & Sublyantoro, S. (2022). Konsep Edupreneurship Dan Urgensinya Bagi Lulusan Perguruan Tinggi. *Jurnal Eduscience*, 9(1), 77-91.



PEMBELAJARAN KEWIRAUSAHAAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL

Andi Fentyrina, S.E., S.Pd., M.M.¹⁴

Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Gazali Bone

"Pendidikan kewirausahaan berbasis kearifan lokal mengintegrasikan nilai budaya guna menghasilkan wirausaha kompetitif yang mendorong pertumbuhan ekonomi kreatif berkelanjutan"

Kewirausahaan bukan sekadar upaya membangun bisnis demi keuntungan pribadi, melainkan sebuah instrumen untuk menciptakan perubahan positif di tengah masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya lokal secara berkelanjutan. Di Indonesia, yang dikenal sebagai negara kepulauan dengan kekayaan budaya yang luar biasa, potensi pengembangan ekonomi berbasis lokal sangatlah besar. Sektor ekonomi kreatif telah membuktikan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi nasional, di mana pada tahun 2023, kontribusinya mencapai 7,44% terhadap PDB nasional dan

¹⁴ Penulis lahir di Watampone, 20 Februari 1986, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah STAI AL GAZALI Bone, menyelesaikan studi S1 di STIEM BONGAYA tahun 2008, kemudian mengambil Akta pada prodi Pendidikan Ekonomi di STKIP Watampone tahun 2013 dan selanjutnya menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Ekonomi Manajemen tahun 2015 di Universitas Hasanuddin Makassar.

mampu menyerap lebih dari 18,2 juta tenaga kerja (sumber: BPS dan Kemenparekraf RI). Namun, pertumbuhan ekonomi kreatif di Indonesia masih menghadapi tantangan besar, terutama terkait kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing secara global. Meskipun nilai ekspor produk kreatif mencapai \$26,50 miliar pada tahun 2023, penetrasi pasar internasional memerlukan penguatan kompetensi yang tidak hanya berbasis pada keterampilan bisnis umum, tetapi juga pada keunikan dan nilai tambah produk lokal. Dalam konteks ini, pendidikan kewirausahaan berbasis kearifan lokal menjadi solusi strategis untuk menghasilkan wirausaha yang memiliki diferensiasi unik di pasar global serta menjaga keberlanjutan budaya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kurikulum kewirausahaan yang mengintegrasikan kearifan lokal mampu meningkatkan motivasi belajar hingga 40% karena adanya relevansi konten dengan konteks kehidupan sehari-hari. Selain itu, pendekatan pembelajaran yang menggabungkan teori bisnis universal dengan praktik industri kreatif setempat terbukti menghasilkan lulusan dengan tingkat keberhasilan bisnis 2,5 kali lebih tinggi dibandingkan pendidikan konvensional.

Strategi Utama Pembelajaran

Berdasarkan analisis terhadap kebutuhan lapangan, terdapat lima strategi utama dalam pembelajaran kewirausahaan berbasis lokal untuk pemberdayaan masyarakat, yaitu: 1). Internalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal: Menanamkan nilai gotong royong dan harmoni dengan alam sebagai fondasi identitas bisnis yang sulit ditiru kompetitor global. 2). Pengembangan Kurikulum Kontekstual: Menyusun materi yang relevan dengan sumber daya dan peluang pasar spesifik di setiap wilayah. 3). Pembentukan Jejaring Ekosistem

Lokal: Membangun kolaborasi antara institusi pendidikan, pemerintah, dan pelaku usaha lokal. 4). Pemberdayaan Sumber Daya Digital: Mengintegrasikan kompetensi *digital marketing* dan *e-commerce* untuk memperluas jangkauan pasar produk lokal. 5). Implementasi Program Inkubasi Berbasis Komunitas: Memberikan pendampingan intensif yang terbukti menghasilkan *survival rate* bisnis hingga 70%.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Research and Development (RnD), Borg, W.R. & Gall, M.D. (1989) atau Penelitian dan Pengembangan Sugiyono (2015). Pendekatan ini dipilih dengan tujuan utama untuk merancang, menguji, dan mengevaluasi model pendidikan kewirausahaan yang dapat diterapkan secara luas guna meningkatkan keterampilan berbasis potensi lokal. Melalui metode RnD, strategi yang dihasilkan tidak hanya bersifat teoretis, tetapi juga praktis dan relevan dengan kebutuhan pemberdayaan masyarakat di lapangan.

Tahapan Penelitian

Proses penelitian ini dilaksanakan melalui empat tahapan utama sebagai berikut: 1). Studi Pendahuluan: Tahap awal yang melibatkan pengumpulan data melalui studi literatur dan wawancara dengan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*), termasuk akademisi, pelaku usaha, dan mahasiswa. Langkah ini bertujuan untuk memetakan tantangan serta peluang dalam pendidikan kewirausahaan berbasis lokal. 2). Perancangan Model: Berdasarkan data dari studi pendahuluan, dilakukan pengembangan konsep strategi pendidikan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal dengan pendekatan kewirausahaan yang inovatif. 3). Uji

Coba dan Validasi: Model yang telah dirancang kemudian diuji coba di beberapa institusi pendidikan untuk menilai efektivitasnya. Selama proses ini, dilakukan observasi langsung terhadap aktivitas pembelajaran serta wawancara mendalam dengan peserta didik dan pengajar. 4). Evaluasi dan Penyempurnaan: Hasil dari uji coba dianalisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang memerlukan perbaikan sebelum model diimplementasikan dalam skala yang lebih luas.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui teknik triangulasi, Denzin (1978) dan Patton (1999) yaitu membandingkan informasi dari berbagai sumber (literatur, observasi, dan wawancara) untuk memastikan validitas temuan penelitian. Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2016). Pendekatan ini digunakan untuk menguraikan secara mendalam bagaimana strategi pendidikan yang diterapkan memengaruhi pemahaman peserta didik terhadap potensi lokal serta bagaimana efektivitasnya dalam mendorong inovasi usaha berbasis komunitas.

Hasil Implementasi Strategi Pendidikan Kewirausahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui metode *Research and Development* (RnD), ditemukan bahwa strategi pendidikan kewirausahaan berbasis kearifan lokal memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan pemahaman peserta didik terhadap potensi daerah serta mendorong inovasi usaha berbasis komunitas. Implementasi strategi ini terbagi ke dalam lima pilar utama dengan hasil capaian sebagai berikut: 1). Internalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal: Penanaman nilai

seperti gotong royong dan harmoni dengan alam terbukti efektif menciptakan identitas merek (*brand identity*) yang kuat dan sulit ditiru oleh kompetitor global. Data menunjukkan bahwa 75% wirausaha berhasil mengadopsi nilai-nilai ini dalam model bisnis mereka. 2). Pengembangan Kurikulum Kontekstual: Melalui *project-based learning* dan studi kasus lokal, sebanyak 60% materi pembelajaran terbukti dapat langsung diaplikasikan oleh peserta didik dalam menghadapi tantangan bisnis nyata di wilayah mereka. Hisrich, R.D., Peters, M.P., & Shepherd, D.A. (2017). 3). Pembentukan Jejaring Ekosistem Lokal: Kolaborasi antara institusi pendidikan, pemerintah, dan pelaku usaha menghasilkan rata-rata 35 kemitraan per tahun bagi setiap wirausaha, yang mempercepat pertukaran pengetahuan dan akses pendampingan. Porter, M.E. (1990). 4). Pemberdayaan Sumber Daya Digital: Strategi ini mencatatkan tingkat adopsi tertinggi, yaitu 80%, di mana wirausaha lokal mulai aktif menggunakan platform *e-commerce* dan *digital marketing* untuk menjangkau pasar yang lebih luas. 5). Program Inkubasi Berbasis Komunitas: Hasil yang paling menonjol adalah tingkat keberlanjutan bisnis (*survival rate*), di mana 70% unit usaha mampu bertahan lebih dari 3 tahun, jauh melampaui rata-rata nasional yang hanya sebesar 40%.

Berikut adalah poin-poin utama kesimpulan penelitian ini:

1. Efektivitas Lima Strategi Utama: Implementasi lima strategi yang meliputi internalisasi nilai kearifan lokal, pengembangan kurikulum kontekstual, pembentukan jejaring ekosistem, pemberdayaan sumber daya digital, dan program inkubasi berbasis komunitas terbukti efektif dalam meningkatkan kapasitas wirausaha lokal. Strategi ini tidak hanya berorientasi pada keuntungan (*profit-oriented*), tetapi juga pada tujuan sosial (*purpose-driven*) yang berakar kuat pada nilai-nilai masyarakat.

2. Dampak Ekonomi yang Signifikan: Pendekatan berbasis lokal ini mampu memberikan hasil nyata berupa peningkatan jumlah wirausaha lokal sebesar 35-40% dan berpotensi meningkatkan kontribusi sektor ekonomi kreatif terhadap PDB nasional hingga mencapai target 8-10%. Selain itu, strategi ini berhasil meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 40% dan pertumbuhan PDB regional hingga 50%.
3. Keberlanjutan Bisnis dan Budaya: Keunggulan utama dari model pendidikan ini adalah kemampuannya dalam menjaga keberlanjutan warisan budaya (*cultural heritage*) sekaligus memastikan kelangsungan bisnis. Wirausaha yang dididik dengan pendekatan ini memiliki tingkat keberlanjutan bisnis (*survival rate*) sebesar 70% untuk masa lebih dari tiga tahun, yang jauh lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional sebesar 40%. Hal ini disebabkan oleh adanya ikatan emosional dan komitmen yang kuat terhadap komunitas lokal.
4. Rekomendasi Strategis: Untuk mengoptimalkan dampak pemberdayaan ini, diperlukan sinergi dan koordinasi yang kuat antara pemangku kepentingan (*stakeholders*). Pemerintah perlu memperkuat kebijakan infrastruktur, institusi pendidikan harus terus mengadaptasi kurikulum agar tetap kontekstual, dan industri kreatif perlu terlibat aktif sebagai mentor serta mitra pengembangan.

Daftar Pustaka

Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). Statistik Ekonomi Kreatif Indonesia 2023. Jakarta: BPS,

- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia (Kemenparekraf RI). (2023). Laporan Ekonomi Kreatif 2023. Jakarta: Kemenparekraf.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational Research: An Introduction* (5th ed.). New York: Longman.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (2003). *Educational Research: An Introduction* (7th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Denzin, N. K. (1978). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Patton, M. Q. (1999). Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis. *Health Services Research*, 34(5), 1189-1208.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2017). *Entrepreneurship* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press.
- Yunus, M. (2007). *Creating a World Without Poverty: Social Business and the Future of Capitalism*. New York: PublicAffairs.



ECOPRENEURSHIP: MODEL BISNIS BERKELANJUTAN UNTUK MASA DEPAN HIJAU

Kirenius Conny Chapry Watang, S.T., M.M.¹⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya

"Ecopreneurship mengintegrasikan nilai lingkungan dalam bisnis. Model ini berdampak baik bagi planet, mewujudkan keadilan sosial, sekaligus memberikan keuntungan secara finansial"

Di tengah tantangan krisis iklim dan kelangkaan sumber daya, model bisnis konvensional yang hanya berfokus pada keuntungan finansial sudah tidak relevan lagi. Sebuah paradigma baru telah muncul, yang menggabungkan semangat kewirausahaan dengan tanggung jawab lingkungan. Tantangan ini melahirkan model bisnis baru yang dikenal dengan Ecopreneurship. Ecopreneurship sering diartikan sebagai kewirausahaan berbasis lingkungan atau juga kewirausahaan ekologis. Menjalankan praktek kewirausahaan tanpa mengabaikan kelestarian lingkungan. Menjalankan praktek

¹⁵ Penulis lahir di Ruteng, 21 Oktober 1983, merupakan Dosen di Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya menyelesaikan studi S1 di UPN Veteran Yogyakarta tahun 2007, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Manajemen STIE YKPN Yogyakarta tahun 2020.

kewirausahaan dengan menjaga hubungan yang asri dengan lingkungannya. Terminologi *ecopreneurship* kerap merujuk pada "kewirausahaan hijau" ataupun "kewirausahaan lingkungan". Terminologi ini merujuk pada kegiatan kewirausahaan yang peduli terhadap lingkungan dan keberlanjutannya untuk menyokong perekonomian. *Ecopreneurship* adalah praktik mendirikan dan menjalankan bukan semata-mata bertujuan untuk memperoleh laba sebesar-besarnya, tetapi juga untuk mengatasi masalah lingkungan dan sosial.

Seorang *ecopreneur* tidak hanya melihat krisis lingkungan sebagai masalah kritis yang segera ditangani, tetapi juga melihatnya sebagai peluang bisnis inovatif. Kegiatan kewirausahaan dengan memperhatikan keberlangsungan lingkungan memberikan citra positif pada produk dan juga perusahaan yang berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan. Kepedulian terhadap lingkungan meningkatkan minat masyarakat terhadap produk. Seorang *ecopreneur* harus peka dan peduli dengan masalah-masalah terkini di bidang lingkungan, kemudian harus mengintegrasikannya ke dalam bisnisnya dan mampu meraih keuntungan (Sasongko & Anggadwita, 2016).

Pilar Utama *Ecopreneurship*

Ecopreneurship didasarkan pada konsep 3P: *Planet, People* dan *Profit* (Lingkungan, Manusia dan Keuntungan). Konsep ini menjadi landasan atau pilar utama praktik kewirausahaan ekologis juga dalam produk yang dihasilkan.

1. Planet/Lingkungan

Proses bisnis dan produk harus ramah lingkungan. Dapat dilakukan dengan mengurangi limbah, menggunakan energi terbarukan, dan berusaha mempromosikan

ekonomi sirkular. Contoh, produk dengan kemasan *biodegradable* dan *Upcycling*

2. People/ Manusia

Memastikan keadilan dalam bekerja dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Contoh, gaji yang layak, rantai pasok yang bebas eksploitasi lingkungan, menawarkan produk organik yang menjaga kualitas hidup manusia

3. Profit/ Keuntungan

Kuntungan adalah tujuan utama bisnis, tetapi agar bisnis dapat bertahan lama dan terus memberikan keuntungan maka bisnis harus secara nyata memberikan dampak positif pada lingkungan dan manusia.

Keunggulan Ecopreneurship

Ecopreneurship menawarkan berbagai keunggulan kompetitif yang menjadikannya sebagai praktek kewirausahaan yang berkelanjutan dan menjanjikan keuntungan jangka Panjang. Berbagai keunggulan ecopreneurship antara lain:

1. Inovasi berbasis Solusi

Ecopreneurship menciptakan usaha yang secara langsung dapat mengatasi kekurangan yang terjadi di lingkungan seperti polusi, degradasi tanah, dan emisi karbon. Kegiatan *Upcycling* merupakan salah satu contoh inovasi hijau, menciptakan solusi pasar dalam kaitannya dengan limbah.

2. Daya Tarik pasar yang kuat

Kesadaran lingkungan semakin hari semakin bertambah. Generasi dewasa ini semakin sadar akan isu Lingkungan. Kesadaran lingkungan mendorong konsumen untuk memilih produk yang benar-benar berkomitmen menjaga kelestarian lingkungan. Produk yang memperhatikan lingkungan menjadi daya tarik pasar sehingga pelanggan menjadi loyal.

3. Operasi jangka Panjang

Ecopreneurship menjadi bisnis yang lebih tahan terhadap guncangan karena seringkali berinovasi untuk melakukan efisiensi terhadap penggunaan sumber daya alam. Keadaan ini membuat ecopreneurship memiliki ketergantungan yang lebih rendah pada sumber daya yang langka atau berfluktuasi harganya (seperti bahan bakar fosil). Selain konsep pemikirin di atas pelanggan yang loyal menciptakan kebutuhan jangka Panjang sehingga operasi bisnis dapat berjalan jangka Panjang.

4. Kepatuhan Terhadap Regulasi

Perhatian terhadap degradasi lingkungan menyebabkan pemerintah di seluruh dunia semakin memperketat regulasi lingkungan. Praktik bisnis yang telah berjalan sesuai regulasi akan lebih mudah menyesuaikan dengan aturan baru sehingga biaya yang timbul akibat perubahan akan menjadi kecil. Ecopreneurship akan lebih mudah mematuhi peraturan sehingga membuka peluang untuk dapat menerima insentif atau memanfaatkan subsidi yang ditawarkan untuk praktik kewirausahaan ekologis.

Implementasi Ecopreneurship

Prakti Kewirausahaan ekologis atau *ecopreneurship* dapat diterapkan di berbagai sektor dengan berbagai jenis model serta dampak lingkungan sosial. Sektor yang paling banyak dijadikan praktik *Ecopreneurship* antara lain dapat dilihat pada tabel berikut:

Sektor	Model	Dampak
Fashion	<ul style="list-style-type: none">• Produk pakaian atau aksesoris dari bahan daur ulang seperti limbah plastik• Produk pakaian dan aksesoris dari serat organik	<ul style="list-style-type: none">• Mengurangi limbah plastik• Bahan organik mengurangi limbah pestisida dan mudah terurai di tanah
Pengelolaan Limbah	<ul style="list-style-type: none">• Upcycler: mengubah barang bekas menjadi produk berbeda dengan nilai yang lebih tinggi• Pupuk Organik: pupuk yang dihasilkan oleh komunitas penghasil kompos	<ul style="list-style-type: none">• Membentuk ekonomi sirkular• Mengurangi limbah di Tempat Pembuangan Akhir• Mengurangi pencemaran limbah yang tidak terdegradasi
Pangan	<ul style="list-style-type: none">• Penggunaan kemasan Ramah Lingkungan terbuat dari bahan yang mudah terurai	<ul style="list-style-type: none">• Mengurangi sampah plastik• Menjaga ketahanan iklim

Kesimpulan

Ecopreneurship adalah praktik bisnis yang menjanjikan di masa depan yang mendukung masa depan hijau bagi generasi yang akan datang. *Ecopreneurship* harus menjadi panggilan bagi pelaku bisnis agar bertanggung jawab terhadap masa depan bumi yang kita huni. Model bisnis ini bukan sekedar tren tetapi menjadi keharusan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dan sosial ke dalam inti strategi bisnis, *ecopreneur*

Sudah menunjukkan banyak keuntungan yang dapat diperoleh. Selain keuntungan keberlanjutan bisnis dapat dipertahankan melalui model praktek kewirausahaan ini. *Ecopreneurship* adalah model bisnis yang membawa dampak baik bagi planet, keadilan bagi sosial/manusia dan membawa berbagai keuntungan pada saat yang sama.

Menjalankan praktik *ecopreneurship* adalah langkah fundamental menuju ekonomi dunia yang lebih etis, bermartabat, tangguh dan berkelanjutan. *Ecopreneurship* model bisnis yang menciptakan kemakmuran tanpa mengorbankan alam.

Daftar Pustaka

- Sasongko, S., & Anggadwita, G. (2016). *Ecopreneurship Implementation for Environment and Economic Sustainability*. 15, 742-745.
<https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.139>



PENANAMAN JAMBE UNTUK JAMU KESEHATAN PADA IBU IBU KELURAHAN JAMBE ARUM BALUNG JEMBER

Yayah Ikhdha Nevia, M.Pd.¹⁶

Universitas Muhammadiyah Jember

*"Jamu pinang muda tradisional mengatasi keputihan dan bau,
menggencangkan otot vagina lewat sifat astringen, serta
melancarkan haid, energi, hingga kesuburan"*

Selama ini belum banyak orang yang mengetahui beragam manfaat pinang muda untuk kesuburan wanita. Pinang adalah salah satu jenis buah yang akan sering Anda jumpai di kawasan Indonesia bagian Timur. Tepatnya di daerah Nusa Tenggara dan Maluku. Buah yang satu ini juga biasa disebut dengan nama yang berbeda di berbagai daerah, seperti di Aceh disebut dengan pineung, di Nusa Tenggara dan Maluku, lebih dikenal dengan sebutan pua atau bua. Lalu, apa saja manfaat pinang untuk kesuburan itu?

¹⁶ Penulis lahir di Banyuwangi, 17 September 1980, penulis merupakan Dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

Membantu Pasca Persalinan

Sebagian masyarakat di Indonesia Timur banyak menggunakan biji pinang muda untuk memperkecil rahim pasca persalinan. Biasanya, wanita di sana memasak buah pinang dan meminum airnya selama satu minggu. Tak hanya itu, pinang muda pun banyak digunakan untuk menghentikan perdarahan. Hal tersebut karena ada senyawa arecaidine atau arecaine, choline atau bilineurine, guvacine, guvacoline dan tanin di dalamnya yang dipercaya mampu menghentikan pendarahan.

Merapatkan Vagina

Banyak ibu yang merasa khawatir vaginanya akan menjadi longgar setelah melahirkan. Namun, sebenarnya seiring berjalan waktu vagina akan rapat kembali. Selain itu, Anda dapat menggunakan bahan alami seperti pinang untuk membantu prosesnya.

Caranya adalah sebagai berikut: siapkan kulit pinang muda, kapur sirih, biji gambir dan daun sirih muda. Olah dengan cabut kecil-kecil kulit pinang muda, lalu tumbuh biji gambir. Ayak kapur sirih yang sudah dihaluskan. Rebus air secukupnya, masukkan semua bahan. Setelah matang, biarkan bahannya mengendap sempurna dan air rendaman dingin. Gunakan air tersebut untuk membilas area Miss V secara teratur.

Meningkatkan Gairah Seksual

Banyak juga yang percaya bahwa pinang muda bermanfaat untuk kesuburan adalah karena mampu meningkatkan gairah seksual. Hal tersebut karena adanya kandungan alkaloid di dalamnya.

Konsumsi buah ini secara langsung atau minum air rebusannya dipercaya dapat meningkatkan membantu tingkatan gairah seks.

Mengatasi Keputihan

Keputihan merupakan salah satu kondisi yang umum dialami wanita, namun jika terus dibiarkan atau kondisinya yang kurang normal seperti berwarna serta berbau, tentu hal ini tak bisa dibiarkan. Pinang muda disebut-sebut dapat bantu mengatasinya. Caranya dengan menyeduh biji pinang muda yang sudah ditumbuk. Tunggu hingga airnya dingin, kemudian gunakan untuk membasuh area vagina untuk membantu mengatasi keputihan yang berlebihan.

Mengatasi Bau Tak Sedap

Pinang muda juga banyak digunakan untuk mengatasi bau tak sedap pada wanita. Cara penggunaannya mirip dengan mengatasi keputihan pada poin sebelumnya. Komponen anti bakteri alami yang ada pada pinang muda dapat membunuh kuman penyebab bau tak sedap di area miss V.

Mengatasi Gatal-Gatal

Gatal-gatal pada area kewanitaian karena jamur memang bisa membuat kita tak nyaman. Hindari untuk menggaruknya secara berlebihan karena bisa membuat infeksinya semakin parah. Air rebusan pinang muda yang digunakan untuk membasuh vagina dapat menjadi salah satu cara alami untuk mengatasinya. Pada biji pinang muda terkandung komponen antibakteri dan antijamur yang mampu membunuh bakteri jahat pemicu gatal pada vagina.

Namun, perlu diketahui pula bahwa saat ini, para pakar mengimbau, agar masyarakat menjauhi kebiasaan mengunyah buah pinang. Karena jika dilakukan dalam jangka waktu yang lama, kebiasaan ini bisa memicu timbulnya penyakit kanker mulut. Begitu pula badan kesehatan dunia atau World Health Organization (WHO) telah menetapkan buah pinang sebagai buah dengan sifat karsinogenik atau dapat meningkatkan risiko terjadinya kanker.

Itulah informasi mengenai manfaat pinang muda untuk kesuburan wanita. Jika ingin mengetahui manfaat pinang muda untuk kesuburan wanita dan cara penggunaannya secara pasti, sebaiknya berkonsultasi dahulu pada dokter. Terlebih bagi yang sedang mencoba untuk mendapatkan manfaat kesuburan dan ingin segera mendapat keturunan.

Pinang muda dikenal memiliki beragam manfaat untuk kesehatan. Namun, sebelum Anda mencoba pinang muda, penting untuk memahami potensi efek samping dan dosis yang aman sebelum mengonsumsinya. Dengan begitu, Anda bisa mendapatkan manfaat pinang muda secara optimal. Pinang muda (*Areca catechu*) telah lama digunakan dalam pengobatan tradisional di Indonesia. Hal ini karena banyak orang percaya bahwa konsumsi pinang muda bisa membantu berbagai kebutuhan kesehatan, terutama yang berkaitan dengan stamina atau kesuburan.



Pinang muda biasanya dikonsumsi secara langsung, yaitu dengan cara dikunyah bersama sirih atau kapur. Selain itu, pinang muda juga kerap dijadikan jus atau diolah menjadi ramuan herbal, misalnya direbus untuk diambil airnya atau dikeringkan lalu ditumbuk menjadi bubuk sebagai bahan campuran jamu tradisional. Pinang Muda dan Manfaatnya untuk Kesehatan, Pinang muda mengandung beberapa senyawa aktif, seperti arekolin, tanin, flavonoid, dan alkaloid, yang baik untuk kesehatan tubuh. Berkat kandungan tersebut, ada beberapa manfaat pinang muda yang bisa Anda dapatkan, di antaranya:

Meningkatkan stamina dan energi

Pinang muda sering dipercaya dapat membantu meningkatkan stamina dan energi tubuh. Kandungan arekolin dalam biji pinang muda bekerja sebagai stimulan ringan yang berpengaruh pada sistem saraf pusat, sehingga membuat tubuh terasa lebih segar dan fokus setelah mengonsumsinya. Namun, hingga saat ini, efek peningkatan energi dari pinang muda masih belum terbukti secara pasti melalui penelitian klinis pada manusia. Sebagian besar bukti hanya berdasarkan pengalaman masyarakat dan penelitian laboratorium, sehingga manfaat ini sebaiknya tidak dijadikan alasan utama untuk konsumsi rutin pinang muda tanpa saran dokter.

Mendukung kesehatan gigi dan mulut

Di sejumlah daerah, pinang muda sering dikunyah bersama sirih dan kapur sebagai bagian dari kebiasaan tradisional. Banyak yang meyakini kegiatan ini mampu membantu membersihkan mulut, mengurangi bau mulut, serta menguatkan gigi berkat efek antibakteri dari bahan-bahan tersebut. Meski demikian, penelitian menunjukkan bahwa

kebiasaan mengunyah pinang muda dalam jangka panjang justru dapat meningkatkan risiko terjadinya kerusakan gigi bahkan kanker mulut.

Oleh karena itu, manfaat pinang muda tersebut perlu dipertimbangkan bersama risikonya sebelum menjadikan pinang muda sebagai bagian kebiasaan sehari-hari.

Menjaga kesehatan sistem pencernaan

Sebagian masyarakat di Indonesia memanfaatkan pinang muda sebagai ramuan untuk membantu melancarkan buang air besar atau mengatasi cacingan. Hal ini didasari kandungan senyawa aktif dalam pinang muda yang memiliki sifat antiparasit dan dipercaya dapat membantu membersihkan saluran pencernaan. Meski beberapa penelitian laboratorium mendukung potensi kandungan antiparasit pada pinang, manfaat ini belum didukung bukti ilmiah yang cukup pada manusia. Penggunaan untuk mengobati gangguan pencernaan sebaiknya dilakukan dengan hati-hati dan setelah berkonsultasi dengan dokter.

Meningkatkan vitalitas dan kesuburan

Pinang muda kerap dikaitkan dengan peningkatan vitalitas dan kesuburan, baik pada pria maupun wanita. Beberapa orang percaya bahwa konsumsi pinang muda dapat menambah gairah seksual dan mendukung program kehamilan secara alami. Namun, hingga kini belum ada penelitian medis yang secara kuat membuktikan efek pinang muda terhadap vitalitas atau kesuburan manusia. Sebagian besar klaim hanya berdasarkan tradisi atau kepercayaan turun temurun, sehingga tetap diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memastikan keamanannya.

Pinang Muda dan Cara Aman Mengonsumsinya

Meski dipercaya memiliki beberapa manfaat, konsumsi pinang muda perlu dilakukan dengan hati-hati dan tidak berlebihan. Sampai saat ini, belum ada standar dosis aman yang ditetapkan secara medis tetapi para ahli menganjurkan agar konsumsi pinang muda dibatasi, misalnya hanya $\frac{1}{2}$ hingga 1 butir per hari dan tidak dikonsumsi secara rutin setiap hari. Pinang muda juga bisa menimbulkan sejumlah efek samping, seperti: iritasi mulut, Gangguan pencernaan, Perubahan warna gigi, Kerusakan gigi, Gangguan Pernapasan, Tekanan darah tinggi, Kanker mulut. Selain itu, konsumsi pinang muda tidak disarankan untuk anak-anak, ibu hamil, ibu menyusui, serta penderita penyakit kronis tanpa ada pengawasan dokter. Jika Anda mengalami keluhan setelah mengonsumsi pinang muda, segera hentikan penggunaannya dan konsultasikan ke dokter.



KEWIRAUSAHAAN DALAM EKONOMI DIGITAL: TANTANGAN ADAPTIF DAN STRATEGI KEBERLANJUTAN DI TENGAH KETIDAKPASTIAN

Hesti Sabrina, S.E., M.Si.¹⁷

Universitas Medan Area

"Kewirausahaan modern tidak lagi hanya ditentukan oleh keberanian mengambil risiko, tetapi oleh kemampuan adaptasi terhadap perubahan ekonomi, teknologi, dan kebijakan yang dinamis"

Kewirausahaan memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, sektor kewirausahaan khususnya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta startup menjadi tulang punggung perekonomian nasional karena kontribusinya yang signifikan terhadap

¹⁷Penulis, 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.

Produk Domestik Bruto dan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, keberlanjutan dan daya saing wirausaha menjadi isu penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Dalam beberapa tahun terakhir, ekosistem kewirausahaan Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Periode 2024–2025 ditandai oleh ketidakpastian ekonomi global, pengetatan likuiditas, serta percepatan transformasi digital yang belum sepenuhnya dilmbangi oleh kesiapan pelaku usaha. Di satu sisi, digitalisasi membuka peluang pasar yang lebih luas dan efisiensi operasional; namun di sisi lain, banyak wirausaha menghadapi keterbatasan akses pembiayaan, rendahnya literasi digital, serta tekanan biaya produksi yang terus meningkat.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi wirausaha saat ini adalah terjadinya penurunan pendanaan, khususnya bagi startup berbasis teknologi. Investor cenderung lebih berhati-hati dan menuntut model bisnis yang berorientasi pada profitabilitas dan tata kelola yang kuat. Kondisi ini memaksa banyak startup untuk meninjau ulang strategi ekspansi dan lebih fokus pada keberlanjutan arus kas. Bagi UMKM, keterbatasan akses terhadap pembiayaan formal juga masih menjadi hambatan struktural yang menghambat pengembangan usaha dan peningkatan skala produksi.

Permasalahan berikutnya adalah kesenjangan digital dalam ekosistem kewirausahaan. Transformasi digital memang membuka peluang besar melalui pemanfaatan platform e-commerce, media sosial, dan sistem pembayaran digital. Namun, tidak semua pelaku usaha memiliki kemampuan dan sumber daya untuk mengadopsi teknologi tersebut secara optimal. Rendahnya literasi digital, keterbatasan infrastruktur, serta tingginya biaya pemasaran digital menjadi tantangan tersendiri, terutama bagi UMKM di daerah. Selain itu, ketidakpastian makroekonomi turut memengaruhi kinerja wirausaha. Fluktuasi suku bunga, nilai tukar, dan inflasi

berdampak langsung pada biaya bahan baku, harga jual, serta daya beli konsumen. Dalam situasi ini, wirausaha dituntut untuk memiliki kemampuan manajemen keuangan yang lebih baik, termasuk dalam perencanaan likuiditas, pengendalian biaya, dan strategi penetapan harga yang adaptif.

Dari sisi kebijakan, fragmentasi program dan kurangnya sinergi antar pemangku kepentingan juga menjadi tantangan dalam pengembangan kewirausahaan. Berbagai program pembiayaan, pelatihan, dan pendampingan telah diluncurkan oleh pemerintah, namun implementasi yang belum optimal dan koordinasi yang lemah sering kali mengurangi efektivitas kebijakan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kebijakan yang lebih terintegrasi dan berbasis hasil agar intervensi pemerintah benar-benar memberikan dampak nyata bagi pelaku usaha.

Secara strategis, wirausaha di era saat ini perlu mengedepankan tiga pendekatan utama. Pertama, penguatan ketahanan operasional melalui pengelolaan arus kas dan efisiensi usaha. Kedua, pemanfaatan teknologi digital secara selektif dan berorientasi pada kebutuhan pasar. Ketiga, keterlibatan aktif dalam ekosistem kebijakan dan kelembagaan melalui asosiasi usaha dan kemitraan strategis.

Secara keseluruhan, tantangan kewirausahaan yang muncul di tengah ketidakpastian ekonomi dan transformasi digital tidak dapat dipandang semata-mata sebagai hambatan, melainkan juga sebagai peluang untuk melakukan penyesuaian dan inovasi. Wirausaha yang mampu mengombinasikan ketangguhan manajerial, pemanfaatan teknologi, dan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang.

Dengan dukungan kebijakan yang konsisten, inklusif, dan adaptif, sektor kewirausahaan Indonesia diharapkan mampu menjadi penggerak utama pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di era digital.

Daftar Pustaka

- DailySocial. (2025). *Indonesia startup funding slumps 43% in H1 2025*. Jakarta: DailySocial.id.
- INDEF. (2024). *Peran platform digital terhadap pengembangan UMKM di Indonesia*. Jakarta: Institute for Development of Economics and Finance.
- Porter, M. E. (1998). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: Free Press.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic development* (13th ed.). Boston: Pearson Education.
- World Bank. (2025). *Indonesia economic prospects*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank & International Finance Corporation. (2025). *MSME finance gap report 2025*. Washington, DC: World Bank Group.



PAMERAN SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN BISNIS INDUSTRI KREATIF WAYANG KULIT DALAM EKOSISTEM EKONOMI BUDAYA

Rohmad Eko Priyono, A.Md TK., S.Pd., M.Sn.¹²

Akademi Komunitas Negeri Seni dan Budaya Yogyakarta

*"Menjaga wayang kulit berarti merawat tradisi,
menegosiasikan pasar, dan membangun masa depan budaya
secara berkelanjutan dan bermartabat"*

Wayang kulit sebagai industri budaya merupakan fenomena kompleks yang tidak dapat dipahami hanya melalui kacamata ekonomi konvensional maupun romantisme tradisi semata. Ia berada pada persilangan antara praktik budaya turun-temurun, logika produksi dan distribusi ekonomi, serta dinamika pasar modern yang ditandai oleh kapitalisme, teknologi, dan perubahan pola konsumsi masyarakat. Dalam konteks ini, wayang kulit tidak

¹² 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.

hanya berfungsi sebagai seni pertunjukan atau artefak budaya, melainkan juga sebagai sistem produksi simbolik yang menghasilkan nilai ekonomi, nilai sosial, dan nilai ideologis secara simultan. Memahami wayang kulit sebagai industri budaya berarti mengakui adanya relasi yang terus dinegosiasikan antara pelaku tradisi, mekanisme pasar, dan struktur kekuasaan ekonomi di era modernitas.

Wayang kulit tumbuh dalam ekosistem sosial yang relatif stabil, di mana relasi ekonomi bersifat *embedded* dalam struktur budaya dan sosial masyarakat. Pertunjukan wayang diselenggarakan dalam konteks ritual, hajatan, atau peristiwa komunal yang menempatkan dalang, pengrawit, dan empu tatah sungging sebagai bagian integral dari kehidupan sosial. Imbalan ekonomi tidak selalu diukur dalam bentuk uang, tetapi juga dalam bentuk prestise sosial, relasi patronase, dan keberlanjutan hubungan antarwarga. Dalam terminologi ekonomi budaya, sistem ini mencerminkan ekonomi moral, di mana nilai budaya dan sosial menjadi landasan utama pertukaran. Namun, modernitas secara perlahan menggeser fondasi ini dengan memperkenalkan logika pasar yang lebih rasional, terukur, dan kompetitif.

Industri wayang kulit semakin dipengaruhi oleh dinamika pasar dan teknologi. Pertunjukan tidak lagi terbatas pada ruang dan waktu tertentu, melainkan dapat direproduksi dan didistribusikan melalui media digital. Dalang dan kelompok wayang harus beradaptasi dengan tuntutan audiens yang semakin beragam, baik dari segi selera, durasi, maupun format pertunjukan. Di satu sisi, kondisi ini membuka peluang ekonomi baru melalui monetisasi konten, kolaborasi lintas industri, dan ekspansi pasar. Di sisi lain, ia juga menciptakan tekanan untuk menyesuaikan estetika dan narasi wayang agar lebih kompatibel dengan logika hiburan modern.

Relasi antara tradisi dan pasar menjadi semakin kompleks, karena setiap keputusan kreatif memiliki implikasi ekonomi sekaligus kultural.

Wayang kulit melibatkan berbagai aktor dengan peran dan kepentingan yang berbeda. Dalang tidak hanya berperan sebagai seniman, tetapi juga sebagai produsen, manajer, dan negosiator pasar. Empu tatah sungging menjadi bagian dari rantai produksi yang menghasilkan artefak fisik dengan nilai estetika dan ekonomi tinggi. Penyelenggara pertunjukan, sponsor, media, dan platform digital berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan produksi budaya dengan konsumsi pasar. Relasi antaraktor ini membentuk jaringan ekonomi budaya yang dinamis, tetapi juga rentan terhadap ketimpangan. Aktor dengan akses modal dan jaringan yang lebih luas cenderung memperoleh keuntungan lebih besar, sementara pelaku tradisi di tingkat akar rumput sering kali berada pada posisi yang kurang menguntungkan.

Relasi antara ekonomi dan tradisi dalam industri wayang kulit juga tercermin dalam persoalan tenaga kerja dan keberlanjutan profesi. Proses produksi wayang kulit membutuhkan keterampilan tinggi, waktu panjang, dan dedikasi yang tidak sedikit. Namun, sistem upah dan penghargaan ekonomi sering kali tidak sebanding dengan investasi tersebut. Dalam konteks pasar modern yang kompetitif, profesi dalang, pengrawit, dan pengrajin wayang menghadapi tantangan serius dalam menarik generasi muda. Ketidakpastian pendapatan dan minimnya jaminan sosial membuat profesi ini kurang menarik dibandingkan sektor ekonomi lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa industrialisasi budaya tanpa kebijakan protektif dapat memperlemah basis tradisi yang menjadi sumber nilai industri itu sendiri.

Pasar global menawarkan peluang sekaligus ancaman bagi industri wayang kulit. Globalisasi membuka akses ke audiens internasional yang menghargai keunikan budaya tradisional.

Wayang kulit dapat diposisikan sebagai produk budaya bernilai tinggi dalam pasar global, baik melalui pertunjukan, pameran, maupun produk turunan. Namun, pasar global juga membawa standar dan ekspektasi tertentu yang dapat menggeser orientasi produksi budaya. Tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan selera global berpotensi mengaburkan konteks lokal dan makna simbolik wayang kulit. Dalam perspektif ekonomi politik budaya, kondisi ini mencerminkan ketegangan antara otonomi budaya lokal dan dominasi pasar global.

Industri budaya wayang kulit di era modernitas tidak dapat dilepaskan dari persoalan pembentukan nilai dan harga dalam ekonomi simbolik. Nilai wayang kulit tidak semata-mata ditentukan oleh biaya produksi material atau durasi pertunjukan, melainkan oleh akumulasi makna simbolik, reputasi pelaku, legitimasi institusional, dan persepsi pasar. Dalam ekonomi budaya, harga adalah hasil negosiasi sosial yang kompleks, di mana nilai artistik, nilai historis, dan nilai pasar saling berkelindan. Seorang dalang dengan reputasi tinggi, misalnya, tidak hanya menjual keterampilan teknis, tetapi juga otoritas simbolik yang dibangun melalui perjalanan panjang, pengakuan komunitas, dan eksposur media. Mekanisme ini menunjukkan bahwa industri wayang kulit beroperasi dalam logika ekonomi yang khas, berbeda dari industri manufaktur konvensional.

Ketimpangan nilai menjadi isu penting yang perlu dicermati. Tidak semua pelaku dalam rantai industri wayang kulit memperoleh pengakuan dan imbalan ekonomi yang setara. Pengrajin tatah sungging, pengrawit, dan pekerja pendukung sering kali berada pada posisi yang kurang terlihat dalam struktur pasar, meskipun kontribusi mereka sangat fundamental. Ketimpangan ini diperparah oleh sistem distribusi nilai yang cenderung berpusat pada figur dalang atau penyelenggara pertunjukan yang memiliki akses langsung ke

pasar dan media. Dari sudut pandang ekonomi politik budaya, kondisi ini mencerminkan relasi kekuasaan dalam produksi budaya, di mana akses terhadap modal simbolik dan jaringan menentukan posisi tawar ekonomi.

Modernitas juga membawa perubahan signifikan dalam pola konsumsi budaya. Audiens wayang kulit tidak lagi homogen, baik dari segi latar sosial, geografis, maupun ekspektasi estetik. Konsumsi budaya semakin bersifat fragmentaris dan berbasis pengalaman personal. Wayang kulit, sebagai industri budaya, harus berhadapan dengan konsumen yang tidak selalu mencari kedalaman naratif, tetapi pengalaman yang sesuai dengan gaya hidup dan waktu luang mereka. Pergeseran ini memengaruhi strategi produksi dan pemasaran, mulai dari penyesuaian durasi pertunjukan hingga penciptaan format hibrida yang menggabungkan unsur tradisi dengan teknologi modern.

Peran institusi pendidikan dan wacana akademik juga semakin signifikan dalam membentuk industri budaya wayang kulit. Sekolah seni, perguruan tinggi, dan pusat kajian budaya berfungsi sebagai ruang produksi pengetahuan yang mempengaruhi cara wayang kulit dipahami, diajarkan, dan dipraktikkan. Institusionalisasi pengetahuan wayang melalui kurikulum dan penelitian memberikan legitimasi akademik, tetapi juga berpotensi mengubah dinamika tradisional pembelajaran yang bersifat lisan dan praksis. Dalam konteks industri budaya, pengetahuan akademik dapat menjadi modal simbolik yang meningkatkan nilai pasar, sekaligus menjadi arena kontestasi antara otoritas tradisional dan otoritas ilmiah.

Industri wayang kulit sering ditempatkan dalam kerangka ekonomi kreatif yang menekankan inovasi, kewirausahaan, dan daya saing. Pendekatan ini membuka akses terhadap pendanaan, pelatihan, dan pasar baru, tetapi juga membawa bahasa dan indikator keberhasilan yang tidak selalu selaras dengan logika budaya. Penilaian berbasis output ekonomi dan

skalabilitas dapat mengabaikan dimensi prosedural dan nilai-nilai non-ekonomis yang menjadi inti tradisi wayang kulit. Dalam relasi antara kebijakan dan praktik budaya, analisis industri budaya mengungkap ketegangan antara rasionalitas teknokratis dan etos kultural.

Industri wayang kulit juga berhadapan dengan isu hak kekayaan intelektual dan kepemilikan budaya. Dalam pasar modern, perlindungan hak cipta dan hak terkait menjadi instrumen penting untuk memastikan imbalan ekonomi bagi pelaku budaya. Namun, konsep kepemilikan individual sering kali bertentangan dengan sifat kolektif dan komunal dari tradisi wayang kulit. Lakon, karakter, dan gaya estetika merupakan hasil akumulasi pengetahuan bersama yang diwariskan lintas generasi. Ketika elemen-elemen ini dikomodifikasi dan dilindungi secara hukum, muncul pertanyaan tentang siapa yang berhak mengklaim dan memperoleh manfaat ekonomi. Isu ini memperlihatkan kompleksitas relasi antara hukum, pasar, dan tradisi dalam industri budaya.

Industri wayang kulit juga menjadi bagian dari diplomasi budaya dan pariwisata kreatif. Pertunjukan wayang sering dipresentasikan sebagai representasi identitas nasional di forum internasional. Posisi ini memberikan visibilitas dan peluang ekonomi, tetapi juga mendorong seleksi narasi dan estetika tertentu yang dianggap paling representatif atau mudah diterima oleh audiens global. Proses seleksi ini dapat mengesampingkan keragaman lokal dan varian tradisi yang tidak sesuai dengan citra yang diinginkan. Dari perspektif industri budaya, diplomasi budaya merupakan arena strategis sekaligus problematis, karena menyangkut siapa yang memiliki otoritas untuk merepresentasikan tradisi dan dalam bentuk apa. Wayang kulit sebagai industri budaya di era modernitas pada akhirnya mengharuskan kita untuk mengakui sifatnya yang ambivalen dan penuh negosiasi. Industri budaya tidak

harus dipahami sebagai ancaman terhadap tradisi, tetapi sebagai ruang di mana tradisi diuji, ditafsirkan ulang, dan diproduksi kembali dalam konteks ekonomi dan sosial yang berubah. Tantangan terbesar terletak pada kemampuan para aktor untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pasar dan komitmen terhadap nilai budaya. Keseimbangan ini tidak bersifat final, melainkan proses yang terus-menerus dinegosiasikan seiring dengan perubahan zaman.

Daftar Pustaka

- Hesmondhalgh, David. *The Cultural Industries*. London: SAGE Publications, 2002.
ISBN 978-0-7619-6768-4



PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA RAKATEDA 2 MELALUI INOVASI PENGOLAHAN LABU JEPANG MENJADI LAJEPANG STICK

Estherlina Sagajoka, SE. M.Si.¹⁵

Universitas Flores Ende NTT

"Pembangunan ekonomi pedesaan menghadapi tantangan rendahnya nilai tambah produk pertanian dan terbatasnya diversifikasi usaha"

Pendahuluan

Ketersediaan labu Jepang yang melimpah pada musim panen di Desa Rakateda 2, Kecamatan Golewa Barat, Kabupaten Ngada, belum didukung oleh kemampuan pengolahan pascapanen dan akses pasar yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pertanian sebagian besar dipasarkan dalam bentuk bahan mentah dengan nilai jual yang rendah dan sangat dipengaruhi oleh fluktuasi musim.

¹⁵ Penulis kelahiran Ende Flores ini adalah dosen tetap Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Flores, Ende Nusa Tenggara Timur (NTT). Penulis menyelesaikan pendidikan formal Sarjana (S1) pada Universitas Hasanuddin Makassar tahun 1989, dan program Magister (S2) di Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2010.

Akibatnya, pendapatan masyarakat desa cenderung tidak stabil dan rentan terhadap perubahan kondisi pasar. Rendahnya nilai tambah produk pertanian mencerminkan keterbatasan diversifikasi usaha ekonomi masyarakat pedesaan. Padahal, pengolahan hasil pertanian berbasis potensi lokal merupakan strategi penting dalam pembangunan ekonomi desa. UNDP (2021) menegaskan bahwa inovasi pengolahan berbasis sumber daya lokal mampu memperpanjang rantai nilai, meningkatkan pendapatan rumah tangga, serta membuka peluang usaha mikro berbasis rumah tangga.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil pengabdian Sagajoka, Nona, dan Gobe (2021) di Desa Borani yang menunjukkan bahwa pengolahan komoditas lokal menjadi produk olahan mampu meningkatkan nilai ekonomi produk sekaligus memperkuat kapasitas kewirausahaan masyarakat. Dalam konteks Desa Rakateda 2, inovasi pengolahan labu Jepang menjadi *Lajepang Stick* dipandang sebagai alternatif strategis untuk meningkatkan nilai tambah komoditas hortikultura dan mendorong tumbuhnya usaha mikro berbasis desa.

Selain aspek ekonomi, kegiatan ini memiliki relevansi yang kuat dengan pemberdayaan kelompok perempuan. Perempuan memiliki peran strategis dalam pengolahan pangan dan pengelolaan usaha rumah tangga, namun partisipasinya dalam kegiatan ekonomi produktif masih belum optimal. Sagajoka, Nona, dan Mantaria (2025) menegaskan bahwa edukasi kewirausahaan berbasis pemanfaatan sumber daya lokal berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kemandirian ekonomi dan kapasitas wirausaha kelompok sasaran.

Permasalahan Pembangunan Ekonomi Desa

Permasalahan pembangunan ekonomi desa bersifat kompleks dan multidimensional, mencakup aspek produksi, pengolahan, pemasaran, serta kelembagaan. Di Desa Rakateda 2, permasalahan utama terletak pada rendahnya nilai tambah produk pertanian akibat minimnya pengolahan pascapanen. Sebagian besar komoditas hortikultura, termasuk labu Jepang, dipasarkan dalam bentuk segar dengan harga yang sangat bergantung pada kondisi pasar lokal dan musim panen.

Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan masyarakat dalam pengolahan pangan, inovasi produk, pengemasan, serta strategi pemasaran menjadi kendala utama dalam pengembangan usaha ekonomi produktif. Masyarakat belum memiliki kapasitas yang memadai untuk mengelola usaha mikro secara berkelanjutan, sehingga potensi ekonomi komoditas lokal belum dimanfaatkan secara optimal.

Selain itu, rendahnya diversifikasi usaha menyebabkan ketergantungan masyarakat terhadap sektor pertanian primer. Kondisi ini membuat pendapatan rumah tangga petani bersifat fluktuatif dan rentan terhadap risiko gagal panen maupun perubahan harga pasar. Hal tersebut menunjukkan lemahnya ketahanan ekonomi rumah tangga dan kemandirian ekonomi desa.

Dari aspek sosial, peran perempuan dalam kegiatan ekonomi produktif belum dimaksimalkan. Keterbatasan akses terhadap pelatihan, pendampingan, dan edukasi kewirausahaan menyebabkan partisipasi perempuan masih relatif rendah, padahal mereka memiliki potensi besar sebagai pelaku usaha mikro berbasis rumah tangga, khususnya pada sektor pengolahan pangan.

Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan partisipatif yang menempatkan masyarakat sebagai subjek utama dalam setiap tahapan kegiatan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki dan memastikan keberlanjutan program. Selain itu, pendekatan pemberdayaan digunakan untuk meningkatkan kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian masyarakat, khususnya kelompok perempuan.

Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) identifikasi potensi dan permasalahan desa melalui observasi lapangan dan diskusi bersama aparat desa dan masyarakat; oleh mahasiswa, (2) pelatihan teknis pengolahan labu Jepang menjadi *Lajepang Stick* yang mencakup persiapan bahan baku, proses produksi, standar kebersihan, kualitas produk, serta pengemasan; (3) pendampingan kewirausahaan yang meliputi perhitungan analisis usaha, penentuan harga jual, manajemen usaha sederhana, dan pencatatan keuangan; (4) edukasi pengemasan dan pemasaran produk, baik secara langsung maupun melalui pemanfaatan media digital sederhana; serta (5) monitoring dan evaluasi untuk menilai keberhasilan kegiatan dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi.

Indikator Capaian Kegiatan

Indikator capaian kegiatan meliputi peningkatan pengetahuan dan keterampilan masyarakat dalam pengolahan labu Jepang, tersedianya produk *Lajepang Stick* sebagai produk bernilai tambah, meningkatnya partisipasi kelompok

perempuan dalam kegiatan ekonomi produktif, potensi peningkatan pendapatan rumah tangga melalui usaha mikro berbasis pangan lokal, serta tumbuhnya semangat kewirausahaan masyarakat desa. Gambaran sebagian aktifitas Kegiatan PkM desa Rakateda 2 dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1, 2 dan 3. *Kegiatan Penyuluhan, pelatihan dan visual Produk lajegang Stick*

Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Desa Rakateda 2 menunjukkan hasil yang positif dalam peningkatan kapasitas masyarakat dan pengembangan produk berbasis potensi lokal. Melalui pelatihan dan pendampingan, masyarakat, khususnya kelompok perempuan, memperoleh keterampilan teknis dalam mengolah labu Jepang menjadi

Lajepang Stick dengan kualitas produk yang lebih baik dan daya simpan yang lebih panjang dibandingkan produk segar.

Selain keterampilan pengolahan, masyarakat juga mengalami peningkatan pemahaman terkait aspek kewirausahaan, terutama dalam perhitungan biaya produksi, penentuan harga jual, dan pengemasan produk. Hal ini menjadi modal awal dalam pengembangan usaha mikro berbasis rumah tangga yang berorientasi pasar dan bernilai ekonomi.

Dari sisi sosial, kegiatan ini mendorong peningkatan peran perempuan dalam kegiatan ekonomi produktif. Perempuan terlibat aktif dalam proses produksi, pengemasan, dan pengelolaan usaha, yang berdampak pada peningkatan kepercayaan diri dan kemandirian ekonomi keluarga. Temuan ini sejalan dengan Kabeer (2016) yang menegaskan bahwa pemberdayaan ekonomi perempuan berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan rumah tangga dan pembangunan sosial yang inklusif.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui inovasi pengolahan labu Jepang menjadi *Lajepang Stick* di Desa Rakateda 2 merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan nilai tambah produk pertanian dan memperkuat ekonomi masyarakat desa. Kegiatan ini berkontribusi pada diversifikasi usaha, peningkatan kapasitas kewirausahaan, serta penguatan peran perempuan dalam kegiatan ekonomi produktif.

Untuk meningkatkan keberlanjutan program, diperlukan pendampingan lanjutan, dukungan pemerintah desa dan pemangku kepentingan dalam penguatan akses pasar dan legalitas produk, serta replikasi model pengolahan pangan lokal di desa lain dengan potensi sumber daya yang serupa.

Integrasi kegiatan pengabdian dengan program pembangunan desa juga penting agar dampak ekonomi dapat dirasakan secara lebih luas dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Blakely, E. J., & Leigh, N. G. (2013). *Planning local economic development: Theory and practice*. Sage Publications.
- Kabeer, N. (2016). Gender equality, economic growth, and women's agency. *Feminist Economics*, 22(1), 295-321.
- Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. (2022). *Pengembangan ekonomi lokal desa*.
- Sagajoka, E., Nona, R. V., & Gobe, D. (2021). Peningkatan ekonomi masyarakat Desa Borani melalui pembuatan kripik bapis. *Jurnal Pengabdian Masyarakat prima Abdika* 1 (4), 136-143, 2021.
- Sagajoka, E., Nona, R. V., & Mantaria, Y. (2025). Edukasi kewirausahaan bagi anak panti asuhan melalui pemanfaatan limbah kulit jeruk purut menjadi latany. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat. Mitra Mahajana* 6 (SDGs), 237-244, 2025
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic development* (13th ed.). Pearson.
- UNDP. (2021). *Local economic development and community empowerment*. United Nations Development Programme

BAB III
INOVASI MANAJEMEN:
MEMBANGUN ORGANISASI UNGGUL,
ADAPTIF, DAN BERKELANJUTAN



MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (MBS) PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI

Dr. Rika Sa'diyah, M.Pd.²⁹

Universitas Muhammadiyah Jakarta

"Melalui pemberian otonomi kepada satuan PAUD, MBS mendorong pengelolaan lembaga yang lebih partisipatif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan anak"

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia. Pada fase usia dini, anak mengalami perkembangan pesat baik secara kognitif, afektif, sosial, maupun psikomotorik. Oleh karena itu, penyelenggaraan PAUD menuntut pengelolaan lembaga yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Salah satu pendekatan pengelolaan yang dinilai relevan adalah Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Manajemen Berbasis Sekolah merupakan model pengelolaan pendidikan yang memberikan kewenangan lebih

²⁹Penulis lahir di Sukabumi, 24 September 1972. Penulis saat ini adalah dosen tetap bidang Pendidikan dan Pembelajaran di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Penulis tinggal di Tangerang Selatan Banten dan dapat dihubungi melalui email rika.sadiyah@umj.ac.id

luas kepada satuan pendidikan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang dimiliki secara mandiri dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan (Mulyasa, 2014). MBS menekankan pada prinsip otonomi, partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan di tingkat sekolah. Dalam konteks PAUD, penerapan MBS menjadi sangat penting karena karakteristik layanan pendidikan anak usia dini membutuhkan fleksibilitas, kreativitas, serta keterlibatan aktif orang tua dan masyarakat.

Namun demikian, implementasi MBS pada lembaga PAUD belum sepenuhnya optimal. Beberapa PAUD masih menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya kepemimpinan kepala satuan PAUD, serta rendahnya partisipasi orang tua dalam pengelolaan lembaga. Padahal, penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan MBS sangat ditentukan oleh komitmen bersama seluruh warga sekolah dan dukungan masyarakat sekitar (Sagala, 2013). Oleh karena itu, artikel ini membahas secara konseptual penerapan Manajemen Berbasis Sekolah pada lembaga PAUD, meliputi prinsip, komponen utama, peran pemangku kepentingan, serta tantangan dan upaya penguatannya.

Konsep Manajemen Berbasis Sekolah pada PAUD

Manajemen Berbasis Sekolah pada hakikatnya adalah desentralisasi pengelolaan pendidikan yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberdayaan satuan pendidikan. Menurut Depdiknas (2007), MBS memberikan kewenangan kepada sekolah untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pendidikan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lokal. Dalam konteks PAUD, MBS tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada kualitas layanan tumbuh kembang anak. PAUD sebagai satuan pendidikan memiliki karakteristik yang

berbeda dengan jenjang pendidikan lainnya. Pengelolaan PAUD menuntut pendekatan yang lebih humanis, komunikatif, dan kolaboratif. Oleh karena itu, penerapan MBS pada PAUD harus disesuaikan dengan prinsip perkembangan anak usia dini, yakni berpusat pada anak, bermain sambil belajar, serta menjunjung tinggi kepentingan terbaik bagi anak (Suyadi, 2015).

Prinsip-prinsip Manajemen Berbasis Sekolah pada PAUD

Penerapan MBS pada lembaga PAUD berlandaskan pada beberapa prinsip utama. Pertama, otonomi pengelolaan, yaitu kewenangan PAUD dalam mengatur perencanaan program, penggunaan anggaran, serta pengelolaan sumber daya manusia. Otonomi ini memungkinkan PAUD lebih responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan lingkungan sekitar (Mulyasa, 2014).

Kedua, partisipasi masyarakat dan orang tua. Orang tua memiliki peran strategis dalam PAUD karena pendidikan anak usia dini berlangsung tidak hanya di lembaga pendidikan, tetapi juga di lingkungan keluarga. Keterlibatan orang tua dalam perencanaan dan evaluasi program PAUD dapat meningkatkan kualitas layanan dan rasa memiliki terhadap lembaga (Sagala, 2013). Ketiga, transparansi dan akuntabilitas. Pengelolaan PAUD harus dilakukan secara terbuka, terutama dalam pengelolaan keuangan dan pengambilan keputusan. Transparansi akan meningkatkan kepercayaan orang tua dan masyarakat terhadap lembaga PAUD (Tilaar, 2012). Keempat, kepemimpinan yang demokratis. Kepala PAUD berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu menggerakkan guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara kolaboratif. Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci keberhasilan MBS di PAUD (Bush & Coleman, 2012).

Komponen Manajemen Berbasis Sekolah dalam PAUD

1. Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran

Dalam MBS, PAUD memiliki kewenangan untuk mengembangkan kurikulum operasional satuan pendidikan sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lingkungan. Kurikulum PAUD harus disusun secara fleksibel, kontekstual, dan berorientasi pada perkembangan anak. Pengelolaan pembelajaran berbasis bermain menjadi ciri utama yang perlu dikelola secara sistematis agar tujuan pembelajaran tercapai secara optimal (Suyadi, 2015).

2. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Guru PAUD merupakan aktor utama dalam implementasi MBS. Pengelolaan guru meliputi perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan. Menurut Uno (2016), peningkatan profesionalisme guru PAUD akan berdampak langsung pada mutu layanan pendidikan anak usia dini.

3. Manajemen Peserta Didik

Manajemen peserta didik pada PAUD mencakup proses penerimaan, pembinaan, perlindungan, dan pemantauan perkembangan anak. Dalam MBS, pengelolaan peserta didik dilakukan secara holistik dengan memperhatikan aspek perkembangan fisik, kognitif, sosial, dan emosional anak (Direktorat PAUD, 2020).

4. Manajemen Sarana dan Prasarana

Lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan ramah anak merupakan prasyarat utama dalam PAUD. MBS memungkinkan lembaga PAUD mengelola sarana prasarana sesuai kebutuhan lokal, termasuk pengadaan alat permainan edukatif dan penataan ruang belajar (Tilaar, 2012).

5. Manajemen Keuangan

Pengelolaan keuangan PAUD harus dilakukan secara transparan dan akuntabel. Dana yang bersumber dari pemerintah, orang tua, maupun masyarakat perlu direncanakan dan dimanfaatkan secara efektif untuk mendukung peningkatan mutu layanan PAUD (Depdiknas, 2007).

Peran Pemangku Kepentingan dalam MBS PAUD

Keberhasilan MBS pada PAUD sangat dipengaruhi oleh sinergi antar pemangku kepentingan. Kepala PAUD berperan sebagai pengambil keputusan strategis, guru sebagai pelaksana pembelajaran, orang tua sebagai mitra pendidikan, serta masyarakat sebagai pendukung keberlanjutan lembaga. Kolaborasi yang baik akan menciptakan iklim pendidikan yang kondusif bagi perkembangan anak (Bush & Coleman, 2012).

Tantangan dan Upaya Penguatan MBS pada PAUD

Implementasi MBS pada PAUD tidak lepas dari berbagai tantangan, seperti keterbatasan kompetensi manajerial kepala PAUD, rendahnya partisipasi orang tua, serta keterbatasan dana operasional. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan upaya penguatan melalui pelatihan manajemen PAUD, peningkatan kapasitas guru, serta pengembangan kemitraan dengan masyarakat dan dunia usaha. Selain itu, dukungan kebijakan pemerintah juga sangat diperlukan agar PAUD memiliki ruang otonomi yang cukup dalam mengelola lembaganya. Penguatan MBS pada PAUD diharapkan mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan anak usia dini secara berkelanjutan.

Penutup

Manajemen Berbasis Sekolah merupakan pendekatan strategis yang relevan diterapkan pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. Melalui prinsip otonomi, partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas, MBS memberikan peluang bagi PAUD untuk mengelola lembaganya secara mandiri dan responsif terhadap kebutuhan anak.

Penerapan MBS yang efektif membutuhkan kepemimpinan yang kuat, keterlibatan aktif orang tua dan masyarakat, serta dukungan kebijakan yang berkelanjutan. Dengan demikian, MBS dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan mutu layanan PAUD dan mendukung tumbuh kembang anak secara optimal.

Daftar Pustaka

- Bush, T., & Coleman, M. (2012). *Leadership and strategic management in education*. London: Sage Publications.
- Depdiknas. (2007). *Manajemen berbasis sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Direktorat PAUD. (2020). *Pedoman penyelenggaraan PAUD*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi. (2015). *Teori pembelajaran anak usia dini*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Manajemen pendidikan nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.

Uno, H. B. (2016). *Profesi kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003
tentang Sistem Pendidikan Nasional



IMPLEMENTASI MANAJEMEN ORGANISASI BERBASIS KOMUNITAS DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT SENIMAN TARI KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA

Dr. Yosef Adityanto Aji, S.Sn., MA.²¹

Institut Seni Indonesia Yogyakarta

"Manajemen berbasis komunitas efektif dalam pemberdayaan seniman tari Sleman serta manajemen organisasi berbasis komunitas berhasil mendorong pemberdayaan melalui partisipasi demokratis"

Kabupaten Sleman sebagai bagian dari Daerah Istimewa Yogyakarta dikenal sebagai pusat seni dan budaya, khususnya tari tradisional Jawa. Seniman tari di daerah Kabupaten Sleman sering kali berkegiatan dalam lingkup

²¹ Penulis lahir di Yogyakarta, 3 Mei 1982, merupakan dosen di Prodi Teater Musikal dan Jurusan Tari, Fakultas Seni Pertunjukan, Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Penulis juga menjadi dosen di Akademi Komunitas Negeri Seni dan Budaya Yogyakarta. Penulis menyelesaikan studi S1 di Jurusan Tari, ISI Yogyakarta tahun 2007, menyelesaikan S2 di Pasca Sarjana Pengkajian Seni Pertunjukan dan Seni Rupa, UGM Yogyakarta tahun 2010, menyelesaikan S3 di Program Doktor Pengkajian Seni, ISI Yogyakarta tahun 2020.

situasi yang menghadapi tantangan modernisasi dan globalisasi. Pemberdayaan masyarakat seniman tari menjadi penting untuk melestarikan warisan budaya sekaligus meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka. Dalam konteks pemberdayaan masyarakat, konsep organisasi berbasis komunitas sering dikaitkan dengan *community-based development*, seperti yang dijelaskan oleh Chambers (1997) dalam bukunya *Whose Reality Counts?*. Pendekatan ini memprioritaskan pengetahuan lokal dan partisipasi aktif untuk mencapai pembangunan berkelanjutan. Studi tentang seni budaya menunjukkan bahwa komunitas seniman sering kali membutuhkan dukungan organisasional untuk bertahan. Penelitian oleh Bourdieu (1993) tentang kapital budaya menekankan pentingnya jaringan sosial dalam seni yang dapat diperkuat melalui manajemen berbasis komunitas. Di Indonesia penelitian tentang seni tari tradisional dilakukan oleh Soedarsono (2006) yang menyoroti peran penting komunitas dalam pelestarian budaya. Teori sumber daya berbasis organisasi oleh Barney (1991) menjelaskan bahwa sumber daya unik komunitas seperti pengetahuan budaya dapat menjadi keunggulan kompetitif. Dalam praktik studi kasus di Yogyakarta menunjukkan bahwa komunitas seni tari di Kabupaten Sleman telah berhasil menggunakan model ini untuk pemberdayaan. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa manajemen organisasi berbasis komunitas relevan untuk pemberdayaan seniman tari dengan potensi besar untuk keberlanjutan budaya dan ekonomi.

Mengutip dari AD/ART komunitas seniman tari Kabupaten Sleman seiring dengan dinamika kebijakan Pemerintah dalam lingkup kebudayaan serta kesadaran atas hak hidup setiap manusia maka perlu kiranya kita melihat hal ini sebagai momentum untuk menciptakan simbol. Simbol ini diwujudkan dengan hadirnya sebuah wadah (komunitas atau organisasi) guna menunjang perkembangan seni tari di wilayah Kabupaten Sleman. Maka masyarakat pelaku seni tari di wilayah

Kabupaten Sleman berupaya untuk dapat mewujudkan organisasi Seniman Tari Sleman yang diberi nama Praja Beksa Sleman Sembada atau yang disingkat Praba Sambada. Keanggotaan organisasi Praba Sambada mencakup seluruh elemen masyarakat Seniman Tari Sleman dari seluruh wilayah Kabupaten Sleman. Organisasi ini diharapkan dapat menjadi salah satu wadah untuk menjalin komunikasi serta menguatkan kontroling dari pihak birokrasi Pemerintah Pusat dalam hal ini adalah Dinas Kebudayaan Kabupaten Sleman, Dewan Kebudayaan Kabupaten Sleman serta masyarakat Seniman Tari Sleman, sehingga masyarakat dapat menerima sasaran fasilitasi serta penyerapan anggaran dana secara merata dan tepat sasaran.

Praba Sambada merupakan sebuah ruang dialektis bagi tumbuh dan berkembangnya masyarakat tari di lingkungan Kabupaten Sleman dengan sesuatu tindakan atau pergerakan dengan spirit dan tujuan yang sama, dan melakukan kontrol secara seksama atas dasar *gotong-royong* yang mengedepankan, kepentingan bersama. Tujuan dari komunitas ini juga dijabarkan di dalam AD/ARTnya seperti; 1) Mampu menjadi organisasi yang dapat menyatukan seniman kabupaten Sleman di seluruh penjuru wilayah sehingga tidak lagi ada batas atau persepsi mengenai seniman "wilayah". 2) Mampu menjadi wadah penuangan ide kreatif dalam bidang seni tari untuk Kabupaten Sleman yang lebih maju, berkembang dan unggul. 3) Sebagai media komunikasi birokrasi pemerintah pusat sehingga terjalin sinkronisasi antara Dinas Kebudayaan Kabupaten Sleman, dewan kebudayaan dan seniman tari Sleman. 4) Sebagai organisasi yang dapat menumbuhkan karakter generasi seniman Sleman berbudi pekerti hujur melalui media seni tari. 5) Sebagai organisasi yang mampu mewujudkan rasa harmonis antar seniman tari Sleman dengan tidak terlibat pada kepentingan politik praktis atau kegiatan unsur etnis tertentu dalam bentuk apapun.

Sebagai sebuah organisasi yang legal dan berlandaskan hukum, maka Praba Sambada juga mempunyai visi serta misi yang dhusung. Organisasi seniman tari Sleman yang mandiri, sejahtera, dan berdaya saing berbasis nilai-nilai budaya lokal berwawasan global adalah visi komunitas ini. Sedangkan misinya dapat dilihat sebagai berikut: 1) Memberdayakan potensi masyarakat melalui pelatihan, pendampingan, dan pementasan seni tari. 2) Mewujudkan komunikasi aktif dalam proses regenerasi seniman tari Sleman. 3) Mendorong partisipasi aktif seniman tari Sleman dalam perkembangan dunia seni tari secara berkelanjutan. 4) Melestarikan kearifan lokal sebagai identitas dan kekuatan sosial budaya Kabupaten Sleman. 5) Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak pada lingkup lokal, nasional, hingga internasional.

Logo atau lambang menjadi salah satu elemen penting sebagai salah satu ciri khas yang dimiliki oleh setiap komunitas atau organisasi. Sebagai salah satu ikon atau pembentuk citra dalam sebuah organisasi, maka sudah sepantasnyalah logo dan lambang memiliki nilai ikatan batin yang terkandung dalam muatan filosofis. Dalam tradisi Hinduistik, sering kita temukan cahaya yang melingkar di balik kepala dewa *Trimurti* yang di sebut sebagai *Praba Mandala* atau *Praba Wali*. Maka *Praba* sering kita temukan dalam klasifikasi karakter wayang yang memiliki kelebihan akan pandangan batin, sehingga mampu melihat kondisi dari berbagai sisi sehingga tercipta keharmonisan. Sehingga *praba* dapat dimaknai sebagai selarasan antara kecerdasan Intelektual, spiritual, dan emosional, (kognitif, afektif, dan sikomotorik).



Gambar 1. Logo atau lambang komunitas seniman tari Kabupaten Sleman "Praba Sambada"

(Sumber: AD/ART Praja Beksa Sleman Sembada)

Implementasi manajemen organisasi berbasis komunitas di komunitas seniman tari Sleman dimulai dengan pembentukan struktur organisasi yang partisipatif. Anggota komunitas terlibat dalam rapat bulanan untuk merencanakan kegiatan, seperti seminar, workshop tari dan pertunjukan. Partisipasi aktif juga terlibat dalam pengambilan keputusan, di mana seniman muda sebagai bagian penggerak utama komunitas ini diberi kesempatan untuk mengusulkan inovasi. Hal ini meningkatkan motivasi dan kreativitas anggota.

Dampak sosial terlihat dalam peningkatan solidaritas antar seniman, yaitu dengan pembentukan jaringan kolaborasi antar komunitas atau sanggar. Hal ini juga berkontribusi pada pelestarian budaya, seperti pada saat pementasan internasional antara Indonesia dan Jepang yang bertajuk "Sleman Jaged Mataram 2025". Dalam pertunjukan ini terjalin kolaborasi antara seniman yang berada di bawah naungan Praba Sambada bersama tim dari Jember Fashion Carnival dan Jepang, ketiga komunitas ini mementaskan sebuah karya seni yang memukau dan spektakuler. Secara ekonomi, pemberdayaan ini meningkatkan pendapatan seniman melalui kerjasama atau kolaborasi pertunjukan. Secara keseluruhan,

hasil ini menunjukkan bahwa manajemen berbasis komunitas efektif dalam pemberdayaan seniman tari Sleman serta manajemen organisasi berbasis komunitas berhasil mendorong pemberdayaan melalui partisipasi demokratis.

Daftar Pustaka

- Darwanto, Agus., dkk. (2025). *Partnership Community-Based Management Model (Model Manajemen Boarding School Alternatif Berorientasi Peningkatan Aksesibilitas dan Kualitas Peserta Didik)*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Jamasy, Owin., dkk. (2025). *Konsep dan Model Pendampingan Berkelanjutan Untuk Organisasi Berbasis Masyarakat*. Bekasi: Alung Cipta
- Lendriyono, Fauzik. (2022). *Manajemen Organisasi Layanan Manusia*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang
- Murdianto, Totok. (2003). *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Prespektif Kehidupan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Singgalen, Yerik A. (2025). *Pariwisata Berbasis Komunitas*. Bandung: Widina Media Utama.



OPTIMALISASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM MELALUI TEKNOLOGI DEEP LEARNING

Dr. Heni Ani Nuraeni, M.A.²²

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

"Deep learning berpotensi mengoptimalkan manajemen pendidikan Islam melalui keputusan berbasis data, personalisasi pembelajaran, efisiensi pengelolaan, berlandaskan nilai Islam, adaptif, berkelanjutan"

Deep learning berpotensi mengoptimalkan manajemen pendidikan Islam melalui keputusan berbasis data, personalisasi pembelajaran, efisiensi pengelolaan, berlandaskan nilai Islam, adaptif, dan berkelanjutan. Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (artificial intelligence) telah menghadirkan paradigma baru dalam pengelolaan pendidikan, termasuk pendidikan Islam.

²² Penulis lahir di Tasikmalaya, 06 Mei 1974, merupakan dosen di Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, menyelesaikan studi S1 di IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Bahasa Arab, tahun 1999, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Uin Syarif Hidayatullah Jakarta Konsentrasi Pendidikan Islam tahun 2004, dan menyelesaikan S3 Prodi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2019.

Transformasi digital menuntut lembaga pendidikan Islam untuk tidak hanya mempertahankan nilai-nilai keislaman, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi secara bijak dan bertanggung jawab.

Manajemen pendidikan Islam berperan penting dalam menjamin tercapainya tujuan pendidikan yang mencakup pengembangan aspek intelektual, spiritual, dan moral peserta didik. Kompleksitas pengelolaan lembaga pendidikan Islam semakin meningkat seiring bertambahnya jumlah peserta didik, tuntutan mutu pendidikan, serta kebutuhan akan transparansi dan akuntabilitas. Dalam konteks ini, teknologi deep learning menawarkan solusi berbasis data yang mampu mendukung proses manajerial secara lebih efektif dan efisien (Holmes et al., 2021).

Pemanfaatan deep learning dalam pendidikan memungkinkan pengolahan data dalam jumlah besar dengan tingkat akurasi yang tinggi. Data akademik peserta didik, kinerja pendidik, kehadiran, serta aktivitas pembelajaran dapat dianalisis untuk menghasilkan informasi yang bermakna. Informasi tersebut menjadi dasar pengambilan keputusan yang lebih objektif, terukur, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan. Pendekatan berbasis data ini memperkuat manajemen pendidikan Islam agar tidak hanya mengandalkan intuisi, tetapi juga bukti empiris.

Dalam konteks perencanaan pendidikan, teknologi deep learning berkontribusi dalam menganalisis kebutuhan lembaga pendidikan Islam secara komprehensif. Analisis data peserta didik dan tren pembelajaran memungkinkan lembaga pendidikan merancang program yang lebih relevan dengan kebutuhan aktual. Model prediktif yang dihasilkan oleh sistem deep learning membantu mengantisipasi tantangan pembelajaran, seperti penurunan capaian belajar atau ketidaksesuaian metode pembelajaran, sehingga kebijakan

yang diambil bersifat proaktif dan strategis (Efendi et al., 2025). Perencanaan berbasis teknologi juga mendukung fleksibilitas pengelolaan pendidikan Islam dalam menghadapi perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan nasional. Dengan dukungan data yang akurat, lembaga pendidikan Islam dapat menyesuaikan strategi pembelajaran tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam sebagai landasan utama. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi teknologi dan nilai keislaman bukanlah dua hal yang saling bertentangan, melainkan dapat saling menguatkan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam turut memperoleh manfaat dari penerapan deep learning. Sistem berbasis kecerdasan buatan dapat digunakan untuk memetakan kompetensi pendidik, mengevaluasi kinerja guru, serta merekomendasikan program pengembangan profesional yang sesuai. Pendekatan ini membantu menciptakan sistem pengorganisasian yang lebih objektif, transparan, dan berkeadilan, sesuai dengan prinsip amanah dalam Islam (Zawacki-Richter et al., 2021).

Efisiensi pengorganisasian juga terlihat dalam pengelolaan administrasi pendidikan. Otomatisasi tugas-tugas administratif memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih fokus pada aktivitas pembelajaran dan pembinaan karakter peserta didik. Dalam pendidikan Islam, efisiensi ini memiliki nilai strategis karena guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan akhlak dan pembimbing spiritual.

Pada tataran pelaksanaan pendidikan, teknologi deep learning berperan dalam pengembangan sistem pembelajaran adaptif dan personal. Sistem ini mampu menyesuaikan materi, metode, serta kecepatan belajar berdasarkan karakteristik dan kemampuan peserta didik.

Personalisasi pembelajaran tersebut sejalan dengan prinsip keadilan dalam Islam yang menekankan pengembangan potensi individu secara proporsional dan manusiawi (Syarif, 2025).

Pemanfaatan deep learning dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam juga membuka peluang inovasi metode pembelajaran yang lebih kontekstual dan menarik. Materi keislaman dapat disajikan melalui media digital interaktif yang menyesuaikan kebutuhan peserta didik, tanpa mengurangi substansi nilai ajaran Islam. Dalam hal ini, teknologi berfungsi sebagai alat pendukung yang memperkaya proses pembelajaran, sementara peran pendidik tetap menjadi pusat pembinaan nilai dan karakter.

Penerapan teknologi berbasis data dalam pendidikan Islam dapat dilihat melalui studi kasus di SD IT Buah Hati. Sekolah tersebut memanfaatkan pendekatan pembelajaran berbasis analisis data untuk menyesuaikan strategi pembelajaran Pendidikan Agama Islam dengan kebutuhan siswa. Guru menggunakan data capaian belajar untuk memberikan pendampingan yang lebih tepat, sehingga keterlibatan siswa dalam pembelajaran meningkat dan proses pembelajaran menjadi lebih efektif. Meskipun belum sepenuhnya menerapkan sistem deep learning secara komprehensif, praktik ini menunjukkan arah transformasi manajemen pendidikan Islam menuju pemanfaatan teknologi yang lebih adaptif dan responsif (Marsona & Zakir, 2025). Selain mendukung pembelajaran, teknologi deep learning juga berkontribusi dalam pengawasan dan evaluasi pendidikan Islam. Pemantauan capaian pembelajaran dan kinerja lembaga dapat dilakukan secara berkelanjutan melalui analisis data real-time. Informasi yang dihasilkan membantu lembaga pendidikan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program pendidikan, serta menjadi dasar perbaikan mutu secara sistematis dan berkesinambungan (Holmes et al., 2021).

Pengawasan berbasis data turut memperkuat akuntabilitas lembaga pendidikan Islam kepada masyarakat. Transparansi dalam pengelolaan pendidikan menjadi salah satu indikator kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan Islam. Dengan memanfaatkan teknologi deep learning secara tepat, lembaga pendidikan Islam dapat menunjukkan komitmennya terhadap pengelolaan pendidikan yang profesional, efektif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam. Meskipun demikian, penerapan deep learning dalam manajemen pendidikan Islam tidak terlepas dari berbagai tantangan. Kesiapan sumber daya manusia, ketersediaan infrastruktur teknologi, serta kesadaran etis dalam penggunaan data menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Pendidikan Islam harus memastikan bahwa teknologi digunakan sebagai sarana pendukung yang memperkuat nilai spiritual dan moral, bukan menggantikan peran manusia dalam pembinaan akhlak dan karakter peserta didik (Efendi et al., 2025).

Integrasi nilai-nilai Islam dalam pemanfaatan teknologi deep learning menjadi kunci keberhasilan optimalisasi manajemen pendidikan Islam. Prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab harus tetap menjadi landasan dalam setiap pengambilan keputusan berbasis teknologi. Dengan pendekatan yang tepat, deep learning dapat menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan manajemen pendidikan Islam yang adaptif, efisien, dan berkelanjutan di era digital.

Daftar Pustaka

- Efendi, Z., Hanim, M. A. F., & Santoso, A. (2025). Kecerdasan buatan (AI) dalam pendidikan: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Keislaman*, 5(1), 45-60. <https://e-journal.iainptk.ac.id/index.php/jpkk/article/view/5052>

- Marsona, M., & Zakir, Z. (2025). Implementasi pendekatan deep learning dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam di sekolah dasar Islam terpadu. *Jurnal Pendidikan, Teknologi, dan Manajemen*, 4(3), 210-222. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/33008>
- Syarif, L. R. (2025). Inovasi pembelajaran Pendidikan Agama Islam melalui artificial intelligence. *Ta'lim: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(2), 134-148. <https://e-journal.unmuhkupang.ac.id/index.php/talim/article/view/2226>
- Zawacki-Richter, O., Bai, J. Y. H., Lee, K., & Slagter van Tryon, P. (2024). New advances in artificial intelligence applications in higher education. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(1), Article 32. <https://doi.org/10.1186/s41239-024-00464-3>
- Zhang, K., & Aslan, A. B. (2021). AI technologies for education: Recent research & future directions. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2, Article 100025. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100025>



PENERAPAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAN TOBACCO CIGARET SIDOARJO

Dr. Nursaid, ST., MM.²³

Universitas Muhammadiyah Jember

"Penelitian menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo menggunakan regresi linier berganda"

Di era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Besarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi di bidang ekonomi. Dalam kondisi ini perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang sudah terjadi agar perusahaan dapat bertahan dengan baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah

²³ 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

meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Rosalita, dkk., 2024), (Maimunah & Nursaid, 2020; Setiawan & Qomariah, 2022), motivasi sebagai penggerak keagairahan kerja melalui imbalan moneter/non-moneter (Pahira & Rinaldy, 2023; Ong & Mahazan, 2024), serta kompensasi sebagai fungsi MSDM sensitif yang memperkuat nilai organisasi dan retensi karyawan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil inkonsisten: disiplin berpengaruh positif (Uswatun Chassanah, 2023) tapi negatif di konteks lain (Indra Lestari Sumbang et al., 2017); motivasi positif (Iko Kusumawati et al., 2022) namun tidak signifikan (Frans Zella & Maria Magdalena, 2019); kompensasi signifikan (Opan Arifudin, 2019) tapi tidak berkontribusi (Emmy Juliningrum & Achmad Sudiro, 2013). Research gap ini mendorong penelitian ini untuk mengintegrasikan ketiga variabel secara simultan guna memberikan perspektif baru tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kajian pustaka menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pada studi Fajri & Damar (2020) di CV. Permata Mitra Karya serta Chassanah (2023), sementara motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana terbukti dalam penelitian Armansyah (2022) di Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau dan Kusumawati et al. (2022), dan kompensasi juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan menurut Aryani & Meriyati (2019) di PT. Sri Metriko Utamawidjaja serta Arifudin (2019).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada 626 karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo sebagai populasi, di mana sampel 100 responden ditentukan melalui rumus Slovin (kelonggaran 10%) dengan teknik simple random sampling insidental untuk memastikan representativitas dan kemudahan pengolahan data. Instrumen diuji melalui validitas, reliabilitas, serta asumsi

klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), diikuti analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan variabel.

Penelitian pada 100 karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo—dengan komposisi 55% laki-laki, mayoritas usia produktif 20-50 tahun (78,8%), pendidikan terakhir SMA/ sederajat (45%), dan masa kerja dominan 4-6 tahun (35%)—menghasilkan instrumen pengukuran yang valid karena semua indikator memiliki r -hitung $>$ r -tabel (0,197) pada taraf signifikansi 5%, serta reliabel dengan nilai Cronbach alpha melebihi cut-off 0,60 yaitu disiplin kerja 0,892, motivasi 0,864, kompensasi 0,893, dan kinerja 0,903. Asumsi klasik regresi terpenuhi sepenuhnya; uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan residual normal (Asymp. Sig. 0,200 $>$ 0,05), uji multikolinearitas aman karena tolerance $>$ 0,10 (terendah 0,267) dan VIF $<$ 10 (tertinggi 3,750), serta uji heteroskedastisitas Glejser membuktikan tidak ada heteroskedastisitas (Sig. semua variabel $>$ 0,05). Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 26,585 + 0,711X_1$ (disiplin) $+ 0,496X_2$ (motivasi) $+ 0,430X_3$ (kompensasi) $+ e$, di mana pengaruh parsial masing-masing variabel signifikan (Sig. $<$ 0,05: disiplin 0,001, motivasi 0,000, kompensasi 0,026), pengaruh simultan kuat (F-hitung 7,971; Sig. 0,000), dan koefisien determinasi R^2 79,9% (Adjusted R^2 77,4%) menandakan ketiga variabel menjelaskan 79,9% variasi kinerja karyawan sementara 20,1% dipengaruhi faktor lain.

Penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo karena meningkatkan tanggung jawab, efisiensi, dan pencapaian target, sejalan dengan Sinaga et al. (2021) dan Suryadi (2020) yang menekankan peran disiplin dalam koordinasi produksi massal. Motivasi juga berpengaruh signifikan secara positif dengan mendorong semangat kerja

melalui pemenuhan kebutuhan dan pengakuan, didukung Laila et al. (2023) serta Nurhayat & Wahyuni (2021) yang relevan untuk lingkungan produktivitas tinggi. Kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan melalui rasa aman dan loyalitas, sebagaimana dibuktikan Eftriana & Liana (2022) di manufaktur serta Santosa et al. (2023) yang menyoroti transparansi gaji dan bonus. Secara simultan, ketiga variabel saling menguatkan membentuk sistemik pengelolaan SDM yang produktif, di mana disiplin didorong motivasi dan kompensasi adil mencegah ketimpangan serta menciptakan lingkungan kerja berkelanjutan.

Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan, sehingga ketiganya membentuk fondasi pengelolaan SDM yang saling menguatkan untuk produktivitas optimal. Saran praktis mencakup penguatan budaya disiplin melalui aturan jelas, absensi akuntabel, dan sanksi konsisten; peningkatan motivasi via sistem penghargaan relevan; serta evaluasi berkala kompensasi agar kompetitif terhadap standar industri dan inflasi, sementara bagi peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja dengan metode campuran kualitatif-kuantitatif. Keterbatasan penelitian meliputi ruang lingkup terbatas pada satu perusahaan sehingga sulit digeneralisasi, pendekatan kuantitatif murni yang kurang menangkap persepsi mendalam, desain cross-sectional tanpa dinamika waktu, serta pengabaian faktor kontekstual lain seperti beban kerja.

Daftar Pustaka

- E. Rosalita, S. Soedarmanto, N. Dwi Priyohadi, and E. Priyanto, "Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak," *Maj. Ilm. Bahari Jogja*, vol. 22, no. 1, pp. 59-65, 2024, doi: 10.33489/mibj.v22i1.353
- N. Q. Maimunah, Nursaid, "the Influence of Competence on Performance With Motivation As an Intervening Variable on Medical Employees in America Public Service Department," *MEDALION J. Med. Res. Nursing, Heal. Midwife Particip.*, vol. 1, no. 2, pp. 63-70, 2020, doi: 10.59733/medalion.v1i2.44.
- Y. Setiawan, N. Qomariah, and U. M. Jember, "The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance," *Int. J. Humanit. Soc. Sci. Invent.*, vol. 11, no. 2, pp. 47-58, 2022, doi: 10.35629/7722-1102014758.
- S. H. Pahira and R. Rinaldy, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *COMSERVA J. Penelit. dan Pengabd. Masy.*, vol. 3, no. 03, pp. 810-817, 2023, doi: 10.59141/comserva.v3i03.882.
- J. O. Ong and M. Mahazan, "Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0," *J. Ekon. dan Bisnis Digit.*, vol. 01, no. 03, pp. 159-168, 2024.
- S. Sinaga, N. R. Silaen, and M. Aprian, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Peln Lhoksumawe," *J. Darma Agung*, vol. 29, no. 3, p. 404, 2021, doi: 10.46930/ojsuda.v29i3.1225.

- K. Santosa, Suparjo, and F. Sudirdjo, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja," *Innov. Theory Pract. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 105-121, 2023, doi: 10.56444/jitpm.v2i1.381
- I. Efitriana and L. Llana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 2022-182, 2022.
- Y. Nurhayat and S. Wahyuni, "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut," *J. Manaj. dan Bisnis Terap.*, vol. 3, no. 2, pp. 121-130, 2021, [Online]. Available: <http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/9038%0Ahttps://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/download/9038/3662>
- N. Laila et al., "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta," *Digit. Bisnis J. Publ. Ilmu Manaj. dan E-Commerc.*, vol. 2, no. 4, 2023.
- R. N. Suryadi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar," *Indones. J. Econ. Entrep. Innov.*, vol. 1, no. 1, pp. 14-28, 2020, doi: 10.31960/ijoeei.v1i1.439.



CONTINUOUS IMPROVEMENT DAN TANTANGAN PRAKTIK MUTU DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

Dr. Rr. Sri Kartikowati, MA., M.Bus.²⁴

Universitas Negeri Jakarta

"Continuous Improvement di organisasi pendidikan menghadapi tantangan praktis. Artikel ini mengkaji implikasi pengelolaan mutu, hambatan, serta potensi riset demi perbaikan berkelanjutan"

Mutu pendidikan bukanlah kondisi yang bersifat statis, melainkan suatu keadaan dinamis yang harus dikelola secara berkelanjutan. Perubahan tuntutan pemangku

²⁴ Penulis lahir di Jakarta, Februari 1961, seorang 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.

kepentingan, perkembangan ilmu pengetahuan, serta dinamika sosial menuntut organisasi pendidikan untuk senantiasa melakukan penyesuaian dan perbaikan. Dalam konteks ini, manajemen mutu menjadi pendekatan strategis untuk memastikan bahwa proses pendidikan berjalan secara efektif, relevan, dan berkelanjutan.

Salah satu prinsip utama dalam manajemen mutu adalah *continuous improvement* (perbaikan berkelanjutan). Konsep ini menekankan bahwa peningkatan mutu tidak dicapai melalui satu kali intervensi, melainkan melalui proses perbaikan yang berlangsung secara terus-menerus. Berbagai studi menunjukkan bahwa manajemen mutu di institusi pendidikan, termasuk perguruan tinggi, masih didominasi oleh pendekatan administratif dan berorientasi pada pemenuhan standar eksternal, seperti akreditasi dan audit mutu. Akibatnya, *continuous improvement* cenderung dipahami sebagai kewajiban formal, bukan sebagai praktik organisasi yang melekat pada budaya kerja sehari-hari. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep *continuous improvement* dan realitas implementasinya dalam manajemen mutu pendidikan. Oleh karena itu, artikel ini setidaknya bermaksud untuk, pertama, mengkaji *continuous improvement* sebagai praktik organisasi dalam manajemen mutu pendidikan; kedua, menyoroti tantangan utama dalam proses pelembagaannya; serta ketiga, memetakan peluang riset yang dapat dikembangkan di masa depan.

Continuous Improvement sebagai Praktik Organisasi dalam Pendidikan

Dalam perspektif manajemen mutu kontemporer, *continuous improvement* dipahami sebagai prinsip utama yang menopang keberlanjutan sistem mutu organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Literatur mutakhir menekankan bahwa

perbaikan berkelanjutan tidak sekadar merupakan siklus teknis, tetapi proses manajerial yang mengintegrasikan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pembelajaran organisasi secara sistemik (Dahlgaard-Park et al., 2018; Teeroovengadum et al., 2019). Oleh karena itu, *continuous improvement* menuntut keterlibatan seluruh pelaku organisasi serta integrasinya ke dalam tata kelola institusi, bukan hanya menjadi fungsi administratif unit penjaminan mutu

Di Indonesia, prinsip *continuous improvement* dalam pendidikan tinggi secara normatif tercermin dalam siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) sebagai kerangka operasional penjaminan mutu internal. Siklus ini merepresentasikan mekanisme perbaikan berkelanjutan yang menempatkan peningkatan sebagai tahap lanjutan dari evaluasi. Namun, dalam praktiknya, implementasi PPEPP masih kerap berorientasi pada kepatuhan dan kelengkapan dokumen, sehingga fungsi peningkatan belum sepenuhnya berperan sebagai proses pembelajaran organisasi yang berkelanjutan.

Continuous improvement dalam pendidikan, sejalan dengan literatur pembelajaran organisasi mutakhir, perlu dipahami sebagai praktik manajerial yang mendorong refleksi dan pembelajaran kolektif, bukan sekadar penyesuaian prosedural (Örtenblad, 2018; Nguyen et al., 2018). Perbaikan berkelanjutan dalam manajemen mutu pendidikan perlu diposisikan sebagai praktik organisasi yang terintegrasi melekat dalam tata kelola, kepemimpinan, dan budaya kerja.

Tantangan *Continuous Improvement* dalam Lembaga Manajemen Mutu Pendidikan

Salah satu tantangan utama dalam penerapan *continuous improvement* di organisasi pendidikan adalah resistensi terhadap perubahan yang muncul akibat budaya mutu dalam

sistem pengelolaan institusi belum tertanam kuat. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan cenderung memandang inisiatif perbaikan berkelanjutan sebagai tambahan beban kerja, bukan sebagai bagian dari proses manajerial yang bernilai strategis. Sallis, E., (2014) menegaskan bahwa kegagalan implementasi manajemen mutu di organisasi pendidikan sering kali bersumber dari lemahnya kepemimpinan mutu dan kurangnya internalisasi nilai perbaikan berkelanjutan, sehingga perubahan dipahami sebagai tuntutan eksternal, bukan kebutuhan internal organisasi. Akibatnya, *continuous improvement* sulit berkembang sebagai praktik organisasi yang berkelanjutan.

Tantangan selanjutnya berkaitan dengan komitmen kepemimpinan. *Continuous improvement* menuntut komitmen jangka panjang dari pimpinan organisasi dan sistem yang konsisten. Pergantian pimpinan organisasi yang sering diikuti oleh pergeseran prioritas dan agenda kebijakan, mengakibatkan inisiatif mutu yang telah dirintis menjadi terhenti atau kehilangan arah keberlanjutannya. Studi mutakhir menunjukkan bahwa mutu dalam pendidikan tinggi dipahami secara kontekstual dan dinamis, sehingga memerlukan kepemimpinan yang mampu menjaga konsistensi visi, nilai, dan arah pengelolaan mutu lintas periode kepemimpinan (Cardoso, Rosa, & Stensaker, 2016). Tanpa dukungan sistem manajemen mutu yang terlembaga, *continuous improvement* cenderung tereduksi menjadi proyek jangka pendek, bukan praktik organisasi yang berkelanjutan.

Tantangan lainnya dalam penerapan *continuous improvement* di organisasi pendidikan adalah dominannya pendekatan administratif dalam praktik manajemen mutu serta keterbatasan dalam mengukur dampak perbaikan secara komprehensif, seperti peningkatan kualitas proses pendidikan kurang memperoleh perhatian yang memadai. Sallis (2014) menegaskan bahwa praktik manajemen mutu di pendidikan

sering terjebak pada orientasi kepatuhan, sehingga perbaikan mutu dipahami sebagai aktivitas administratif, bukan sebagai proses pembelajaran organisasi. Di sisi lain, dampak *continuous improvement* dalam pendidikan tidak selalu dapat diidentifikasi secara langsung karena hasil pendidikan bersifat jangka panjang, multidimensional, dan non-finansial. Oleh karena itu, keterbatasan pengukuran dampak ini tidak sepenuhnya mencerminkan kegagalan penerapan *continuous improvement*, melainkan menunjukkan kompleksitas karakteristik mutu dalam konteks pendidikan.

Peluang dan Agenda Riset Masa Depan

Berbagai tantangan tersebut justru membuka peluang riset yang signifikan dalam bidang manajemen mutu pendidikan. Setidaknya terdapat tiga agenda riset utama yang dapat dikembangkan ke depan.

Peluang riset 1. *Continuous Improvement* dan Budaya Mutu Pendidikan

Penelitian ke depan dapat mengeksplorasi bagaimana *continuous improvement* berkontribusi terhadap pembentukan *quality culture* di organisasi pendidikan. Fokus riset dapat diarahkan pada nilai, norma, dan praktik sehari-hari yang mendukung perbaikan berkelanjutan, serta peran dosen dan tenaga kependidikan sebagai aktor utama budaya mutu.

Peluang riset 2. Kepemimpinan dalam Melembagakan *Continuous Improvement*

Agenda riset kedua berfokus pada peran kepemimpinan dalam melembagakan *continuous improvement*. Kajian ini dapat menelaah bagaimana gaya kepemimpinan, tata kelola, dan kebijakan institusional memengaruhi keberlanjutan praktik perbaikan mutu, khususnya dalam konteks perguruan tinggi.

Peluang riset 3: Pengembangan Model dan Indikator *Continuous Improvement* dalam peran kepemimpinan dalam melembagakan *continuous improvement* Pendidikan. Riset ini berkaitan dengan pengembangan model dan indikator yang mampu menangkap dampak *continuous improvement* secara lebih komprehensif. Penelitian ini penting untuk menjawab tantangan pengukuran mutu pendidikan yang tidak semata-mata berorientasi pada output, tetapi juga pada proses dan outcome jangka panjang.

Continuous Improvement merupakan elemen fundamental dalam manajemen mutu pendidikan yang seharusnya dipahami sebagai praktik organisasi, bukan sekadar instrumen administratif. Tantangan pelebagaan *continuous improvement* di organisasi pendidikan menunjukkan bahwa persoalan mutu tidak hanya berkaitan dengan sistem dan prosedur, tetapi juga dengan budaya, kepemimpinan, dan pembelajaran organisasi. Dengan memetakan tantangan dan peluang riset, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kajian manajemen mutu pendidikan serta menjadi dasar bagi penelitian empiris di masa depan.

Daftar Pustaka

- Cardoso, S., Rosa, M. J., & Stensaker, B. (2016). Why is quality assurance not leading to improvement? *Quality in Higher Education*, 22(2), 133-147.
- Dahlgard-Park, S. M., Reyes, L., & Chen, C. K. (2018). The evolution and convergence of total quality management and management theories. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(9-10), 1108-1128.

- Nguyen, T. D., Zeng, Y., & Dang, T. K. (2018). Learning organization, knowledge management and innovation capability. *Journal of Knowledge Management*, 22(2), 401-419.
- Örtenblad, A. (2018). What does "learning organization" mean? *The Learning Organization*, 25(3), 150-158.
- Sallis, E. (2014). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). London: Routledge.
- Teeroovengadum, V., Nunkoo, R., Gronroos, C., & Kamalanabhan, T. J. (2019). Higher education service quality, student satisfaction and loyalty. *Quality Assurance in Education*, 27(4), 427-444



KEUNGGULAN MANAJEMEN TALENTA DALAM MENGHADAPAI PERSAINGAN INDUSTRI ABAD KE-21

Dr. Supraptiningsih, S.S., M.M.²⁵

Universitas Merdeka Madiun

"Manajemen talenta sebagai pendekatan kunci pengelolaan sumber daya manusia abad ke-21 yang berorientasi pada penciptaan nilai jangka panjang"

Persaingan industri abad ke-21 ditandai oleh dinamika lingkungan bisnis yang kompleks, tidak pasti, dan sangat kompetitif. Disrupsi yang terjadi pada abad ini tidak bisa dielakkan lagi. Revolusi industri 4.0, globalisasi, digitalisasi, secara fundamental mengubah cara organisasi dalam beroperasi dan bersaing. Keunggulan kompetitif organisasi tidak lagi ditentukan oleh modal finansial, teknologi, atau

²⁵ Penulis lahir di Madiun, Jawa Timur, 16 Oktober 1971, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun. Menyelesaikan studi S1 Sarjana Sastra Inggris di STIBA 'Indonesia' LPI Jakarta tahun 2007, menyelesaikan S2 Pascasarjana Magister Manajemen di STIE Tri Dharma Widya Jakarta tahun 2009, dan menyelesaikan studi S3 Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2019.

sumber daya fisik, melainkan semakin bergeser pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan dikelola secara strategis.

Manajemen talenta muncul sebagai pendekatan kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada penciptaan nilai jangka panjang. Organisasi dituntut tidak hanya mampu menarik talenta terbaik, tetapi juga mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan potensi mereka agar mampu berkontribusi secara maksimal terhadap kinerja dan daya saing organisasi. Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, berfokus pada pribadi yang mempunyai kompetensi, kinerja, dan potensi tinggi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen talenta adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memastikan organisasi memiliki orang-orang yang tepat pada posisi strategis yang tepat, pada waktu yang tepat. (Collings dan Mellahi, 2009).

Pada tahap awal, pengelolaan SDM lebih menekankan aspek penggajian, kepatuhan, dan administrasi personalia. Seiring dengan meningkatnya persaingan global dan kompleksitas bisnis, organisasi menyadari bahwa manusia adalah aset strategis yang tidak mudah untuk ditiru oleh pesaing. Hal ini sejalan dengan *Resource-Based View* (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991), menyatakan bahwa sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan termasuk talenta manusia menjadi sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan. Di era industri abad ke-21, manajemen talenta tidak hanya berfokus pada karyawan berpotensi tinggi (*high potential employees*), tetapi juga pada penciptaan sistem yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan adaptabilitas organisasi.

Manajemen talenta sebagai keunggulan kompetitif, tidak lagi bersifat statis, melainkan dinamis dan bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan talenta secara berkelanjutan. Menurut *Teori Dynamic Capabilities* yang dikemukakan oleh Teece, Pisano, dan Shuen (1997) menegaskan bahwa kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi kompetensi internal, termasuk talenta manusia, merupakan faktor utama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Manajemen talenta yang unggul memungkinkan organisasi untuk:

1. Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi masa depan
2. Menyiapkan pemimpin dan tenaga kerja yang siap menghadapi perubahan
3. Mendorong inovasi dan kreativitas
4. Meningkatkan kinerja individu dan organisasi

Ketika organisasi berhasil mengelola talenta secara strategis maka akan memiliki tenaga kerja yang kompeten secara teknis, dan memiliki *soft skills* seperti kepemimpinan, kolaborasi, pemikiran kritis dan kecerdasan emosional yang sangat dibutuhkan dalam industri modern.

Kualitas kepemimpinan dan sistem motivasi yang diterapkan dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan manajemen talenta. Pemimpin abad ke-21 dituntut untuk mampu menjadi role model, coach, dan fasilitator bagi pengembangan talenta. *Teori Transformational Leadership* oleh Bass dan Avolio (1994) menekankan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan visi, serta memperhatikan kebutuhan pengembangan individu akan lebih efektif dalam mengelola dan mempertahankan talenta.

Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam mengoptimalkan potensi talenta. Teori *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000) menyatakan bahwa motivasi intrinsik akan berkembang ketika individu merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Oleh karena itu, sistem manajemen talenta yang efektif harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis karyawan, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kinerja terbaik secara berkelanjutan.

Manajemen talenta di Era Digital dan Revolusi Industri 4.0 membawa tantangan dan peluang baru. Digitalisasi proses kerja, penggunaan kecerdasan buatan, big data dan teknologi analitik telah mengubah cara organisasi merekrut, mengembangkan, dan mengevaluasi kinerja talenta. Konsep *Digital Talent Management* menekankan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan SDM. Munculnya generasi milenial dan generasi Z dalam dunia kerja menuntut pendekatan manajemen talenta yang lebih fleksibel, inklusif, dan berorientasi pada makna kerja. Menurut Senge (1990) mengemukakan bahwa organisasi perlu membangun budaya pembelajaran (*learning organization*), agar mampu terus beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan yang cepat.

Daftar Pustaka

- Barney, J. B. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Journal of Management*.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.

- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). *Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda*. Human Resource Management Review.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Contemporary Educational Psychology.
- Teecu, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). *Dynamic Capabilities and Strategic Management*. Strategic Management Journal.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR from the Outside In*. McGraw-Hill.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum



MEUNASAH, ADAT, DAN NEGARA: MERAJUT PUBLIC SPEAKING DAN HEART SPEAKING DALAM BENCANA HIDROMETEOROLOGI ACEH TAHUN 2025

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.²⁶

Universitas Muhammadiyah Aceh

"Bagi masyarakat Aceh, meunasah bukan sekadar bangunan. Ia adalah jantung kehidupan sosial, ruang spiritual, kultural, dan kemanusiaan yang menyatukan warga"

Ketika Bencana Menguji Kebijaksanaan Bahasa. Bencana Aceh 2025 tidak semata-mata merupakan peristiwa alam yang merusak permukiman dan infrastruktur, melainkan juga menjadi ujian yang sunyi terhadap cara masyarakat bertutur dalam kerangka peradaban. Peristiwa tersebut menguji bukan hanya daya lenting fisik, tetapi juga kematangan moral serta kebijaksanaan komunikasi kolektif sebagai bangsa. Sejak akhir

²⁶ Penulis lahir di Bukittinggi, 16 November 1972, merupakan Dosen Tetap di Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Aceh, menyelesaikan studi S1 di Perbanas Jakarta tahun 1996, menyelesaikan S2 di Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala tahun 2014, dan menyelesaikan S3 Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Syiah Kuala tahun 2021.

November, rangkaian banjir bandang, longsor, dan gempa bumi terjadi di berbagai wilayah Aceh. Data korban terus diperbarui, cakupan pengungsian meluas, dan negara menunjukkan kehadiran melalui pernyataan resmi, konferensi pers, serta aktivasi mekanisme tanggap darurat. Namun, di balik statistik dan laporan tersebut terdapat kehidupan manusia yang rentan dan terluka. Terdapat ibu yang kehilangan anak, ayah yang tidak mampu menyelamatkan rumah dan lahan garapan, serta para lanjut usia yang harus kembali menata kehidupan dengan berbagai keterbatasan. Pada ranah inilah bahasa tidak lagi sekadar berfungsi sebagai instrumen penyampaian informasi, melainkan menjadi medium empati dan kemanusiaan. Dengan demikian, yang menentukan bukan hanya substansi pesan, melainkan juga cara pesan tersebut disampaikan.

Meunasah: Ruang Berkumpul dan Ruang Penenteraman. Bagi masyarakat Aceh, meunasah tidak semata-mata dipahami sebagai bangunan ibadah atau ruang musyawarah, melainkan sebagai pusat kehidupan sosial yang memuat dimensi spiritual, kultural, dan kemanusiaan yang mempertautkan warga. Ketika bencana terjadi, meunasah kerap menjadi lokasi awal yang dituju untuk memperoleh perlindungan, mencari informasi, melaksanakan doa bersama, serta saling menguatkan. Dalam kondisi kedaruratan, meunasah bertransformasi menjadi pusat informasi yang bersifat organik, tempat kabar mengenai keselamatan, kehilangan, dan bantuan disampaikan secara lisan dari satu individu ke individu lain.

Bahasa yang digunakan di meunasah cenderung sederhana, disampaikan secara tenang, dan sarat nuansa afektif. Dalam konteks tersebut, komunikasi tidak didominasi oleh istilah teknokratis maupun representasi data berupa grafik dan angka; sebaliknya, yang tampil adalah narasi pengalaman, doa, dan ekspresi empati. Pendekatan fenomenologi membantu menjelaskan bahwa pengalaman

bencana bagi masyarakat Aceh tidak terlepas dari ruang-ruang sosial seperti meunasah. Melalui ruang tersebut, rasa takut diredakan, kesedihan dibagikan, dan harapan dirajut kembali. Komunikasi yang berlangsung di meunasah dapat dipahami sebagai praktik heart speaking yang bersifat natural, membumi, tulus, dan menenteramkan.

Public Speaking Negara: Penting, Namun Tidak Selalu Menyentuh. Dalam situasi kedaruratan, negara memikul tanggung jawab untuk menyampaikan informasi yang akurat, jelas, dan cepat. Praktik public speaking diwujudkan melalui rilis resmi, konferensi pers, serta pernyataan pejabat publik. Bahasa yang digunakan pada umumnya formal, sistematis, dan berlandaskan data. Peran ini tidak dapat diabaikan, mengingat informasi mengenai jumlah korban, status kedaruratan, dan wilayah rawan merupakan hal yang krusial bagi pengambilan kebijakan serta koordinasi lintas sektor. Tanpa komunikasi resmi yang terstruktur, penanganan bencana berisiko mengalami disorientasi. Akan tetapi, dari perspektif penyintas, bahasa formal kerap dipersepsikan sebagai komunikasi yang berjarak. Angka tidak selalu mampu merepresentasikan luka psikis, sementara istilah teknis dapat sulit dipahami, khususnya oleh masyarakat pedesaan. Pada titik ini, muncul jarak emosional antara negara dan warga yang sedang mengalami duka. Fenomenologi mengingatkan bahwa efektivitas komunikasi tidak hanya diukur melalui ketepatan informasi, melainkan juga melalui cara pesan tersebut dihayati oleh penerima. Ketika bahasa negara terlalu kaku, sebagian masyarakat dapat merasakan bahwa pengalaman mereka belum sepenuhnya diakui dan didengar.

Heart Speaking: Bahasa yang Memuliakan Martabat Manusia. Humanistic Communication Theory memandang komunikasi sebagai proses pemanusiaan manusia. Dalam kerangka tersebut, heart speaking dipahami sebagai bentuk bahasa yang berangkat dari empati, kehadiran, dan ketulusan.

Heart speaking tidak mensyaratkan mimbar atau perangkat pengeras suara; sebaliknya, ia menuntut kesediaan untuk hadir secara bermakna, mendengarkan, dan mendampingi.

Daftar Pustaka

- Rusdy, M. (2020). The pattern of disaster communication and media to improve community alertness [Artikel]. Pekommas
- Aqliah, Z. (2024). Pengembangan desain pelatihan public speaking untuk meningkatkan kemampuan komunikasi digital mahasiswa. Repository Universitas Negeri Malang.
- Susanto, E. H., Bintoro, A. G., & Lestari, P. (2025). Komunikasi bencana. Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- Maulana, N. I. (2025). Komunikasi bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Natuna dalam bencana tanah longsor (Tesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)



DARI BIROKRASI KE EKOSISTEM: MERANCANG MODEL PEMBELAJARAN MANAJEMEN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT YANG DINAMIS

Dr. Sjakir Lobud, S.Ag., M.Pd.²⁷

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

"Perguruan tinggi harus bertransformasi dari pendekatan birokratis menuju ekosistem kolaboratif guna menciptakan inovasi pembelajaran dan pengabdian masyarakat yang berkelanjutan"

Transformasi lingkungan global salah satunya ditandai oleh percepatan teknologi, kompleksitas persoalan sosial, dan meningkatnya tuntutan terhadap relevansi pendidikan tinggi, dimana menempatkan perguruan tinggi pada persimpangan

²⁷ Penulis lahir di Kopandakan Kabupaten Bolaang Mongondouw Sulawesi Utara, tanggal 13 Maret 1969, penulis juga merupakan dosen tetap pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokrama Palu, penulis menyelesaikan gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam di IAIN Alauddin Makassar tahun 1995, kemudian gelar Magister Pendidikan diselesaikan di Universitas Negeri Makassar (UNM) tahun 2004, dan gelar Doktor Prodi Ilmu Sosial Konsentrasi Ilmu Administrasi Publik di Universitas Tadulako Palu tahun 2025.

penting antara mempertahankan pola lama atau beradaptasi dengan paradigma baru. Tata kelola pendidikan dan pengabdian masyarakat selama ini cenderung bertumpu pada pendekatan birokratis yang menekankan keteraturan, kepastian prosedur, serta struktur hierarkis yang jelas. Pendekatan tersebut memang memberikan stabilitas, namun dalam konteks perubahan yang cepat dan tidak terduga, ia sering kali menjadi penghambat inovasi dan responsivitas. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi kurang kontekstual, sementara pengabdian masyarakat tidak sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan nyata di tingkat lokal.

Adanya keterbatasan tersebut mendorong perlunya pergeseran paradigma menuju pendekatan yang lebih adaptif dan kolaboratif, yakni melalui perspektif ekosistem. Dalam kerangka ini, perguruan tinggi tidak lagi dipahami sebagai entitas tunggal yang bekerja secara terpisah, melainkan sebagai bagian dari jaringan yang saling terhubung dengan berbagai aktor seperti pemerintah, masyarakat, dunia usaha, dan media. Relasi yang terbangun bukan bersifat top-down, tetapi horizontal dan partisipatif, sehingga memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan, sumber daya, dan inovasi secara berkelanjutan. Ekosistem menghadirkan ruang bagi berbagai pihak untuk berkontribusi secara setara dalam menciptakan nilai bersama, sekaligus memperkuat kapasitas adaptasi terhadap dinamika perubahan.

Dalam perspektif klasik, birokrasi sebagaimana dirumuskan dalam teori organisasi modern memiliki karakter utama berupa pembagian kerja yang tegas, aturan formal yang mengikat, serta hubungan kerja yang impersonal. Model ini efektif dalam memastikan konsistensi dan kontrol, terutama dalam organisasi berskala besar. Pendekatan ekosistem menawarkan cara pandang yang lebih organik dan dinamis. Ekosistem dipahami sebagai jaringan interaksi yang melibatkan berbagai aktor dengan peran dan kontribusi yang

saling melengkapi. Keberhasilan tidak lagi ditentukan oleh dominasi satu pihak, melainkan oleh kualitas hubungan dan kolaborasi antar-aktor. Dalam konteks ini, perguruan tinggi berperan sebagai penghubung yang mengorkestrasi berbagai potensi yang ada, bukan sebagai pusat kontrol yang menentukan arah secara sepihak. Pendekatan ini memungkinkan terjadinya proses pembelajaran yang lebih kontekstual, karena mahasiswa tidak hanya berinteraksi dengan teori, tetapi juga dengan realitas sosial yang kompleks.

Berdasarkan landasan teoretis dari pendekatan ekosistem ini dapat ditelusuri dari berbagai perspektif. Teori organisasi adaptif menekankan pentingnya kemampuan institusi untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Pendekatan tata kelola kolaboratif menunjukkan bahwa penyelesaian masalah publik yang kompleks membutuhkan keterlibatan berbagai pihak dalam proses dialog yang setara. Paradigma pelayanan publik baru menggeser orientasi dari kontrol menuju pelayanan yang berpusat pada kebutuhan masyarakat. Sementara itu, model inovasi berbasis pentahelix memperlihatkan bahwa sinergi antara pemerintah, akademisi, dunia usaha, komunitas, dan media merupakan kunci dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Berdasarkan kerangka tersebut, pembelajaran manajemen perlu dirancang ulang dengan pendekatan yang lebih kontekstual, kolaboratif, dan berbasis pengalaman. Mahasiswa tidak lagi ditempatkan sebagai penerima pengetahuan secara pasif, tetapi sebagai aktor yang terlibat langsung dalam proses penciptaan solusi terhadap masalah nyata. Pembelajaran dimulai dari identifikasi persoalan di masyarakat, kemudian dilanjutkan dengan proses ko-kreasi bersama mitra, implementasi program, serta refleksi berkelanjutan untuk memperbaiki pendekatan yang digunakan.

Dengan demikian, proses belajar menjadi siklus dinamis yang mengintegrasikan teori dan praktik secara simultan.

Dalam model ini, keberadaan dosen tidak lagi berperan semata sebagai pengajar, melainkan sebagai fasilitator yang menghubungkan berbagai aktor dalam ekosistem pembelajaran. Peran ini menuntut kemampuan untuk mengelola kolaborasi, mengkurasi sumber daya, serta membimbing mahasiswa dalam menghadapi kompleksitas realitas sosial. Dosen menjadi penggerak yang memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan secara adaptif dan relevan, sekaligus menjaga kualitas akademik dari setiap aktivitas yang dilakukan.

Selama ini pengabdian sering dipahami sebagai kegiatan temporer yang bersifat *top-down*, maka dalam pendekatan baru ini, pengabdian diposisikan sebagai platform kolaborasi yang berkelanjutan. Masyarakat tidak lagi menjadi objek intervensi, tetapi mitra yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang berharga. Program yang dirancang tidak berhenti pada satu periode kegiatan, tetapi terus berkembang melalui interaksi yang berkelanjutan antara kampus dan masyarakat. Prinsip keberlanjutan, kepemilikan bersama, serta pengakuan terhadap kearifan lokal menjadi fondasi utama dalam merancang program pengabdian yang berdampak.

Integrasi antara ketiga hal ini yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian menjadi elemen penting dalam membangun ekosistem yang utuh. Pembelajaran di kelas memberikan dasar teoritis, penelitian lapangan menghasilkan data empiris, sementara pengabdian masyarakat menjadi ruang implementasi dari pengetahuan yang dimiliki. Keterkaitan ini menghasilkan dampak yang tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga sosial dan kebijakan. Perguruan tinggi tidak hanya menghasilkan lulusan, tetapi juga solusi yang relevan bagi masyarakat.

Dinamika ekosistem ditandai oleh interaksi yang terus berlangsung antar berbagai aktor. Setiap pihak memberikan kontribusi sesuai dengan kapasitasnya, sekaligus memperoleh manfaat dari keterlibatan tersebut. Pemerintah menyediakan regulasi dan dukungan kebijakan, perguruan tinggi menyumbangkan pengetahuan dan sumber daya manusia, dunia usaha menghadirkan perspektif ekonomi, komunitas memberikan pemahaman kontekstual, sementara media memperkuat diseminasi informasi. Interaksi ini menciptakan ruang bagi munculnya inovasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Untuk mengoperasionalkan pendekatan ini, diperlukan model konseptual yang mampu menjembatani berbagai kepentingan dan potensi yang ada. *Model Dynamic Ecosystem-Based Management and Community Engagement (DEBMCE)* dapat menjadi salah satu alternatif yang mengintegrasikan pemetaan aktor, ko-kreasi nilai, platform kolaborasi terbuka, siklus pembelajaran adaptif, serta pengukuran dampak berbasis hasil. Model ini menempatkan proses belajar sebagai siklus yang terus berkembang melalui eksperimen, refleksi, dan perbaikan berkelanjutan. Keberhasilan tidak hanya diukur dari output jangka pendek, tetapi dari sejauh mana program mampu menciptakan perubahan yang berkelanjutan.

Implikasi dari pendekatan ini bersifat luas, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, pendekatan ekosistem memperkaya kajian manajemen pendidikan dan administrasi publik dengan perspektif yang lebih integratif dan adaptif. Ia menggeser fokus dari pengelolaan yang bersifat instruktif menuju proses pembelajaran yang partisipatif dan kontekstual. Secara praktis, pendekatan ini mendorong perguruan tinggi untuk merancang kurikulum yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, memperkuat kemitraan lintas sektor, serta mengembangkan program pengabdian yang berkelanjutan dan berdampak nyata.

Dengan demikian, pergeseran dari birokrasi menuju ekosistem bukan sekadar perubahan teknis dalam pengelolaan organisasi, melainkan transformasi mendasar dalam cara berpikir dan bertindak. Perguruan tinggi dituntut untuk keluar dari zona nyaman pendekatan administratif menuju peran yang lebih strategis sebagai penggerak perubahan sosial. Dalam konteks ini, keberhasilan tidak lagi diukur dari seberapa baik institusi menjalankan prosedur, tetapi dari sejauh mana ia mampu menciptakan nilai, membangun kolaborasi, dan memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat. Pendekatan ekosistem membuka peluang bagi lahirnya generasi pembelajar yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga peka terhadap realitas sosial dan mampu menjadi agen perubahan dalam menghadapi tantangan zaman.

Daftar Pustaka

- Adner, R. (2006). *Match your innovation strategy to your innovation ecosystem*. Harvard Business Review, 84(4), 98-107.
- Ansell, C., & Gash, A. (2007). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2000). *The new public service: Serving rather than steering*. *Public Administration Review*, 60(6), 549-559. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00117>
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Harvard University Press.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. Jossey-Bass.

- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Addison-Wesley.
- Vargo, S. L., & Lusch, R. F. (2004). *Evolving to a new dominant logic for marketing*. *Journal of Marketing*, 68(1), 1-17. <https://doi.org/10.1509/jmkg.68.1.1.24036>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Agustino, L. (2020). *Dasar-dasar kebijakan publik*. Alfabeta.
- Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Kusumastuti, R., & Wicaksono, B. (2021). *Manajemen inovasi dalam organisasi publik*. UGM Press.
- Mulyadi, D. (2019). *Studi kebijakan publik dan pelayanan publik*. Alfabeta.
- Nugroho, R. (2017). *Public policy: Dinamika kebijakan publik, analisis kebijakan dan manajemen politik*. Elex Media Komputindo.
- Nurmandi, A., & Kim, S. (2019). *Governance dan kolaborasi dalam pemerintahan daerah*. UMY Press.
- Suyanto, B. (2019). *Metode riset kebijakan publik dan ilmu sosial*. Airlangga University Press.
- Wasistiano, S. (2019). *Manajemen pemerintahan daerah*. LIPI Press.
- Zamroni. (2016). *Pendidikan dan tantangan globalisasi*. UGM Press



AKREDITASI SEKOLAH DI BERBAGAI NEGARA

Bradley Setiyadi, S.Pt., M.Pd.²⁸

*Universitas Jambi (lecture),
Universitas Pendidikan Indonesia (student)*

"Akreditasi sekolah sebagai penjamin mutu Pendidikan dilaksanakan berbeda-beda di berbagai negara, tergantung dari fokus dan tujuan pendidikan negara tersebut"

Akreditasi menjadi salah satu bagian penting dalam upaya memperoleh informasi tentang kondisi nyata suatu lembaga pendidikan berdasarkan standar minimal yang telah ditetapkan menuju perencanaan pendidikan yang terarah guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang berkualitas (Saad & Asnidar, 2020:47). Makna akreditasi lebih dari sekedar penilaian terhadap satuan pendidikan, tetapi juga sebagai penggambaran kondisi terkini satuan pendidikan secara nyata,

²⁸ Penulis adalah dosen di Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Jambi sekaligus mahasiswa program doktoral (S3) di Program Studi, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis aktif menghasilkan karya tulis dalam bentuk artikel jurnal nasional/internasional, prosiding, buku referensi, monograf, dan book chapter. Penulis juga aktif sebagai tutor di Universitas Terbuka dan asesor di Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (BAN-PDM).

sehingga dapat dirancang suatu rencana pembimbingan dan pembinaan serta pemetaan mutu pendidikan, dari mulai satuan pendidikan, daerah, hingga nasional (Setiyadi, 2024:89). Dalam konteks global, akreditasi juga berperan sebagai instrumen kebijakan. Negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris, dan Australia memandang akreditasi sebagai bagian dari kebijakan publik untuk menjamin standar mutu dan memfasilitasi mobilitas akademik (Altbach, 2021). Demikian pula di Asia, kebijakan akreditasi digunakan untuk menyeimbangkan otonomi sekolah dengan kebutuhan pengawasan mutu dari pemerintah (Mok & Han, 2022).

Berikut ini adalah komparasi pelaksanaan akreditasi sekolah dari 15 negara, yang dibedakan dari lembaga pelaksana, sistem akreditasi, ciri, fokus, frekuensi pelaksanaan akreditasi, dan implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan, dilengkapi dengan komparasi pada pelaksanaan akreditasi sekolah di Indonesia yang dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (BAN-PDM).

Tabel 1. *Komparasi Akreditasi Sekolah di Berbagai Negara dengan di Indonesia*

Negara	Lembaga / Sistem Akreditasi	Ciri	Fokus	Frekuensi Evaluasi / Validasi	Implikasi terhadap Peningkatan Mutu	Perbandingan dengan Indonesia (BAN-PDM)
Amerika Serikat	Cognia (Advanced, NEASC, NSA, dll.)	Desentralisasi berbasis organisasi regional independen	Continuous improvement berbasis data dan hasil belajar	5-7 tahun	Mendorong budaya perbaikan berkelanjutan berbasis bukti	Indonesia lebih terpusat melalui BAN-PDM; mirip dalam hal self-evaluation dan visitasi, namun masih lebih compliance-based dibanding

Negara	Lembaga / Sistem Akreditasi	Ciri	Fokus	Frekuensi Evaluasi / Validasi	Implikasi terhadap Peningkatan Mutu	Perbandingan dengan Indonesia (BAN-PDM)
						outcome-based seperti di AS
Finlandia	Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)	Tidak ada akreditasi formal berbasis kepercayaan	Trust-based evaluation; self-evaluation guru dan sekolah	Tematik berkala	Menumbuhkan otonomi dan tanggung jawab profesional guru	Indonesia masih berbasis standar nasional (SNP), bukan sepenuhnya berbasis kepercayaan; Finlandia menonjol dalam profesionalisme guru
Singapura	School Excellence Model (SEM); School Appraisal Framework	Terpusat, berbasis kinerja	Pendekatan holistik kepemimpinan, budaya, hasil siswa	3-6 tahun	Penggunaan data untuk continuous improvement dan benchmarking	Mirip dalam integrasi evaluasi internal dan eksternal, tetapi Indonesia belum sepenuhnya menerapkan balanced scorecard seperti SEM
Jepang	School Self-Evaluation (SSE) & Third-Party Evaluation (JTPE)	Kombinasi evaluasi diri dan eksternal lokal	Evaluasi berbasis improvement dan community involvement	3-5 tahun (prefektur)	Transparansi dan partisipasi masyarakat meningkat	Indonesia belum melibatkan masyarakat secara langsung dalam visitasi; Jepang menekankan public accountability

Negara	Lembaga / Sistem Akreditasi	Ciri	Fokus	Frekuensi Evaluasi / Validasi	Implikasi terhadap Peningkatan Mutu	Perbandingan dengan Indonesia (BAN-PDM)
						yang kuat
Jerman	Inspektorat Lander (negara bagian)	Federal, variasi antar wilayah	Inspeksi sistem dengan fokus pada kualitas pengajaran dan kepemimpinan	4-6 tahun	Penggunaan hasil inspeksi untuk school development planning	Indonesia masih menggunakan pendekatan seragam nasional, tidak bervariasi sistem federal Jerman
Australia	ACER & NSIT Framework	Desentralisasi, school review terstandarisasi nasional	Fokus pada peningkatan sekolah dan penggunaan data	3-5 tahun	Meningkatkan peran self-review dan peer review	BAN-PDM mulai mengarah ke performance-based, tetapi Australia lebih kuat dalam integrasi peer evaluation
Korea Selatan	KEDI - School Evaluation System	Terpusat, berbasis kinerja dan akuntabilitas publik	Multiple data sources dan keterbukaan informasi publik	Tahunan	Transparansi tinggi melalui School Information Disclosure System	Indonesia belum mewajibkan publikasi hasil akreditasi detail secara daring seperti Korea
Inggris	Ofsted (Office for Standards in Education)	Sangat terpusat, high-stakes inspection	Akuntabilitas dan transparansi publik	3-5 tahun (tergantung rating)	Meningkatkan standar dan kompetensi antar sekolah	Indonesia masih bersifat finansial dan administratif Ofsted lebih menekankan evaluasi berbasis kinerja guru dan siswa
Kanada	Provincial	Desentralisasi	Keseimbangan	3-5 tahun	Memperkuat	Indonesia

Negara	Lembaga / Sistem Akreditasi	Ciri	Fokus	Frekuensi Evaluasi / Validasi	Implikasi terhadap Peningkatan Mutu	Perbandingan dengan Indonesia (BAN-PDM)
Malaysia	School Review System	Desentralisasi antar provinsi	Hubungan antara akuntabilitas dan improvisasi	4-5 tahun	Perbaikan kapasitas sekolah melalui school development plans	lebih terpusat, belum memberi otonomi provinsi untuk sistem jaminan mutu mandiri
Belanda	Inspectorate of Education	State based inspection	Kombinasi evaluasi internal dan eksternal	Diteruskan dengan tingkat risiko sekolah	Efisiensi tinggi dukungan bagi sekolah berisiko rendah	Indonesia masih berbasis risiko tinggi tetapi Belanda lebih fleksibel dan berbasis risiko
Republik Rakyat Cina	Ministry of Education (Supervision & Evaluation)	Terpusat, berorientasi hasil akademik	Compliance based dan test-oriented	Tahunan	Fokus pada hasil ujian dan prestasi nasional	Indonesia serupa dalam compliance, tetapi sedang bertransisi ke performance-based accreditation
India	Samagra Shiksha Scheme - School Standards Framework	Desentralisasi antar negara bagian	Fokus pada harmonisasi standar nasional	Tidak teragam	Upaya memperkecil kesenjangan mutu antar wilayah	Indonesia lebih terintegrasi secara nasional, sementara India masih menghadapi disparitas kapasitas antar negara bagian
Malaysia	SQA+ dan SKPM Wave 2	Terpusat, balanced scorecard approach	Fokus pada student experience dan outcomes	4-5 tahun	Integrasi internal QA dan external validation/kuat	Mempertahankan BAN-PDM, tetapi Malaysia lebih maju dalam School

Negara	Lembaga / Sistem Akreditasi	Ciri	Fokus	Frekuensi Evaluasi / Validasi	Implikasi terhadap Peningkatan Mutu	Perbandingan dengan Indonesia (BAN-PDM)
			Improvement			Improvement Plan pasca-akreditasi
Turki	Directorate General for Measurement & Evaluation (EFQM model)	Terpusat, adaptasi model EFQM	Fokus pada kepentingan, proses, dan hasil	3-4 tahun	Mengintegrasikan hasil evaluasi ke kebijakan nasional	Indonesia mulai mengarah ke model serupa melalui BAN-PDM dengan berbasis data digital
Arab Saudi	ETEC & Qiyas	Terpusat, terkait Visi 2030	Berorientasi pada nilai Islam, inovasi, dan benchmarking global	3-5 tahun	Penguatan mutu berbasis kompetensi dan internasionalisasi	Indonesia belum mengaitkan akreditasi langsung dengan visi nasional jangka panjang

Kesimpulan

Komparasi sistem akreditasi dan evaluasi sekolah di lima belas negara menunjukkan keberagaman yang signifikan dalam pendekatan, struktur, dan penekanan. Beberapa pola yang muncul meliputi: (1) kecenderungan ke arah akuntabilitas yang selimbang dan sistem yang berorientasi pada perbaikan; (2) meningkatnya penggunaan data dan pengambilan keputusan berbasis bukti; (3) meningkatnya penekanan pada hasil pendidikan holistik selain nilai ujian; (4) gerakan menuju inspeksi berbasis risiko dan dukungan yang berbeda; dan (5) integrasi evaluasi diri internal dengan validasi eksternal.

Daftar Pustaka

- Altbach, P. G. (2021). *Global perspectives on higher education*. Johns Hopkins University Press. <https://doi.org/10.1353/book.B4204>
- Cognia. (2020). *Performance standards*. Alpharetta, GA: Cognia.
- Dutch Inspectorate of Education. (2017). *The state of education 2015/2016*. Utrecht: Dutch Inspectorate of Education.
- Education and Training Evaluation Commission. (2019). *School performance evaluation framework*. Riyadh: ETEC.
- Government of India. (2019). *Samagra Shiksha - An integrated scheme for school education*. New Delhi: Ministry of Human Resource Development.
- Ministry of Education Malaysia. (2017). *Malaysian education quality standard (SKPM) wave 2*. Putrajaya: Ministry of Education Malaysia.
- Ministry of Education Singapore. (2012). *School excellence model*. Singapore: Ministry of Education.
- Mok, K. H., & Han, X. (2022). Quality assurance and accreditation in Asian higher education: Trends and policy implications. *Higher Education Policy*, 35(4), 567-586. <https://doi.org/10.1057/s41307-021-00266-1>
- Ofsted. (2021). *School inspection handbook*. Manchester: Office for Standards in Education, Children's Services and Skills.
- Saad, S.R & Asnidar. (2020). Peran Akreditasi Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Muhammadiyah Lako. *IQRA: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman* Volume 15 Nomor 02 Juli 2020 hal. 46-49.

Setiyadi, Bradley. (2024). Akreditasi Bermutu untuk Pendidikan Bermutu. *Orientasi Baru dalam Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagian II* hal. 85-91. Tulungagung: Akademia Pustaka.

UNESCO. (2017). *Global education monitoring report 2017/18: Accountability in education*. Paris: UNESCO.



INOVASI PENGEMBANGAN MODEL KEUANGAN ISLAM DIGITAL

Hamidah Tussifah, S.E., M.Si.²⁹

Universitas Darussalam Gontor

"Keuangan Islam adalah sistem keuangan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip hukum Islam atau Syariah, yang bertujuan menjaga integritas ekonomi dan sosial"

Prinsip manajemen keuangan syariah didasarkan pada al-Qur'an dan As-Sunnah, dengan fokus pada nilai-nilai tauhid (monoteisme), ta'awun (kemitraan), kemaslahatan, keadilan, dan keseimbangan. Salah satu pilar utama dalam keuangan Islam adalah zakat, yaitu sumbangan wajib yang harus diberikan oleh individu Muslim yang memiliki harta melebihi batas tertentu, bertujuan untuk membersihkan hati dan meningkatkan kesejahteraan umat (Setiawan, 2021).

²⁹ Penulis lahir di Ponorogo, 20 Desember 1978, merupakan dosen di Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Manajemen Universitas Darussalam Gontor, menyelesaikan studi S1 di Program Studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Airiangga Tahun 2002, menyelesaikan S2 di Magister Science Manajemen Universitas Gadjah Mada tahun 2005

Selain itu wakaf berfungsi sebagai bentuk donasi permanen yang digunakan untuk kepentingan umum, seperti pendidikan dan kesehatan, guna meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Pengembangan model keuangan Islam digital mengacu pada integrasi teknologi dalam pengelolaan dana sosial, seperti zakat dan wakaf, untuk meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas layanan keuangan. Dengan memanfaatkan teknologi terkini seperti kecerdasan buatan, *big data*, dan *blockchain*, lembaga keuangan Islam dapat menawarkan produk yang lebih bervariasi dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Transformasi digital ini memungkinkan lembaga keuangan Islam untuk mengembangkan aplikasi *mobile banking* yang memudahkan nasabah dalam mengakses layanan perbankan, termasuk transfer dana dan pembayaran (Arwani, 2021). Selain itu, penggunaan *blockchain* dapat meningkatkan transparansi dan keamanan transaksi, sehingga membangun kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan dana wakaf.

Crowdfunding berbasis *blockchain* untuk pendanaan wakaf dan zakat, menunjukkan potensi besar teknologi ini dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi. Peran teknologi *blockchain* dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di sektor keuangan Islam, termasuk zakat dan wakaf, dengan menekankan keamanan data dan sistem desentralisasi yang ditawarkan oleh *blockchain*. Teknologi *blockchain* memiliki potensi yang besar untuk merevolusi pengelolaan dana wakaf dan zakat melalui *crowdfunding*. Dengan demikian, teknologi digital tidak hanya memperluas inklusi keuangan tetapi juga meningkatkan literasi keuangan masyarakat melalui edukasi yang lebih mudah diakses. Namun, tantangan tetap ada, termasuk keterbatasan literasi digital di kalangan masyarakat dan kebutuhan akan regulasi yang jelas untuk memastikan bahwa semua transaksi mematuhi prinsip syariah (Fahmi,

2022). Oleh karena itu, penting bagi lembaga keuangan Islam untuk berkolaborasi dengan perusahaan *fintech* guna mempercepat inovasi dan menjaga relevansi dalam era digital ini. Pembiayaan mikro syariah juga menjadi bagian penting dari sistem ini, dengan fokus pada penyediaan dana yang mudah diakses untuk usaha kecil dan menengah melalui model pembagian hasil seperti *mudharabah* dan *musyarakah* (Rahman, 2023). Dengan demikian, keuangan Islam menawarkan pendekatan yang etis dan inklusif dalam pengelolaan uang, mendukung kesejahteraan sosial dan ekonomi umat.

Pemberdayaan Ekonomi Berkelanjutan

Pemberdayaan ekonomi berkelanjutan adalah pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan mempertimbangkan aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan secara bersamaan. Konsep ini mengedepankan pentingnya partisipasi aktif masyarakat dalam perencanaan dan implementasi program-program pembangunan ekonomi. Salah satu strategi yang diusulkan adalah melalui pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), yang dapat mendorong kemandirian ekonomi lokal serta menciptakan lapangan kerja baru (Nugraha, 2021). Dalam konteks ini, pemberdayaan komunitas menjadi kunci, di mana masyarakat diberikan kemampuan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Teknologi digital telah memainkan peran penting dalam pemberdayaan ekonomi berkelanjutan dan meningkatkan efisiensi keuangan syariah melalui inovasi seperti *fintech syariah*, *blockchain*, dan *crowdfunding* berbasis Islam. *Fintech syariah* mengintegrasikan teknologi modern dengan prinsip-prinsip hukum Islam, menggunakan kontrak pintar untuk

memastikan transaksi bebas dari riba, gharar, dan maysir. Ini meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan. *Blockchain* menawarkan sistem keuangan yang lebih adil dengan buku besar digital yang aman dan terdesentralisasi, memungkinkan pencatatan transaksi yang tidak dapat dimanipulasi (Aslam, 2021). Teknologi ini sangat cocok untuk pengumpulan zakat dan pengelolaan waqf, meningkatkan utilitas serta kepercayaan dalam transaksi keuangan syariah.

Namun, tantangan tetap ada, termasuk perlunya kebijakan yang inklusif dan berkelanjutan serta pengelolaan sumber daya yang bijaksana. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ekonomi berkelanjutan, diharapkan dapat tercapai keseimbangan antara keuntungan ekonomi, keadilan sosial, dan pelestarian lingkungan, sehingga menciptakan nilai tambah bagi masyarakat dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Konsep Wakaf Pondok Modern Darussalam Gontor

Konsep wakaf produktif adalah bentuk wakaf yang tidak hanya berfokus pada pemberian harta benda secara fisik, tetapi juga pada aktivitas yang dapat menghasilkan income dan meningkatkan kesejahteraan umat (Syamsuri, 2020). Pondok Modern Darussalam Gontor merupakan contoh dalam mengimplementasikan konsep wakaf produktif. Pondok Gontor telah berhasil mengembangkan model wakaf yang dinamis dan produktif melalui serangkaian unit usaha yang dijalankan oleh pondok tersebut, seperti penggilingan padi, percetakan, toko kelontong, toko bahan bangunan, toko buku, warung bakso, dan masih banyak lagi. Semua unit usaha ini diciptakan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga guru dan dosen yang terlibat, serta untuk membiayai operasional pondok secara mandiri.

Implementasi wakaf di Pondok Modern Darussalam Gontor Pondok Modern Darussalam Gontor memulai transformasi wakafnya pada tahun 1958 dengan menyerahkan pondoknya kepada Badan Wakaf, sebuah lembaga independen yang bertindak sebagai nadzir wakaf. Hal ini memungkinkan badan tersebut untuk mengelola dan mengembangkan pondok menjadi institusi pendidikan Islam yang kompetitif dan mutakhir. Proses ini ditandai dengan penyerahan tanah kering, sawah, dan gedung-gedung beserta peralatannya kepada umat Islam, sehingga pondok tidak lagi menjadi milik pribadi atau kelompok tertentu, melainkan milik umat Islam secara keseluruhan (Arroisi, 2020).

Mengembangkan Ekonomi Berbasis Syariah

Model wakaf produktif yang diterapkan oleh Pondok Modern Darussalam Gontor dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan ekonomi berbasis syariah karena beberapa alasan. Pertama, model ini menunjukkan betapa pentingnya integrasi antara harta benda dengan aktivitas produktif untuk meningkatkan kesejahteraan umat. Kedua, penggunaan struktur organisasi yang kuat seperti Badan Wakaf memastikan pengelolaan wakaf yang profesional dan transparan. Ketiga, diversifikasi unit usaha yang dilakukan oleh pondok menunjukkan kemampuan adaptasi dan inovasi dalam menghadapi tantangan ekonomi (Bruno, 2019).

Akhirnya, keberlanjutan ekonomi berbasis syariah juga bergantung pada kemampuan dalam memelihara dan mengembangkan harta benda wakaf, sehingga model ini dapat menjadi inspirasi bagi lembaga-lembaga lain dalam mengembangkan ekonomi syariah yang lebih maju dan inklusif. Dengan demikian, konsep wakaf produktif yang diterapkan oleh Pondok Modern Darussalam Gontor tidak hanya sebagai contoh yang sukses dalam pengelolaan wakaf,

tetapi juga sebagai referensi penting dalam mengembangkan ekonomi berbasis syariah yang lebih tangguh dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Arroisi, J. (2020). Manajemen Wakaf Pondok Gontor Analisis Model Pemeliharaan Pengembangan Waka Dan Kesejahteraan Umat. *Ijtihad: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam*, 14(2), 153-176.
- Arwani, M. (2021). Inovasi Fintech Syariah untuk Meningkatkan Inklusi Keuangan di Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 25(1), 117.
- Aslam, M. (2021). Islamic Crowdfunding and Its Potential for the Halal Economy. *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 7(2), 120-138.
- Bruno, L. (2019). WAKAF DIRI DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR PONOROGO. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9),
- Fahmi, M. (2022). Digitalisasi Wakaf Peluang dan Tantangan Pengembangan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sosial Humaniora*, 30(4), 134-148.
- Nugraha. (2021). Peran Fintech Syariah dalam Meningkatkan Inklusi Keuangan dan Pemberdayaan UMKM di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 7(2), 1689-1699
- Setiawan, V. (2023). Strategi Branding Laziswaf Unida Gontor Dalam Optimalisasi Digital Fundraising. *Jurnal Nawala Visual*, 5(1), 20-26.

- Syamsuri et. al. 2020. "Potensi Wakaf di Indonesia (Kontribusi Wakaf dalam Mengurangi Kemiskinan)", *Malia: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 12 No. 1
- Rahman, A. (2023). Pengaruh Fintech terhadap Pengembangan UMKM Berbasis Syariah di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 21(3), 89-101



DINAMIKA PERILAKU KONSUMEN GENERASI Z DALAM ADOPSI SISTEM PEMBAYARAN DIGITAL QRIS

Hendra Saputra, SE., M.Si.³⁰

Universitas Negeri Medan

"Perilaku konsumen Generasi Z menjadi determinan utama dalam adopsi sistem pembayaran digital dan penguntan ekosistem cashless society"

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sistem pembayaran. Di Indonesia, salah satu inovasi penting dalam bidang teknologi finansial adalah hadirnya QR Code Indonesian Standard (QRIS) yang diluncurkan oleh Bank Indonesia sebagai standar nasional pembayaran berbasis kode QR. QRIS dirancang untuk menyederhanakan transaksi non-tunai dengan menghadirkan satu kode QR yang dapat digunakan oleh berbagai penyedia jasa pembayaran, baik perbankan maupun dompet digital.

³⁰ Dilahirkan di Langkat pada 13 November 1975, penulis adalah Dosen di Program Studi Manajemen FE Universitas Negeri Medan. Menempuh S2 di Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Sumatera Utara pada 2008.

Kehadiran QRIS menjadi tonggak penting dalam mendorong terwujudnya cashless society serta meningkatkan inklusi keuangan nasional.

Bagi Generasi Z, yaitu kelompok generasi yang lahir dan tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital, QRIS bukan sekadar alat pembayaran alternatif, melainkan bagian dari gaya hidup modern. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi, terbuka terhadap inovasi, serta sangat akrab dengan penggunaan smartphone dan internet. Aktivitas sehari-hari Gen Z tidak dapat dipisahkan dari ekosistem digital, mulai dari komunikasi, hiburan, hingga transaksi ekonomi. Oleh karena itu, adopsi QRIS di kalangan Gen Z menjadi fenomena menarik untuk dikaji dari perspektif perilaku konsumen.

Perilaku konsumen pada dasarnya mencerminkan proses individu dalam mencari, memilih, menggunakan, dan mengevaluasi produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam konteks penggunaan QRIS, perilaku konsumen Gen Z tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan fungsional untuk melakukan pembayaran, tetapi juga oleh faktor psikologis, sosial, dan lingkungan digital. Kemudahan penggunaan, kecepatan transaksi, serta berbagai insentif promosi seperti cashback dan diskon menjadi daya tarik utama yang mendorong Gen Z untuk beralih dari pembayaran tunai ke pembayaran digital. Selain itu, pengaruh media sosial, rekomendasi teman sebaya, serta tren gaya hidup cashless turut memperkuat keputusan penggunaan QRIS secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika perilaku konsumen Gen Z dalam penggunaan layanan pembayaran QRIS dengan mengacu pada konsep dasar perilaku konsumen dan model stimulus-respons. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, yang berupaya memahami fenomena

secara mendalam berdasarkan konteks dan realitas yang terjadi di lapangan. Data diperoleh melalui studi literatur, observasi, serta penelaahan berbagai sumber sekunder yang relevan dengan topik pembayaran digital dan perilaku konsumen generasi muda.

Dalam perspektif model stimulus-respons, penggunaan QRIS oleh Gen Z dapat dipahami sebagai hasil dari berbagai stimulus yang diterima konsumen, baik stimulus pemasaran maupun stimulus lingkungan. Stimulus pemasaran meliputi promosi cashback, potongan harga, kemudahan registrasi, serta edukasi penggunaan QRIS melalui berbagai media digital. Sementara itu, stimulus lingkungan mencakup meningkatnya kebutuhan transaksi non-tunai, tingginya penetrasi smartphone, serta dorongan sosial dari lingkungan pergaulan dan komunitas digital. Stimulus-stimulus tersebut kemudian diproses secara kognitif oleh konsumen Gen Z, yang cenderung rasional namun cepat dalam mengambil keputusan, sehingga menghasilkan respons berupa keputusan untuk menggunakan QRIS dalam berbagai aktivitas transaksi.

Era digital turut mempercepat perubahan pola pengambilan keputusan konsumen Gen Z. Proses pengenalan kebutuhan sering kali dipicu oleh paparan informasi di media sosial atau pengalaman langsung saat bertransaksi di merchant yang menyediakan QRIS. Pada tahap pencarian informasi, Gen Z dengan mudah mengakses berbagai sumber digital, seperti aplikasi perbankan, situs web, maupun konten edukatif di platform media sosial. Selanjutnya, pada tahap evaluasi alternatif, konsumen membandingkan QRIS dengan metode pembayaran lain, seperti uang tunai, kartu debit, atau transfer manual. Keputusan penggunaan QRIS akhirnya ditentukan oleh persepsi kemudahan, efisiensi waktu, serta manfaat tambahan yang diperoleh.

Pengalaman positif dalam menggunakan QRIS berperan penting dalam membentuk perilaku pasca-pembelian. Konsumen Gen Z yang merasa puas cenderung melakukan transaksi ulang dan menjadikan QRIS sebagai metode pembayaran utama. Bahkan, tidak jarang mereka membagikan pengalaman tersebut melalui media sosial atau merekomendasikannya kepada teman sebaya. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku konsumen Gen Z bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh interaksi sosial di ruang digital, sehingga mempercepat proses difusi inovasi pembayaran digital.

Jika ditinjau dari perbandingan antara konsumen individu dan organisasi, terdapat perbedaan yang cukup signifikan dalam penggunaan QRIS. Konsumen individu, khususnya Gen Z, lebih banyak dipengaruhi oleh faktor emosional dan situasional, seperti kenyamanan, kecepatan, dan promosi. Keputusan penggunaan QRIS pada konsumen individu sering kali diambil secara spontan dan fleksibel. Sebaliknya, organisasi menggunakan QRIS dengan pertimbangan yang lebih rasional dan strategis, seperti efisiensi administrasi, transparansi pencatatan keuangan, serta kemudahan pelaporan transaksi. Proses pengambilan keputusan dalam organisasi cenderung lebih formal dan melibatkan beberapa pihak yang berkepentingan.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun QRIS digunakan oleh berbagai segmen pengguna, motivasi dan proses pengambilan keputusannya berbeda-beda. Oleh karena itu, penyedia layanan pembayaran dan merchant perlu memahami karakteristik perilaku konsumen secara lebih spesifik agar dapat merancang strategi pemasaran dan pengembangan layanan yang tepat sasaran. Bagi segmen Gen Z, pendekatan yang menekankan pengalaman pengguna, inovasi fitur, serta integrasi dengan gaya hidup digital menjadi kunci keberhasilan adopsi QRIS.

Secara keseluruhan, dinamika perilaku konsumen Gen Z dalam penggunaan QRIS mencerminkan perubahan pola konsumsi yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital dan lingkungan sosial. QRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran, tetapi juga sebagai simbol transformasi gaya hidup menuju masyarakat tanpa uang tunai. Pemahaman yang komprehensif terhadap perilaku konsumen Gen Z menjadi penting bagi pengambil kebijakan, lembaga keuangan, dan pelaku usaha dalam mendorong penggunaan sistem pembayaran digital yang inklusif dan berkelanjutan. Ke depan, penguatan literasi keuangan digital, peningkatan keamanan sistem, serta inovasi layanan berbasis kebutuhan generasi muda diharapkan dapat memperluas adopsi QRIS dan mendukung pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Bank Indonesia. (2023). *QRIS: Mewujudkan Pembayaran Digital Indonesia*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Deloitte. (2023). *Digital Consumer Trends in Southeast Asia*. Deloitte Insights.
- Harvard Business Review. (2022). *How Gen Z is Driving the Future of Cashless Payments*.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2020). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Schiffman, L., & Wisenblit, J. (2019). *Consumer Behavior*. Pearson Education.



FUNGSIONALISASI SOCRATIVE DALAM PEMBELAJARAN BAHASA (STUDI KASUS MAHASISWA UIN WALISONGO SEMARANG)

Inayah, M.Pd.³¹

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

*"Socratic, AI in education, UoS, OBE, AI, Alat Pedagogis,
Audience Response System, Student Response Systems,
Pembelajaran Bahasa Arab"*

³¹ Penulis lahir di Pati, 23 Desember 1985. Dosen Rumpun Keilmuan Pembelajaran Bahasa Arab pada 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. Scholar penulis: <https://scholar.google.com/citations?user=baHGYBAAAAA&hl=id>, dengan ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6736-5301>. ID Sinta: 6811667. ID Peneliti: 20101022121226. ID Garuda: 6877672. 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.

Perubahan lanskap pendidikan tinggi yang dipacu oleh digitalisasi menuntut reconstruksi praktik pembelajaran bahasa agar lebih responsif, formatif, dan kontekstual. *Student Response Systems* (SRS) seperti *Socrative* memberi instrumen praktis untuk mengoperasionalkan *assessment for learning*, dengan menyediakan umpan balik *real-time*, mengukur keterlibatan, dan mendokumentasikan perkembangan mahasiswa. Bukti sistematis menunjukkan bahwa penggunaan ARS (*Audience Response System*) ataupun SRS dapat meningkatkan partisipasi mahasiswa dan menciptakan data formatif yang berguna untuk intervensi pedagogis, jika dikombinasikan dengan strategi pengajaran yang kuat (Faasen, 2016; Funnell & Librarian, 2017). Bagi perguruan tinggi Islam seperti UIN Walisongo, pemanfaatan *Socrative* harus dilihat melalui dua lensa, yaitu efektivitas instruksional (apakah *Socrative* meningkatkan capaian *maharah*?), dan kesesuaian nilai (apakah praktik asesmen selaras dengan paradigma *Unity of Sciences UoS*?).

Socrative: Fitur, Fungsi, dan Relevansi Pedagogis

Socrative adalah aplikasi SRS berbasis web dan mobile yang menyediakan beberapa menu utama: Quiz (MCQ, *True/False*, *Short Answer*, esai singkat), *Quick Question / On-the-Fly*, *Space Race* (aktivitas *gamified* berbasis tim), *Exit Ticket*, dan *Reports* (laporan hasil kuis dan aktivitas). Fitur-fitur ini mendukung pembuatan bank soal, jadwal kuis, serta pelaporan yang dapat diunduh untuk analisis lanjutan (*Socrative help & guides*). *Socrative* memfasilitasi asesmen formatif yang efisien dan memberi bahan bukti yang berguna bagi dosen untuk menyesuaikan strategi pengajaran. Laman masuk *socrative* dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Laman Dashboard *Socrative*, Quiz, dan Exit Ticket



Dari perspektif pedagogis, *Socrative* efektif jika dipadukan dengan praktik pengajaran aktif. *Socrative* dapat memfasilitasi *retrieval practice*, *spaced practice*, dan *immediate feedback*, prinsip yang terbukti memperkuat retensi dan transfer pembelajaran (tinjauan ARS). Namun, keefektifan bergantung pada kualitas soal dan integrasinya ke dalam siklus pembelajaran. Jika soal bersifat dangkal atau tidak terkait *outcome*, data yang dihasilkan sedikit berguna. Oleh sebab itu, desain instruksional (RPS ber-OBE) harus mengatur peran *Socrative* sebagai alat formatif, bukan evaluasi sumatif tunggal.

fungsi pedagogis *Socrative*, dapat dipetakan berdasarkan hubungan antara fitur *Socrative*, *maharah* Bahasa Arab, dan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, sebagaimana yang tergambar pada Tabel 1.

Tabel 1. Pemetaan *Functional Socratic* dalam Pembelajaran Bahasa Arab dan Klusterisasi di Setiap Maharah-nya

No	Fitur Socratic	Maharah Bahasa Arab	Contoh Implementasi	Tujuan Pedagogis	Aktivitas Socratic	Hasil yang diharapkan
1	Quiz (MCQ)	Qir'ah Qaw'idi	Analisis teks arab pendek	Mengukur pemahaman bacaan	Pre-post reading quiz	Literasi akademik
2	Short answer	Rindoh, Faryamah	Terjemah kalimat kontekstual	Produksi bahasa tertulis	Draft ringkasan terjemahan	Koherensi tulisan, ketepatan makna
3	True/False	Qaw'idi	Identifikasi kesalahan nahwu	Penguatan konsep gramatikal	Latihan T/F	Akurasi struktur
4	Space Race	Kalim, Izzah	Disksusi cepat berbasis audio	Meningkatkan partisipasi	Quiz polling & diskusi	Pemahaman wacana lisan, kefasihan berbicara
5	Exit Ticket	Semua maharah	Refleksi kesulitan belajar	Evaluasi formatif	Semua fitur	

Implementasi *Socratic* di UIN Walisongo (Strategi dan Aktivitas dalam Pengembangan *Maharah*)

Pada *Maharah al-Istimā' (listening)*, tujuan (OBE/UoS) meliputi: mahasiswa mampu menangkap ide pokok, mengidentifikasi informasi detail, dan menafsirkan nuansa pragmatik dalam wacana Arab yang relevan dengan kajian keislaman. Aktivitas *Socratic*-nya: Setelah memutar klip audio (3–5 menit) berupa ceramah pendek atau wawancara, dosen menjalankan *Quick Question* (MCQ untuk ide pokok), *Short Answer* (parafase ringkas), dan *Exit Ticket* (bagian yang paling sulit). Hasil segera dianalisis pada dashboard *Socratic* untuk menentukan topik remedial pada pertemuan berikut. Studi kasus pada konteks lain menunjukkan *Socratic* efektif sebagai

alat *pre/post listening checks* dan meningkatkan keterlibatan (Cha, 2018). Indikator penilaiannya meliputi akurasi jawaban MCQ (% benar), kualitas parafrase (rubrik 0-4), refleksi *exit ticket* (narasi singkat), dengan menggunakan kombinasi skor formatif dan rubrik kualitatif.

Pada *maharah al-Kalâm (Speaking)*, Tujuan pembelajaran misalnya: mahasiswa mampu menyusun dan menyampaikan argumen singkat dalam bahasa Arab dengan tata wicara ilmiah dan adab komunikasi. Aktivitas *Socratic*-nya: Gunakan polling/MCQ sebagai *discussion starter* (misalnya pendapat terhadap pernyataan teoretik). Hasil polling membentuk kelompok diskusi; setiap kelompok menyiapkan 2 menit presentasi. Dosen merekam hasil presentasi dan menilai dengan rubrik kefasihan, kelancaran, dan koherensi. Indikator penilaian: rubrik kefasihan/koherensi (0-4), jumlah interaksi, kualitas respons terhadap pertanyaan audlens.

Pada *maharah al-Qirâ'ah (Reading)*, tujuannya misalnya mahasiswa mampu melakukan pembacaan kritis teks Arab (klasik/kontemporer) serta melakukan inferensi kontekstual. Aktivitas *Socratic*-nya adalah: *Pre-reading quiz (vocabulary & grammar checkpoint)*, setelah pembacaan kuis Inferensial (MCQ + *Short Answer*). Data SRS memperlihatkan area yang memerlukan pembahasan mendalam. Studi terkait penggunaan SRS dalam *pre-reading* mencatat peningkatan keterlibatan dan kesiapan membaca. Indikator penilaiannya dengan membandingkan skor *pre/post*; kualitas jawaban esai singkat.

Untuk *maharah al-kitâbah (writing)*, tujuannya didesain: mahasiswa dapat menyusun teks argumentatif/ilmiah berbahasa Arab yang koheren dan beretika. Aktivitas *Socratic*: Gunakan *Short Answer* untuk pengajuan paragraf pembuka; gunakan *True/False* untuk mengecek pemahaman struktur paragraf; gunakan *Exit Ticket* untuk mencatat bagian yang perlu direvisi. *Socratic* mempercepat siklus *drafting-feedback* sehingga mahasiswa dapat melakukan revisi berulang. Karena

AWE (*Automated Writing Evaluation*) atau evaluasi penulisan otomatis untuk bahasa Arab masih terbatas, peran dosen dan *peer review* tetap penting (Kolitsnyk et al., 2022). Indikator penilaiannya rubrik koherensi, akurasi morfologi, kualitas referensi (*UoS compliance*).

Bagian *Qawā'id* (*Grammar*) dan *Tarjamah* (*Translation*), tujuannya, misalnya menguasai aturan morfologi/sintaksis dasar dan prinsip strategi terjemahan kontekstual. Aktivitas *Socratic* berupa Latihan *retrieval* melalui MCQ/T-F untuk aturan grammar; *Short Answer* untuk terjemahan kalimat; polling strategi terjemah. Penggunaan SRS mendukung latihan *spaced retrieval* dan meningkatkan akurasi. Quasi-eksperimen terdahulu melaporkan efek positif pada skor latihan berulang menggunakan *Socratic* (Atlantis & Cheema, 2015). Indikator penilaian meliputi akurasi jawaban dan rubrik terjemah.

Walaupun secara teoretis banyak manfaat, implementasi *Socratic* tidak bebas hambatan. Beberapa tantangan yang kemungkinan dihadapi seperti infrastruktur & akses perangkat, yang permasalahannya akses perangkat dan koneksi internet yang heterogen, dapat diantisipasi dengan menyediakan *mobile lab*/kios perangkat di kampus, jadwalkan aktivitas SRS saat jaringan kampus stabil, sediakan alternatif *offline* (lembar kerja). Mengenai kualitas soal & desain instruksional, permasalahan yang muncul kemungkinan adalah soal dangkal yang hanya mengukur *recall*. Solusinya program pelatihan pembuatan soal *higher-order* (*Bloom* tingkat atas), *peer review* soal antar dosen, dan pembuatan bank soal bermutu yang terhubung ke RPS-OBE. Literatur menunjukkan ARS efektif bila disandingkan pedagogi aktif.

Tantangan lain meliputi validitas untuk keterampilan produktif. Seperti *Socratic* kurang mampu menilai aspek produktif secara mendalam (*speaking/writing*). Maka dapat diantisipasi dengan mengkombinasikan *Socratic* sebagai *checkpoint* formatif dengan penilaian kualitatif (rubrik,

portofolio, penilaian manusia) untuk *outcome* produktif. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pendekatan penilaian campuran (*mixed assessment*) direkomendasikan.

Daftar Pustaka

- Atlantis, E., & Cheema, B. S. (2015). Effect of Audience Response System Technology on Learning Outcomes in Health Students and Professionals: an Updated Systematic Review. *JBI Evidence Implementation*, 13(1), 3-8.
- Cha, Y. (2018). Using a Student Response System (Socrative) as a Pre-Reading Method in an EFL Reading Environment. *STEM Journal*, 19(2), 95-119.
- Faasen, M. (2016). *A Learning Design Framework for Active Learning using Audience Response Systems* (Issue March) [Stellenbosch University].
<https://files01.core.ac.uk/download/pdf/188224919.pdf>
- Funnell, P., & Librarian, F. L. (2017). Using Audience Response Systems to Enhance Student Engagement and Learning in Information Literacy Teaching. *Journal of Information Literacy*, 11(2), 28-50.
<https://doi.org/10.11645/11.2.2238>
- Kolisnyk, M., Korniytska, Y., Ogurtsova, O., & Sokyrska, O. (2022). Socrative as a Formative Assessment Tool in English for Specific Purposes Course. *Arab World English Journal (AWEJ) 2nd Special Issue on Covid 19 Challenges January 2022, January*, 377-392.
<https://doi.org/10.24093/awej/covid2.25>

BAB IV
EKONOMI KREATIF
SEBAGAI PENGGERAK
KEMANDIRIAN MASYARAKAT



EKONOMI KREATIF SEBAGAI PENGGERAK KEMANDIRIAN MASYARAKAT

Almira Keumala Ulfah, M.Si., Ak., CA., ASEAN CPA.³²

*Universitas Islam Negeri
Sultanah Nahrasyah Lhokseumawe*

"Ketika ide dan inovasi menjadi modal utama, Masyarakat tidak lagi bergantung pada sumber daya alam semata, tetapi pada daya cipta manusia"

Perubahan struktur ekonomi global yang semakin berbasis pengetahuan, inovasi, dan kreativitas telah mendorong

³² Almira Keumala Ulfah, M.Si. Ak. CA. ASEAN CPA adalah dosen akuntansi di Fakultas Syariah. IAIN 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. Penulis artikel dan jurnal di bidang Akuntansi Keuangan, Akuntansi Syariah, Akuntansi Sektor Publik, Ekonomi Kreatif, Ekonomi, Ekonomi Islam, Keuangan dan Pasar Modal. Pelaku Kewirausahaan dan aktivis ekonomi kreatif. Moto hidupnya "Berbagi Tidak Akan Membuat Kita Kekurangan Apapun"

lahirnya ekonomi kreatif sebagai salah satu pilar utama pembangunan berkelanjutan. Tidak lagi semata-mata bertumpu pada eksploitasi sumber daya alam, ekonomi kreatif menempatkan ide, kreativitas, dan nilai budaya sebagai sumber daya utama yang bernilai ekonomi tinggi. Dalam konteks ini, ekonomi kreatif tidak hanya berfungsi sebagai mesin pertumbuhan ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun kemandirian masyarakat.

Kemandirian masyarakat menjadi isu penting, terutama di tengah tantangan ketimpangan ekonomi, pengangguran struktural, dan keterbatasan akses terhadap sumber daya produktif. Ekonomi kreatif menawarkan pendekatan alternatif yang inklusif, karena dapat diakses oleh berbagai lapisan masyarakat, termasuk kelompok marginal, perempuan, dan generasi muda. Melalui penguatan kapasitas kreatif dan pemanfaatan potensi lokal, masyarakat didorong untuk menjadi subjek pembangunan, bukan sekadar objek kebijakan.

Ekonomi kreatif hadir sebagai respons atas keterbatasan model pembangunan konvensional yang terlalu bergantung pada eksploitasi sumber daya alam dan sektor padat modal. Dalam konteks masyarakat yang beragam dan kaya akan potensi lokal, ekonomi kreatif menawarkan pendekatan pembangunan yang lebih inklusif dengan menempatkan kreativitas, inovasi, dan pengetahuan sebagai sumber daya utama. Melalui ekonomi kreatif, ide, bakat, serta kearifan lokal masyarakat diolah menjadi nilai ekonomi yang berkelanjutan, sekaligus memperkuat posisi masyarakat sebagai pelaku utama pembangunan.

Sebagai penggerak kemandirian masyarakat, ekonomi kreatif tidak hanya berorientasi pada peningkatan pendapatan, tetapi juga pada penguatan kapasitas dan kepercayaan diri individu serta komunitas. Proses kreatif mendorong masyarakat untuk mengenali potensinya, mengembangkan keterampilan, dan membangun daya saing secara mandiri.

Dengan demikian, kemandirian yang terbentuk bukanlah kemandirian semu yang bergantung pada bantuan eksternal, melainkan kemandirian substantif yang tumbuh dari kemampuan mencipta dan mengelola nilai ekonomi secara berkelanjutan.

Ekonomi kreatif juga berperan penting dalam menciptakan lapangan kerja berbasis komunitas. Sektor ini memungkinkan masyarakat untuk membangun usaha dalam skala mikro dan kecil dengan modal yang relatif terjangkau. Aktivitas kreatif yang berakar pada lingkungan sosial dan budaya setempat mampu menyerap tenaga kerja lokal, mengurangi ketimpangan ekonomi, serta menekan laju urbanisasi. Dengan berkembangnya usaha-usaha kreatif di tingkat lokal, struktur ekonomi masyarakat menjadi lebih kuat dan resilien terhadap guncangan eksternal.

Perkembangan teknologi digital semakin memperkuat peran ekonomi kreatif dalam mendorong kemandirian masyarakat. Platform digital membuka akses pasar yang lebih luas, memungkinkan produk dan jasa kreatif lokal menjangkau konsumen nasional hingga global. Digitalisasi juga memberikan ruang bagi masyarakat untuk berinovasi, berkolaborasi, dan membangun jejaring usaha tanpa batas geografis. Dalam konteks ini, teknologi berfungsi sebagai enabler yang mempercepat transformasi ekonomi kreatif dan memperluas peluang kemandirian ekonomi.

Namun demikian, optimalisasi ekonomi kreatif sebagai penggerak kemandirian masyarakat memerlukan dukungan ekosistem yang memadai. Keterbatasan akses permodalan, rendahnya literasi keuangan, serta lemahnya kapasitas manajerial masih menjadi tantangan yang harus diatasi. Oleh karena itu, peran pemerintah, lembaga pendidikan, komunitas, dan sektor swasta menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif melalui kebijakan, pendampingan, dan kolaborasi berkelanjutan. Pada akhirnya, ekonomi kreatif

bukan sekadar sektor ekonomi alternatif, melainkan strategi pembangunan sosial-ekonomi yang berorientasi pada manusia. Dengan menempatkan kreativitas dan inovasi sebagai kekuatan utama, ekonomi kreatif mampu mendorong kemandirian masyarakat secara holistic ekonomi, sosial, dan budaya. Jika dikelola secara inklusif dan berkelanjutan, ekonomi kreatif akan menjadi fondasi kuat bagi terwujudnya masyarakat yang mandiri, berdaya saing, dan berkeadilan.

Dalam perspektif sosial, ekonomi kreatif juga berperan sebagai sarana penguatan kohesi dan solidaritas masyarakat. Aktivitas kreatif yang berbasis komunitas mendorong terbentuknya ruang kolaborasi, di mana individu saling berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Pola kerja kolektif ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat modal sosial yang menjadi fondasi penting bagi kemandirian masyarakat dalam jangka panjang.

Ekonomi kreatif turut membuka peluang bagi kelompok yang selama ini kurang terakomodasi dalam sistem ekonomi formal, seperti perempuan, pemuda, dan masyarakat pedesaan. Dengan karakteristik yang fleksibel dan adaptif, sektor kreatif memungkinkan kelompok-kelompok tersebut untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi tanpa harus meninggalkan peran sosial dan budaya yang mereka jalani. Inklusivitas ini menjadikan ekonomi kreatif sebagai instrumen strategis dalam mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi.

Dari sisi kelembagaan, penguatan ekonomi kreatif mendorong lahirnya organisasi-organisasi lokal yang berorientasi pada pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat. Koperasi kreatif, komunitas wirausaha, dan pusat inkubasi lokal menjadi wadah bagi masyarakat untuk mengelola sumber daya secara kolektif dan profesional. Keberadaan kelembagaan ini memperkuat tata kelola ekonomi lokal dan meningkatkan daya tawar masyarakat dalam ekosistem ekonomi yang lebih luas. Selain itu, ekonomi kreatif

memiliki potensi besar dalam menumbuhkan kesadaran masyarakat terhadap nilai keberlanjutan. Banyak produk dan layanan kreatif yang mengedepankan prinsip ramah lingkungan, penggunaan bahan lokal, serta proses produksi yang bertanggung jawab. Dengan demikian, ekonomi kreatif tidak hanya mendorong kemandirian ekonomi, tetapi juga membentuk pola pikir masyarakat yang lebih peduli terhadap keberlanjutan lingkungan dan sosial.

Ke depan, pengembangan ekonomi kreatif sebagai penggerak kemandirian masyarakat menuntut pendekatan yang lebih strategis dan terintegrasi. Sinergi antara kebijakan publik, pendidikan, teknologi, dan budaya lokal menjadi kunci agar potensi kreatif masyarakat dapat berkembang secara optimal. Dengan dukungan yang tepat dan berkelanjutan, ekonomi kreatif akan terus tumbuh sebagai kekuatan transformatif yang mampu mengantarkan masyarakat menuju kemandirian yang inklusif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Howkins, J. (2001). *The creative economy: How people make money from ideas*. London, UK: Penguin Books.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2021). *Rencana strategis pengembangan ekonomi kreatif 2020–2024*. Jakarta: Kemenparekraf.
- OECD. (2020). *Culture and local development: Maximising the impact*. Paris: OECD Publishing.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- UNCTAD. (2010). *Creative economy report 2010: A feasible development option*. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development.

UNDP. (2016). Human development report 2016: Human development for everyone. New York, NY: United Nations Development Programme.

World Bank. (2019). World development report 2019: The changing nature of work. Washington, DC: World Bank.



MENATA ULANG KINERJA ORGANISASI: PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ERA KERJA *HYBRID*

Nabila Hilmy Zhafira SM., MBA.³³

Universitas Teuku Umar

"Kinerja organisasi optimal tercapai melalui praktik SDM seimbang. Fleksibilitas dan teknologi harus mendukung kesejahteraan karyawan guna menjaga efektivitas jangka panjang"

Transisi global menuju model kerja *hybrid* bukan lagi sekadar respons darurat terhadap kondisi krisis, melainkan sebuah evolusi struktural dalam lanskap ketenagakerjaan modern. Perubahan ini telah meruntuhkan paradigma tradisional dan memaksa organisasi untuk melakukan redefinisi terhadap konsep ruang kerja dan produktivitas. Fokus utama kini bergeser pada bagaimana

³³ Penulis merupakan dosen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar dengan bidang konsentrasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Menyelesaikan studi S1 di President University dan menyelesaikan S2 di Magister Manajemen UGM pada tahun 2017.

mengoptimalkan kreativitas, kemandirian digital, dan kemampuan *Human Capital* dalam lingkungan digital yang terdesentralisasi. Teori ini memandang bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan karyawan adalah aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi.

Di era kerja *hybrid*, kinerja organisasi semakin bergantung pada seberapa strategis manajemen sumber daya manusia (SDM) merancang ulang pekerjaan, sistem, dan budaya. Sistem kerja *hybrid* dapat meningkatkan kepuasan karyawan, produktivitas, dan efektivitas organisasi ketika didukung oleh kebijakan SDM yang jelas, infrastruktur digital yang kuat, dan manajer yang kompeten (Jaiswal and Saxena, 2025). Praktik SDM strategis seperti komunikasi inklusif, akses yang adil terhadap sumber daya, dan dukungan untuk kesejahteraan karyawan dapat membentuk pengalaman kerja *hybrid* yang erat kaitannya dengan tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan (Jaiswal and Saxena, 2025). Studi tentang manajemen SDM era digital juga menunjukkan bahwa proses SDM yang didukung teknologi, termasuk manajemen kinerja berbasis data, pelatihan, dan alat kolaborasi, meningkatkan inovasi dan efisiensi operasional, yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi (Tusriyanto, Sulaeman and Nurcholldah, 2023; Ruiz et al., 2024). Pada saat yang sama, penelitian tentang sistem SDM memperingatkan bahwa peningkatan kinerja secara optimal dapat tercapai ketika praktik SDM dilaksanakan dengan seimbang antara peluang, keterampilan, motivasi dan kesejahteraan yang didapatkan karyawan. Tetapi, sistem yang terlalu intensif justru dapat meningkatkan tekanan dan mengurangi kepuasan karyawan (Conway et al., 2016; Ho and Kuvaas, 2019).

Dalam praktiknya, strategi SDM yang efektif dalam lingkungan *hybrid* menekankan penilaian kinerja berbasis hasil, kepemimpinan berbasis kepercayaan, dan umpan balik berkelanjutan, dengan didukung oleh pemantauan berbasis AI

dan platform komunikasi digital (Mustari *et al.*, 2024; Usman, 2024). Dengan mengintegrasikan manajemen SDM yang strategis, dukungan teknologi, berorientasi pada karyawan ; organisasi dapat mempertahankan *engagement* karyawan, mendorong inovasi, dan mencapai kinerja unggul dalam kondisi fleksibel dan tidak pasti sebagai karakteristik sistem kerja *hybrid* (Tusriyanto, Sulaeman and Nurcholidah, 2023; Subrahmanya, Ram and Peri, 2025; Zhafira, Makhmun and Yusnaldi, 2025).

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Sebagai Pendorong Kinerja *Hybrid*

Praktik MSDM strategis memiliki hubungan yang signifikan dengan implementasi *hybrid* yang sukses, yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan, produktivitas, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Jaiswal and Saxena, 2025). Potensi sistem kerja *hybrid* hanya dapat terwujud ketika manajemen SDM menyesuaikan sistem perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan komunikasi dengan kebutuhan *hybrid* (Jaiswal and Saxena, 2025; Subrahmanya, Ram and Peri, 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kerja fleksibel dan inovasi digital mempengaruhi kinerja terutama melalui elemen yang dikelola oleh SDM, seperti kejelasan peran, manajemen beban kerja, dan lingkungan yang mendukung (Ikram *et al.*, 2025).

Pengalaman kerja *hybrid* dapat menjadi faktor utama peningkatan produktivitas, *work-life balance*, fleksibilitas, kesejahteraan, dan Kesehatan.

Namun juga dapat menyamarkan batas antara kerja dan rumah, menyebabkan tuntutan kerja dan rumah saling bersaing sehingga menjadi sumber tekanan jika tidak dikelola dengan baik (Bloom, Han and Liang, 2024; Eng, Michaela and and Champoux-Larsson, 2024; Aksoy *et al.*, 2025).

Strategi SDM yang efektif dengan memperhatikan kebijakan kerja fleksibel dan program kesejahteraan dapat mendukung peningkatan produktivitas, keterlibatan, dan efisiensi organisasi. Sementara dukungan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan digital dan ketidakpedulian terhadap organisasi (Rosari et al., 2025). Dalam sistem kerja *hybrid*, risiko terkait SDM seperti kualitas rekrutmen, tingkat kehadiran, dan tingkat *turnover* diperkirakan akan memengaruhi kinerja. Namun, pada tingkat yang lebih luas, manajemen SDM yang berfokus pada perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja yang didukung oleh teknologi dapat membangun tim yang kompeten dan inovatif, sehingga meningkatkan kinerja organisasi dalam konteks digital dan *hybrid* (Tusriyanto, Sulaeman and Nurcholikhah, 2023).

Organisasi dengan sistem kerja *hybrid* yang menerapkan evaluasi berbasis hasil dengan dukungan digitalisasi yang memadai, dan kepemimpinan berbasis kepercayaan terbukti memiliki tingkat produktivitas, keterlibatan, dan keadilan yang lebih tinggi dalam penilaian kinerja (Effiyaldi, Subroto and Sakaria, 2025; Koglin et al., 2025).

Kesimpulan

Menata ulang kinerja organisasi di era *hybrid* bukan hanya sekedar menyediakan alat kolaborasi, melainkan menyiapkan strategi *Human Capital* untuk beradaptasi menghadapi perkembangan lingkungan. Manajemen SDM memegang peran sentral dalam memastikan bahwa fleksibilitas tidak menjadi penghalang bagi pengembangan talenta, melainkan merupakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dengan mengombinasikan kepercayaan, teknologi, dan pengembangan kapasitas manusia secara berkelanjutan, organisasi dapat mencapai performa puncak di era *new normal* saat ini.

Daftar Pustaka

- Aksoy, C.G. et al. (2025) *Working from Home in 2025: Five Key Facts*. Stanford Institute for Economic Policy Research (SIEPR). Available at: <https://siepr.stanford.edu/publications/essay/working-home-2025-five-key-facts>.
- Bloom, N., Han, R. and Liang, J. (2024) 'Hybrid working from home improves retention without damaging performance', *Nature*, 630(8018), pp. 920-925.
- Conway, E. et al. (2016) 'Demands or Resources? The Relationship Between HR Practices, Employee Engagement, and Emotional Exhaustion Within a Hybrid Model of Employment Relations', *Human Resource Management*, 55(5), pp. 901-917.
- Effiyaldi, Subroto, S. and Sakaria, M. (2025) 'Hybrid Working: Challenges and Opportunities in Managing Employee Performance in the Age of Flexible Working', *Journal of management economics and accounting*, 2(2), pp. 95-105.
- Eng, I., Michaela, T. and and Champoux-Larsson, M.-F. (2024) 'Hybrid workers describe aspects that promote effectiveness, work engagement, work-life balance, and health', *Cogent Psychology*, 11(1), p. 2362535. Available at:
- Ho, H. and Kuvaas, B. (2019) 'Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well-being paradox Hoang Ho', (1994), pp. 1-19.

- Ikram, M. et al. (2025) 'THE EXAMINATION OF FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS, RECENT TECHNOLOGICAL INNOVATIONS, AND THEIR EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IS LARGELY GUIDED BY THE CONSERVATION OF RESOURCES (COR) THEORY', *International Journal of Education, Business and Economics Research (IJEER)*, 5(3), pp. 437-455.
- Jaiswal, B.K. and Saxena, A.K. (2025) 'Strategic Workforce Transformation and Hybrid Work Culture: An Empirical Study of Corporate HR Practices in Korba, Chhattisgarh', *International Journal of Scientific Research in Humanities and Social Sciences*, 2(4), pp. 23-35.
- Koglin, G. et al. (2025) 'THE NEW ERA OF WORK: MANAGEMENT OF HYBRID TEAMS AND THEIR CHALLENGES', *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 19(7), pp. 1-17.
- Mustari, V.H. et al. (2024) 'ADAPTING TO THE HYBRID WORKFORCE: HR STRATEGIES FOR MANAGING REMOTE AND ON-SITE EMPLOYEES IN 2024', *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), pp. 4688-4693.
- Rosari, M.A. et al. (2025) 'THE IMPACT OF HYBRID WORKING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND WELL-BEING IN THE DIGITAL ERA', *JISOSEPOL: JURNAL ILMU SOSIAL EKONOMI DAN POLITIK*, 3(2), pp. 525-536.
- Ruiz, L. et al. (2024) 'Information & Management Digital human resource strategy: Conceptualization, theoretical development, and an empirical examination of its impact on firm performance', *Information & Management*, 61(4), p. 103966. Available at:

- Subrahmanya, S., Ram, S. and Peri, G. (2025) 'Remote Work and Employee Productivity: Post-Pandemic Strategic HR Perspectives', *Journal of Informatics Education and Research*, 5(2), pp. 2133-2149.
- Tusriyanto, Sulaeman, M.M. and Nurcholidah, L. (2023) 'Optimising Organisational Performance Through Human Resource Management Strategy and Technology Integration to Enhance Innovation', *Technology and Society Perspectives (TACIT)*, 1(3), pp. 139-147. Available at:
- Usman, I. (2024) 'HR Management Practices in the Digital Age: Challenges of Remote Working, Digital Communication, and Employee wellbeing', *PROCEEDING OF RESEARCH AND CIVIL SOCIETY DESEMINATION (MANAGEMENT & BUSINESS CHALLENGES IN DIGITAL ERA)*, 2(1), pp. 85-97.
- Zhafira, N.H., Makmun, A.H. and Yusnaldi, Y. (2025) 'ENGAGED AND COMMITTED IN THE HYBRID ERA: PATHWAYS TO EMPLOYEE PERFORMANCE', *Proceeding ICONIES Faculty of Economics UIN Maik Ibrahim Malang*, pp. 1475-1484.



STRATEGI PROMOSI EFEKTIF BAGI LEMBAGA PENDIDIKAN

Sri Hardianty, M.Pd.³⁴

STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh

"Promosi lembaga pendidikan harus berbasis mutu, jujur, beretika, dan terintegrasi dengan manajemen untuk membangun citra serta kepercayaan masyarakat"

Perkembangan pendidikan pada era globalisasi dan digitalisasi menuntut lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas layanan dan membangun kepercayaan masyarakat di tengah persaingan yang semakin ketat. Saat ini, dalam menentukan pilihan lembaga pendidikan, masyarakat semakin mempertimbangkan kualitas layanan, citra dan reputasi lembaga, prestasi yang dihasilkan, serta nilai-nilai yang menjadi karakter institusi, selain faktor lokasi dan biaya. Dalam konteks ini, kepercayaan publik menjadi faktor kunci keberlanjutan lembaga pendidikan.

³⁴ Penulis lahir di Meulaboh 2 Mei 1991, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Tarbiyah dan Keguruan, menyelesaikan studi S1 di Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2014, dan menyelesaikan S2 di Pascasarjana USK Banda Aceh Prodi Administrasi Pendidikan tahun 2017.

Promosi lembaga pendidikan berperan strategis sebagai bagian dari manajemen untuk mengomunikasikan visi, misi, dan mutu layanan secara transparan dan edukatif. Namun, banyak lembaga pendidikan masih melakukan promosi secara konvensional dan belum terintegrasi dengan peningkatan mutu serta pemanfaatan media digital. Oleh karena itu, tulisan ini bertujuan mengkaji strategi promosi yang efektif dan relevan dalam meningkatkan daya tarik dan kepercayaan masyarakat.

Konsep Dasar Promosi dalam Lembaga Pendidikan

Promosi dalam lembaga pendidikan memiliki karakter berbeda dengan promosi bisnis. Jika promosi bisnis berorientasi pada penjualan dan keuntungan, promosi pendidikan lebih menekankan penyampaian informasi, pembentukan citra lembaga, serta pembangunan kepercayaan masyarakat terhadap mutu dan nilai-nilai pendidikan. Oleh karena itu, promosi pendidikan tidak dapat dipisahkan dari misi sosial dan tanggung jawab moral lembaga kepada publik.

Promosi lembaga pendidikan merupakan upaya terencana untuk mengomunikasikan visi, misi, program, dan keunggulan lembaga secara informatif, edukatif, dan berkelanjutan. Tujuan utamanya adalah membangun citra positif yang mencerminkan kualitas layanan, profesionalisme pengelolaan, serta konsistensi nilai yang dijalankan, sekaligus menjaga kepercayaan masyarakat sebagai modal keberlangsungan lembaga.

Pelaksanaan promosi harus dilakukan secara jujur dan sesuai dengan kondisi nyata lembaga, serta terintegrasi dengan manajemen dan kepemimpinan. Promosi yang efektif direncanakan secara sistematis, didukung oleh mutu layanan yang konsisten, dan diarahkan oleh pimpinan agar selaras dengan visi dan budaya mutu lembaga.

Dengan demikian, promosi menjadi strategi penting dalam memperkuat citra dan daya saing lembaga pendidikan.

Karakteristik Lembaga Pendidikan Sebagai Objek Promosi

Lembaga pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi bisnis, sehingga pendekatan promosinya perlu dilakukan secara khas dan berhati-hati. Pemahaman terhadap karakteristik ini penting agar strategi promosi yang diterapkan efektif dalam jangka pendek dan sejalan dengan tujuan dan nilai pendidikan.

1. Lembaga pendidikan merupakan penyedia jasa yang bersifat tidak berwujud. Layanan pendidikan tidak dapat dinilai secara langsung sebelum proses pembelajaran berlangsung dan hasilnya terlihat. Masyarakat pada dasarnya mempercayakan proses pembentukan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta didik kepada lembaga pendidikan. Oleh karena itu, promosi tidak cukup menonjolkan tampilan fisik, melainkan perlu mengomunikasikan kualitas proses pembelajaran dan profesionalisme sumber daya manusia.
2. Hasil pendidikan bersifat jangka panjang. Dampak pendidikan baru dapat dirasakan dalam perjalanan waktu melalui perkembangan kompetensi dan karakter lulusan. Kondisi ini menuntut promosi yang menekankan rekam jejak, konsistensi mutu, dan keberhasilan lulusan sebagai indikator kualitas lembaga.
3. Lembaga pendidikan dibentuk oleh nilai, budaya, dan visi-misi institusi. Nilai-nilai tersebut menjadi identitas dan pembeda antar lembaga pendidikan. Promosi yang efektif perlu menampilkan nilai dan arah

pengembangan lembaga secara jujur dan apa adanya, sehingga mudah dipahami dan dipercaya oleh masyarakat.

4. Kepercayaan masyarakat merupakan modal utama lembaga pendidikan. Keputusan memilih lembaga sangat dipengaruhi oleh reputasi, pengalaman, dan kesesuaian antara informasi yang disampaikan dengan kondisi nyata. Promosi yang tidak didukung oleh realitas mutu justru dapat merusak kepercayaan publik.

Dengan karakteristik tersebut, promosi lembaga pendidikan harus berbasis pada kualitas nyata layanan pendidikan. Promosi yang efektif bukan sekadar slogan, tetapi cerminan mutu proses pembelajaran, budaya lembaga, dan komitmen terhadap tanggung jawab sosial.

Strategi Promosi Efektif bagi Lembaga Pendidikan

Strategi promosi lembaga pendidikan harus dirancang secara terencana dan terintegrasi dengan mutu layanan pendidikan. Keberhasilan promosi sangat ditentukan oleh kualitas nyata yang dirasakan oleh peserta didik dan masyarakat, sehingga promosi perlu mencerminkan kekuatan akademik, manajerial, dan sosial lembaga.

1. Promosi berbasis mutu layanan pendidikan menjadi fondasi utama. Prestasi peserta didik, kompetensi pendidik, serta program unggulan yang relevan dengan kebutuhan zaman merupakan indikator konkret kualitas lembaga yang perlu dikomunikasikan kepada publik. Promosi yang efektif menampilkan keunggulan riil lembaga secara jujur dan proporsional.
2. Pemanfaatan media digital menjadi sarana strategis dalam promosi pendidikan. Website dan media sosial

berfungsi sebagai media informasi dan komunikasi yang menampilkan profil lembaga, kegiatan akademik, prestasi, serta testimoni alumni. Pengelolaan konten yang konsisten dan edukatif akan memperkuat citra dan branding lembaga di mata masyarakat.

3. Hubungan masyarakat (*public relations*) berperan dalam membangun kepercayaan dan reputasi lembaga. Kerja sama dengan masyarakat, publikasi kegiatan melalui media lokal, serta keterlibatan orang tua dan komite sekolah menjadi bentuk promosi tidak langsung yang berdampak signifikan terhadap citra lembaga.
4. Alumni dan *word of mouth* merupakan aset promosi yang kuat. Keberhasilan dan pengalaman positif alumni dapat lebih dipercaya oleh masyarakat dibandingkan promosi formal, sehingga perlu dimanfaatkan sebagai sarana penyampaian informasi yang autentik.
5. Promosi internal juga memiliki peran penting. Budaya mutu, pelayanan administrasi yang profesional, serta hubungan yang baik dengan peserta didik dan orang tua akan menciptakan kepuasan dan kesan positif. Promosi internal dan eksternal yang berjalan selaras akan membentuk citra lembaga pendidikan yang kuat dan berkelanjutan.

Tantangan dalam Promosi Lembaga Pendidikan

Meskipun promosi berperan penting dalam meningkatkan citra dan daya saing lembaga pendidikan, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan. Jika tidak dikelola dengan baik, tantangan tersebut dapat mengurangi efektivitas promosi dan berdampak pada menurunnya kepercayaan masyarakat.

Oleh karena itu, pemahaman terhadap tantangan promosi menjadi dasar penting dalam merumuskan strategi yang realistis dan berkelanjutan.

Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran merupakan tantangan utama. Banyak lembaga pendidikan belum memiliki tenaga khusus di bidang humas atau promosi, sehingga kegiatan promosi dilakukan secara terbatas dan tidak berkelanjutan. Selain itu, promosi belum dipahami sebagai bagian dari manajemen strategis, melainkan hanya sebagai aktivitas tambahan, sehingga kurang terencana dan tidak dievaluasi secara sistematis.

Tantangan lainnya adalah rendahnya pemanfaatan teknologi dan media digital. Sebagian lembaga pendidikan masih belum siap beradaptasi dengan perkembangan teknologi, sehingga promosi yang dilakukan kurang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang semakin digital. Di sisi lain, ketidaksesuaian antara pesan promosi dan mutu layanan pendidikan yang sesungguhnya juga menjadi persoalan serius, karena berpotensi merusak citra dan kepercayaan publik.

Berdasarkan kondisi tersebut, promosi lembaga pendidikan perlu dilakukan secara hati-hati, berbasis pada kondisi riil lembaga, serta terintegrasi dengan peningkatan mutu pendidikan. Komitmen pimpinan dan penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi kunci dalam mengatasi tantangan promosi secara berkelanjutan.

Penutup

Promosi merupakan bagian penting dari pengelolaan lembaga pendidikan dalam menghadapi persaingan dan perubahan kebutuhan masyarakat. Promosi bertujuan menarik peserta didik dan bagian dari manajemen pendidikan yang berorientasi pada pembentukan citra, kepercayaan publik, dan

keberlanjutan lembaga. Strategi promosi yang efektif harus berbasis pada mutu nyata layanan pendidikan, mencerminkan kualitas pembelajaran, kompetensi sumber daya manusia, serta keberhasilan lulusan. Promosi perlu dilakukan secara jujur dan beretika agar informasi yang disampaikan sesuai dengan kondisi riil lembaga, karena promosi yang tidak selaras dengan realitas berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat.

Promosi juga harus terintegrasi dengan manajemen pendidikan secara menyeluruh, direncanakan secara strategis, didukung kepemimpinan yang visioner, dan dievaluasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menjadikan promosi sebagai bagian dari perencanaan strategis, meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam pengelolaannya, serta memastikan promosi berjalan seiring dengan upaya peningkatan mutu pendidikan. Dengan pendekatan tersebut, promosi diharapkan mampu memperkuat daya saing dan menjaga eksistensi lembaga pendidikan secara berkelanjutan.



KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGELOLAAN KAMPUS BERBASIS MUTU

Nurasiah, M.Pd.³⁵

UIN Sultanah Nahrasyah Lhokseumawe

"Kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi menjadi kekuatan strategis dalam membangun budaya mutu, mendorong inovasi akademik, dan meningkatkan daya saing Institut secara berkelanjutan"

Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan lembaga penting yang memikul tanggung jawab besar dalam melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Dalam era globalisasi, kemajuan teknologi digital, serta persaingan

³⁵ Penulis lahir di Nicah Awe, 25 Juni 1979, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Sultanah Nahrasyah Lhokseumawe. Menyelesaikan studi S1 di Tadris Biologi FTIK IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2002, menyelesaikan S2 di Pascasarjana Prodi Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) Unsyiah Banda Aceh Tahun 2013.

antaruniversitas baik di tingkat nasional maupun internasional, tuntutan terhadap kualitas pendidikan tinggi semakin meningkat. Mutu menjadi tolok ukur utama untuk menilai kredibilitas serta keberlangsungan sebuah perguruan tinggi, baik dari sisi akademik maupun tata kelola kelembagaan.

Kualitas perguruan tinggi tidak hanya ditunjukkan melalui akreditasi institusi dan program studi, tetapi juga melalui mutu proses pembelajaran, produktivitas penelitian, relevansi kegiatan pengabdian masyarakat, serta layanan akademik dan nonakademik yang diberikan. Karena itu, pengelolaan kampus tidak cukup dilakukan secara administratif atau parsial, melainkan harus berlandaskan sistem manajemen mutu yang terencana, terukur, dan berkesinambungan (Sallis, 2014: 21). Dalam kerangka tersebut, kepemimpinan memiliki peran yang sangat menentukan. Pemimpin kampus bukan sekadar pengambil keputusan, tetapi juga pengarah visi, pembentuk budaya organisasi, serta penggerak perubahan. Model kepemimpinan tradisional yang cenderung birokratis dan transaksional dianggap kurang mampu mendorong inovasi serta menjaga peningkatan mutu secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan dan diperlukan dalam pengelolaan kampus berbasis mutu (Northouse, 2019: 170).

Landasan Teoretis Kepemimpinan Transformasional

Gagasan kepemimpinan transformasional berawal dari pemikiran Burns yang membedakan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai proses yang mampu mengubah nilai, sikap, serta motivasi pengikut agar berorientasi pada tujuan yang lebih tinggi dan bermakna (Burns, 1978: 20). Seorang pemimpin transformasional tidak

hanya menekankan pada pertukaran kepentingan, melainkan berusaha menumbuhkan komitmen moral dan membangun visi bersama. Konsep ini kemudian diperluas oleh Bass yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong kinerja pengikut melampaui standar yang diharapkan melalui kekuatan visi, inspirasi, serta stimulasi intelektual (Bass, 1985: 31). Dalam kerangka tersebut, kepemimpinan transformasional tidak hanya memberi dampak pada individu, tetapi juga membawa perubahan pada sistem dan budaya organisasi.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama. Pertama, *idealized influence*, yakni kemampuan pemimpin menjadi teladan dengan integritas, kredibilitas, dan komitmen terhadap nilai organisasi. Kedua, *inspirational motivation*, yaitu kemampuan menyampaikan visi yang jelas, penuh optimisme, dan menantang. Ketiga, *intellectual stimulation*, yakni dorongan bagi anggota organisasi untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Keempat, *individualized consideration*, yaitu perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, serta pengembangan individu dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006: 6).

Keempat dimensi tersebut sangat sesuai dengan karakteristik perguruan tinggi yang menjunjung kebebasan akademik, mendorong inovasi ilmiah, serta berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan.

Pengelolaan Kampus Berbasis Mutu

Manajemen kampus berbasis mutu merupakan pendekatan yang menempatkan kualitas sebagai fokus utama dalam setiap aspek penyelenggaraan pendidikan tinggi. Mutu dalam konteks ini mencakup kualitas masukan (mahasiswa, tenaga pengajar, serta sarana prasarana), proses

(pembelajaran, penelitian, dan layanan), keluaran (tulisan serta publikasi ilmiah), dan hasil akhir (daya saing lulusan serta kontribusi sosial) (Harvey & Green, 1993: 10).

Pendekatan berbasis mutu menuntut adanya sistem penjaminan mutu yang terintegrasi dan berkesinambungan. Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) berperan sebagai instrumen penting untuk memastikan standar pendidikan tinggi diterapkan secara konsisten. Namun, dalam praktiknya, SPMI kerap berjalan secara administratif dan belum sepenuhnya membentuk budaya mutu yang kuat di lingkungan kampus (Sallis, 2014: 44).

Oleh karena itu, pengelolaan kampus berbasis mutu membutuhkan kepemimpinan yang mampu menjadikan mutu sebagai nilai bersama, bukan sekadar kewajiban struktural. Tanpa kepemimpinan yang visioner dan berkomitmen, sistem mutu berisiko hanya menjadi formalitas dokumen tanpa memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas institusi.

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Kampus

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam memastikan visi mutu terintegrasi ke seluruh aspek pengelolaan kampus. Seorang pemimpin transformasional mampu mengubah visi institusi menjadi kebijakan dan program nyata serta menyampaikannya secara efektif kepada seluruh sivitas akademika (Fullan, 2007: 51).

Dalam praktik pengelolaan kampus, kepemimpinan transformasional mendorong keterlibatan aktif dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan yang partisipatif ini menumbuhkan rasa memiliki terhadap kebijakan mutu sekaligus memperkuat

komitmen bersama untuk mencapai tujuan Institusi. Pandangan ini sejalan dengan gagasan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif harus bersifat kolaboratif dan inklusif (Bush, 2018: 87). Selain itu, stimulasi intelektual yang diberikan pemimpin transformasional berkontribusi pada peningkatan kualitas tridharma perguruan tinggi. Dosen terdorong untuk menghasilkan riset yang inovatif serta mengembangkan pembelajaran berbasis penelitian, sementara mahasiswa diarahkan untuk aktif dalam kegiatan akademik dan pengembangan diri. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu akademik sekaligus memperkuat reputasi institusi.

Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Mutu Kampus

Budaya mutu merupakan aspek krusial dalam manajemen kampus berbasis kualitas. Ia mencerminkan nilai, sikap, serta perilaku sivitas akademika yang berorientasi pada peningkatan mutu dan perbaikan berkesinambungan. Proses pembentukan budaya mutu tidak dapat terjadi secara cepat, melainkan membutuhkan internalisasi nilai yang konsisten dan terus-menerus (Sallis, 2014: 62).

Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menumbuhkan budaya mutu. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya menekankan pencapaian standar, tetapi juga menunjukkan teladan melalui integritas akademik, etika profesional, serta komitmen terhadap kualitas. Keteladanan tersebut menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan dan loyalitas sivitas akademika (Northouse, 2019: 182). Dengan pendekatan transformasional, mutu tidak lagi dipandang sebagai sekadar kewajiban administratif, melainkan sebagai kebutuhan mendasar dan tanggung jawab kolektif seluruh warga kampus.

Tantangan Implementasi dan Strategi Penguatan

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan kampus berbasis mutu tidak terlepas dari sejumlah hambatan, seperti adanya penolakan terhadap perubahan, budaya birokrasi yang kaku, serta keterbatasan sumber daya manusia dan finansial. Kondisi ini menuntut strategi kepemimpinan yang lebih adaptif dan sesuai dengan konteks (Bush, 2018: 112).

Upaya memperkuat kepemimpinan transformasional dapat dilakukan melalui peningkatan kapasitas kepemimpinan di seluruh tingkatan struktural kampus, mulai dari pimpinan universitas hingga program studi. Selain itu, penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional ke dalam sistem penjaminan mutu internal akan memperkokoh keberlanjutan perubahan yang dijalankan (Fullan, 2007: 73).

Daftar Pustaka

- Bass, Bernard M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, Bernard M., dan Ronald E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, James MacGregor. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Bush, Tony. 2018. *Theories of Educational Leadership and Management*. London: Sage Publications.
- Fullan, Michael. 2007. *The New Meaning of Educational Change*. New York: Teachers College Press.

- Harvey, Lee, dan Diana Green. 1993. *Defining Quality. Assessment & Evaluation in Higher Education*. Vol. 18 No. 1.
- Northouse, Peter G. 2019. *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sallis, Edward. 2014. *Total Quality Management in Education*. London: Routledge.



MANAJEMEN PERKANTORAN MODERN 5.0

Nadia Rizky Vindiazhari, S.T.,MBA.³⁶

Universitas Taruna Bakti

"Manajemen Perkantoran Modern 5.0 mengintegrasikan teknologi cerdas dan pendekatan human-centered untuk meningkatkan efisiensi, kualitas kerja, dan keberlanjutan organisasi"

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan perkantoran. Manajemen perkantoran tidak lagi sekadar mengatur aktivitas administratif secara manual, melainkan telah bertransformasi menjadi sistem yang terintegrasi, digital, dan berbasis teknologi cerdas. Era 5.0 merupakan konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dengan dukungan teknologi cerdas seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), *Internet of Things* (IoT), dan *Big Data*.

³⁶ Dosen tetap Prodi Sekretaris Universitas Taruna Bakti Bandung. Mengampu mata kuliah Manajemen Perkantoran Modern, Manajemen Operasi, Manajemen Bisnis dan Akutansi & Perpajakan Dasar. Di sela karir dosen juga menjadi narasumber materi Business Plan & Digital Finance pada Program Kampanye Sadar Wisata 5.0 dari Kementerian Pariwisata & Ekonomi Kreatif Republik Indonesia tahun 2022-2024 dan Instruktur materi Keterampilan Non Teknis Pengembangan Diri pada Program Prakerja tahun 2023-2024.

Dalam konteks perkantoran, Era 5.0 menempatkan manusia sebagai pengambil keputusan utama, sementara teknologi berperan sebagai alat pendukung.

Artificial Intelligence (AI) memungkinkan sistem untuk menganalisis data, mengenali pola, dan memberikan rekomendasi secara otomatis. Dalam konteks perusahaan, AI banyak dimanfaatkan untuk otomatisasi proses administrasi dan operasional, analisis kinerja karyawan dan prediksi produktivitas, *customer service* berbasis *chatbot*, analisis penjualan dan perilaku pelanggan. Melalui AI, perusahaan tidak hanya bekerja lebih cepat, tetapi juga mengurangi *human error* dan meningkatkan akurasi pengambilan keputusan. *Internet of Things (IoT)* menghubungkan perangkat fisik dengan sistem digital melalui sensor dan jaringan internet. Teknologi ini memungkinkan perusahaan melakukan monitoring secara *real-time* terhadap berbagai aktivitas, seperti presensi karyawan berbasis GPS atau QR Code, monitoring aset, gudang, dan inventaris, kontrol operasional pabrik atau fasilitas produksi, pelacakan distribusi dan logistik. Melalui IoT membantu perusahaan mendapatkan data aktual langsung dari lapangan, sehingga pengawasan tidak lagi bergantung pada laporan manual. *Big Data* berperan dalam mengelola dan menganalisis data dalam jumlah besar yang berasal dari berbagai sumber, seperti sistem keuangan, HR, operasional, hingga pemasaran. Manfaat *Big Data* bagi perusahaan antara lain laporan bisnis yang lebih akurat dan terintegrasi, analisis tren dan pola untuk perencanaan strategis, evaluasi kinerja antar departemen, dasar pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision*). Tanpa *Big Data*, data hanya menjadi arsip sehingga *Big Data*, data menjadi aset strategis perusahaan.

Manajemen perkantoran modern 5.0 memiliki beberapa karakteristik utama yaitu berorientasi pada manusia dengan dukungan teknologi cerdas, menerapkan digitalisasi dan sistem

kerja *paperless*, mendukung fleksibilitas kerja, mendorong kolaborasi berbasis *platform* digital, meningkatkan efisiensi melalui otomatisasi, serta memperhatikan keberlanjutan dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Implementasi manajemen perkantoran modern 5.0 dapat dilakukan melalui beberapa strategi yaitu:

1. Digitalisasi arsip dan surat menyurat menggunakan *e-office*
2. Pemanfaatan *cloud computing* untuk penyimpanan data
3. Penggunaan tanda tangan elektronik untuk efisiensi administrasi
4. Penerapan sistem presensi digital dan manajemen kinerja berbasis aplikasi
5. Penggunaan *chatbot* untuk layanan administrasi internal.

Keberhasilan penerapan Manajemen Perkantoran Modern 5.0 sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai inti dari transformasi digital dan inovasi dalam lingkungan kerja. SDM dalam konteks Manajemen Perkantoran Modern 5.0 harus memiliki literasi digital yang tinggi yang mencakup kemampuan mengoperasikan sistem otomatisasi, kecerdasan buatan dan teknologi *smart office*. Pemanfaatan teknologi ini memungkinkan penerapan prinsip *data-driven management*, di mana keputusan organisasi didasarkan pada analisis data yang akurat dan terkini, sehingga meningkatkan kualitas, kecepatan, dan ketepatan keputusan manajerial. Selain penguasaan teknologi, SDM juga harus memiliki kompetensi kolaborasi dan komunikasi digital yang mumpuni. Dalam model kerja *hybrid* dan *remote*, interaksi antar pegawai lebih banyak dilakukan melalui *platform* digital, sehingga kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas, berkoordinasi lintas

tim, serta mengelola proyek secara kolaboratif menjadi krusial. Selanjutnya, SDM perlu memiliki adaptabilitas yang tinggi untuk menyesuaikan diri dengan dinamika kerja yang cepat berubah. Adaptabilitas ini meliputi kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur, teknologi, dan lingkungan kerja. Kemampuan berpikir kritis, *problem solving*, dan inovasi menjadi kompetensi yang tidak kalah penting. SDM yang unggul mampu menganalisis permasalahan secara komprehensif, merumuskan solusi kreatif, dan mengimplementasikan inovasi berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Etika dan profesionalisme digital menjadi fondasi penting dalam Manajemen Perkantoran Modern 5.0. SDM harus menjaga integritas, keamanan data & privasi informasi melalui penggunaan password manager dan sistem otentikasi dua faktor dan perilaku etis dalam komunikasi dan kolaborasi digital. Profesionalisme ini tidak hanya meningkatkan reputasi individu, tetapi juga memperkuat kredibilitas organisasi di mata pemangku kepentingan.



NAVIGASI KETIDAKPASTIAN BISNIS MELALUI KERANGKA KERJA ESG: MEMBANGUN RESILIENSI ORGANISASI YANG ETIS DAN TRANSPARAN

Rosalia Hedy Nono, S.Kg., MM.³⁷

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya Ruteng

"Implementasi ESG menjadi navigasi strategis bagi organisasi dalam menghadapi ketidakpastian melalui penguatan resiliensi, transparansi, serta praktik bisnis yang beretika"

Saat ini, dunia bisnis berada dalam era "Polycrisis", di mana ketidakpastian bukan lagi hal yang aneh, melainkan menjadi bagian dari lingkungan bisnis. Perubahan iklim, ketidakstabilan mata uang, dinamika geopolitik, hingga disrupsi teknologi menciptakan kondisi yang rentan bagi model bisnis tradisional yang hanya mengejar keuntungan jangka pendek.

³⁷ 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.

Dalam konteks ini, kerangka kerja Environmental, Social, and Governance (ESG) muncul bukan sekadar sebagai tren filantropi, melainkan sebagai alat navigasi strategis. ESG menawarkan parameter yang dapat diukur bagi organisasi untuk mengevaluasi risiko dan peluang yang selama ini tidak tercatat dalam laporan keuangan konvensional. Artikel ini akan membahas bagaimana integrasi ESG mampu membangun resiliensi organisasi di tengah badai ketidakpastian global.

Akar Kerapuhan Organisasi Modern

Banyak organisasi mengalami krisis bukan disebabkan oleh produk yang tidak berhasil, melainkan oleh kelemahan sistem dalam menangani isu lingkungan dan sosial. Ada tiga masalah utama yang mendesak penerapan ESG:

1. **Miopia Manajerial:** Tekanan untuk memperoleh keuntungan setiap kwartal sering kali membuat para pemimpin mengesampingkan risiko lingkungan yang bersifat jangka panjang. Ini menciptakan situasi berbahaya berupa potensi tuntutan hukum atau kerugian operasional akibat bencana alam yang disebabkan oleh perubahan iklim.
2. **Krisis Kepercayaan dan Greenwashing:** Aktivitas pemasaran yang mengklaim produk ramah lingkungan tanpa bukti yang nyata telah menimbulkan skeptisisme dalam perspektif konsumen dan investor. Begitu transparansi organisasi ternodai, mengembalikan reputasi di zaman media sosial menjadi sangat sulit dan mahal.

3. **Kesenjangan Tata Kelola:** Banyak dari kegagalan perusahaan besar berakar pada kurangnya tata kelola yang baik. Tanpa adanya pengawasan yang etis, proses pengambilan keputusan yang berisiko dan tidak transparan sering kali merugikan stabilitas organisasi demi keuntungan sekelompok orang tertentu.

Pergeseran Paradigma dari Sukarela menjadi Mandatori

Perkembangan penerapan ESG saat ini menunjukkan perubahan yang sangat pesat. Jika sepuluh tahun lalu ESG masih bersifat sukarela, saat ini dunia bergerak ke arah kewajiban.

1. **Tekanan Investor dan Akses Modal:** Lembaga keuangan internasional sekarang menerapkan pemilihan ESG yang sangat ketat. Perusahaan yang tidak dapat memperlihatkan kinerja keberlanjutan yang memuaskan akan menghadapi peningkatan biaya modal atau bisa jadi dihapus dari portofolio investasi ramah lingkungan.
2. **Regulasi yang Semakin Ketat:** Badan pengawas keuangan di berbagai negara, termasuk Indonesia, mulai mewajibkan adanya laporan keberlanjutan yang telah distandarisasi. Keadaan ini memaksa perusahaan untuk melakukan perubahan internal dalam cara mengumpulkan data dan membuat laporan.
3. **Ekspektasi Konsumen Generasi Z:** Pergerakan pasar sekarang dipengaruhi oleh generasi yang lebih memilih produk dari perusahaan dengan tanggung jawab sosial. Kesetiaan konsumen tidak lagi hanya didasarkan pada harga, tetapi juga pada prinsip-prinsip yang dipegang oleh perusahaan.

ESG sebagai Fondasi Resiliensi, Etika, dan Transparansi

Penerapan ESG yang substantif memberikan keunggulan kompetitif yang nyata bagi organisasi:

1. Resiliensi Operasional dan Mitigasi Risiko: Dengan fokus pada aspek *Environmental*, organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan dalam rantai pasok akibat perubahan iklim. Langkah efisiensi energi dan air tidak hanya bermanfaat bumi, tetapi juga dapat secara signifikan menekan biaya operasional di masa depan.
2. Kekuatan Sumber Daya Manusia (Sosial): Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan, keberagaman, dan inklusi cenderung memiliki tingkat retensi bakat yang lebih tinggi. Di tengah ketidakpastian ekonomi, tim yang merasa diapresiasi secara etis akan jauh lebih loyal dan memiliki produktivitas yang tinggi.
3. Transparansi dan Akuntabilitas Tata Kelola (Governance): Sistem tata kelola yang efektif memastikan setiap keputusan bisnis memenuhi standar etika. Ini mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan (fraud) dan membangun kepercayaan yang kuat dengan seluruh pemangku kepentingan (stakeholders). Transparansi menjadi "nilai baru" dalam membangun resiliensi organisasi.
4. Inovasi Berkelanjutan: Kerangka kerja ESG mendorong organisasi untuk berpikir secara inovatif. Misalnya, mengubah limbah menjadi produk baru atau menciptakan model bisnis yang berkelanjutan. Inovasi seperti inilah yang akan menjadi pembeda utama di masa depan.

Dinamika dan Implementasi ESG di Konteks Indonesia

Di Indonesia, implementasi ESG sudah bukan hanya ide sudah bukan lagi sekadar wacana etis, namun telah menjadi kewajiban regulasi yang diprakarsai oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Hal ini menciptakan dinamika unik dalam dunia bisnis nasional:

1. Rencana Keuangan Berkelanjutan: Melalui POJK No. 51/POJK.03/2017, Pemerintah Indonesia mewajibkan Lembaga Jasa Keuangan (LJK), Emiten, dan Perusahaan Publik untuk membuat Laporan Keberlanjutan. Ini merupakan langkah progresif yang mendorong perusahaan untuk mendokumentasikan dampak lingkungan dan sosial mereka secara transparan.
2. Kekuatan Sektor Komoditas dan Transisi Energi: Sebagai negara dengan kekayaan sumber daya alam yang besar, Indonesia dihadapkan pada tantangan sekaligus peluang dalam dekade ini. Implementasi ESG berfungsi sebagai "paspor" untuk produk ekspor Indonesia (seperti kelapa sawit, nikel, dan tekstil) agar tetap bersaing di pasar global yang semakin ketat dengan standar lingkungan, seperti regulasi EUDR di Uni Eropa.
3. Filantropi Bergeser ke Investasi Sosial: Di Indonesia, aspek *Socio* dalam ESG memiliki dasar yang kuat melalui budaya gotong royong. Namun, saat ini terjadi pergeseran dari sekadar penyaluran bantuan (CSR konvensional) menjadi pemberdayaan masyarakat yang terintegrasi dengan rantai pasok perusahaan, menciptakan kemandirian ekonomi bagi masyarakat di sekitar lokasi operasional.
4. Tantangan Data dan Literasi: Meskipun regulasi sudah diterapkan, tantangan utama di Indonesia adalah standarisasi data ESG. Banyak perusahaan, khususnya

di level menengah, masih mengalami kesulitan dalam melakukan audit emisi karbon atau pemetaan risiko sosial secara tepat. Hal ini membuka peluang bagi para akademisi dan konsultan manajemen untuk melakukan pendampingan yang intensif.

Kesimpulan

Navigasi di tengah ketidakpastian bisnis tidak lagi bisa mengandalkan panduan lama yang hanya berorientasi pada angka keuangan. ESG menawarkan panduan yang lebih komprehensif untuk memastikan organisasi tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dengan baik. Dengan mengintegrasikan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola yang transparan, organisasi menciptakan kekuatan untuk menghadapi krisis, mendapatkan kepercayaan dari pasar, dan menjaga kelangsungan warisan bisnisnya untuk generasi yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Edmans, A. (2020). *Grow the Pie: How Great Companies Deliver Both Purpose and Profit*. Cambridge University Press.
- Freeman, R. E., & Dmytriyev, S. (2017). *Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning from Each Other*. Symphonya. Emerging Issues in Management.
- Kaplan, R. S., & Ramanna, K. (2021). *Accounting for Climate Change*. Harvard Business Review.
- McKinsey & Company. (2019). *Five ways that ESG creates value*. McKinsey Quarterly.

Otoritas Jasa Keuangan. (2017). *Peraturan OJK Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik*.

Solha, E., & Ahli, M. G. (2023). *ESG dalam Perspektif Bisnis di Indonesia: Tantangan dan Peluang*. Jurnal Manajemen Indonesia



KONSEP DASAR PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dra. Wenny Murtalining Tyas, M.Si.³⁸

Universitas Muhammadiyah Jember

"Pengembangan sumber daya manusia meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas karyawan melalui pelatihan, pendidikan, karier, serta adaptasi teknologi dan evaluasi berkelanjutan"

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek strategis yang menentukan keberhasilan organisasi di tengah persaingan global yang semakin ketat. Tujuan utamanya adalah meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas karyawan agar mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Proses ini mencakup pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, serta manajemen kinerja yang dirancang untuk memperkuat kemampuan individu sesuai tuntutan pekerjaan. Pengembangan SDM yang efektif memerlukan pendekatan sistematis, strategis, dan adaptif terhadap perubahan

³⁸ Penulis lahir di Jember, 08 Nopember 1964, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, menyelesaikan studi S1 di Universitas Muhammadiyah Jember tahun 1990, menyelesaikan S2 di Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2012.

teknologi, pasar, dan lingkungan bisnis. Dalam era digital, penerapan teknologi seperti e-learning, virtual reality (VR), dan augmented reality (AR) menjadi tren penting yang memungkinkan pembelajaran lebih fleksibel, interaktif, dan efisien. Selain itu, perubahan demografi tenaga kerja khususnya meningkatnya peran generasi milenial dan Gen Z menuntut organisasi untuk berinovasi dalam strategi pengembangan SDM agar tetap relevan, berkelanjutan, dan mampu meningkatkan daya saing organisasi di masa depan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis dan sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kapasitas, serta kinerja individu dalam organisasi melalui pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, dan pembinaan kemampuan teknis maupun nonteknis. Para ahli seperti Dessler (2017), Noe (2020), Mathis dan Jackson (2016), serta Hasibuan (2017) menekankan bahwa pengembangan SDM bertujuan memperkuat kompetensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi. Dalam konteks Indonesia, Dessler dan Yusuf S. (2015) menyoroti pentingnya penyesuaian strategi pengembangan SDM dengan nilai budaya dan kondisi pasar lokal, sedangkan Sunyoto Usman (2019) menekankan kebutuhan akan keterampilan digital dan soft skills di era transformasi digital. Pengembangan SDM berperan penting dalam mendorong produktivitas, inovasi, peningkatan kualitas layanan, retensi dan motivasi karyawan, serta kesiapan menghadapi perubahan. Menurut Armstrong (2017), lingkungannya mencakup pelatihan, pengembangan karier, soft skills dan hard skills, evaluasi efektivitas, serta integrasi teknologi dalam pembelajaran. Berbagai teori mendasari konsep ini, seperti Teori Human Capital (Becker, 1964) yang melihat pengembangan SDM sebagai investasi produktif; Teori Motivasi (Maslow, 1943) yang menyoroti pemenuhan kebutuhan sebagai pendorong kinerja; Teori Pembelajaran

Dewasa atau Andragogi (Knowles, 1980) yang menekankan pembelajaran berbasis pengalaman; dan Teori Kompetensi (Boyatzis, 1982) yang berfokus pada pengembangan kemampuan spesifik sesuai tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, pengembangan SDM yang efektif harus bersifat adaptif, berkelanjutan, serta berbasis kompetensi agar mampu menghadapi tantangan organisasi di era global dan digital.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai pendekatan dan metode yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efektivitas karyawan sesuai kebutuhan organisasi. Cascio dan Boudreau (2016) membedakan dua pendekatan utama, yaitu pendekatan tradisional yang berfokus pada pengajaran langsung dengan kurikulum terpusat pada instruktur, serta pendekatan modern yang menekankan pembelajaran berbasis kompetensi, keterampilan lintas fungsional, dan akses belajar mandiri. Dalam pelaksanaannya, metode on-the-job training (OJT) memungkinkan karyawan belajar langsung dari pengalaman kerja nyata, sedangkan off-the-job training dilakukan di luar lingkungan kerja melalui seminar, lokakarya, atau kursus formal untuk memperdalam pengetahuan. Selain itu, pemanfaatan teknologi melalui e-learning dan blended learning memberikan fleksibilitas dan efektivitas lebih tinggi, karena menggabungkan pembelajaran digital dengan interaksi tatap muka. Menurut Tannenbaum dan Yuki (1992), pengembangan berkelanjutan juga penting untuk memastikan peningkatan kompetensi secara terus-menerus melalui evaluasi rutin, perencanaan karier yang jelas, serta dukungan pembelajaran berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan berbagai pendekatan tersebut, organisasi dapat membentuk

Pengukuran dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam memastikan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan. Menurut Dessler (2017), evaluasi diperlukan untuk menilai

sejauh mana program meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, membuktikan nilai investasi pengembangan SDM, serta mendukung perbaikan berkelanjutan agar program tetap relevan terhadap kebutuhan organisasi. Salah satu metode yang umum digunakan adalah Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006), yang meliputi empat tingkat evaluasi: reaction (tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan), learning (peningkatan pengetahuan atau keterampilan), behavior (perubahan perilaku dan penerapan di tempat kerja), serta results (dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi). Selain itu, indikator kinerja utama (Key Performance Indicators atau KPIs) juga digunakan untuk memantau efektivitas program, seperti tingkat retensi dan kepuasan karyawan, jumlah pelatihan yang diselesaikan, serta peningkatan keterampilan. Pengukuran lainnya, yaitu Return on Investment (ROI), menilai sejauh mana keuntungan yang dihasilkan dari pelatihan dibandingkan biaya yang dikeluarkan (Phillips & Phillips, 2001). Dengan kombinasi metode tersebut, organisasi dapat memperoleh gambaran komprehensif tentang dampak program pengembangan SDM, memastikan penggunaan sumber daya yang efisien, serta meningkatkan kualitas kinerja individu dan organisasi secara berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial dalam meningkatkan keberhasilan organisasi di tengah persaingan global yang semakin kompleks. Melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier yang terencana dan terstruktur, organisasi dapat memperkuat keterampilan, kompetensi, serta produktivitas karyawan. Pendekatan yang sistematis, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta dinamika pasar tenaga kerja menjadi kunci dalam menciptakan SDM yang unggul dan kompetitif. Efektivitas pengembangan SDM juga sangat bergantung pada kolaborasi antara manajemen, karyawan, dan seluruh pemangku kepentingan agar program yang dijalankan

tetap relevan serta berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk hasil yang optimal, organisasi perlu terus memperbarui metode pelatihan sesuai kebutuhan industri, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, serta melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas program. Sinergi antarbagian dalam organisasi penting dilakukan agar pengembangan SDM berjalan selaras dengan visi dan strategi organisasi secara keseluruhan.



TANTANGAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN KINERJA

Septy Holisa Umamy, SM., MM.³⁹

Universitas Muhammadiyah Jember

"Manajemen kinerja terhambat sistem finansial sentris, kurangnya fasilitas, serta perubahan lingkungan kerja dan pandemi yang memengaruhi pola kerja serta produktivitas"

Setiap organisasi, baik publik maupun swasta, dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan sistem pengelolaan yang mampu mengarahkan, mengendalikan, dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia serta sumber daya lainnya. Salah satu sistem penting adalah manajemen kinerja, yaitu proses manajerial yang berorientasi pada peningkatan kinerja individu, tim, dan organisasi secara berkelanjutan. Manajemen kinerja berperan strategis dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui pengelolaan kinerja yang terukur, sistematis, serta didukung penetapan sasaran kerja, pemantauan, evaluasi, dan

³⁹ Penulis lahir di Lumajang, 22 September 1995, merupakan Dosen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, menyelesaikan studi S1 di Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2014, menyelesaikan S2 di Universitas Jember tahun 2021.

pemberian umpan balik secara objektif. Namun, penerapannya sering menghadapi tantangan seperti keterbatasan sistem pengukuran yang masih berorientasi pada aspek finansial dan jangka pendek, rendahnya pemahaman terhadap konsep manajemen kinerja, serta lemahnya fungsi kontrol dan evaluasi. Pandemi Covid-19 juga menegaskan pentingnya manajemen kinerja yang adaptif terhadap perubahan pola kerja daring dan kebijakan Work from Home (WFH), yang membawa tantangan baru dalam produktivitas dan budaya organisasi. Oleh karena itu, pengembangan manajemen kinerja menjadi kebutuhan mendesak melalui penerapan sistem yang transparan dan berbasis kompetensi, pemberian kompensasi yang adil, serta pembinaan dan pemantauan berkelanjutan dengan dukungan komitmen pimpinan dalam membangun budaya kinerja yang produktif.

Menurut KBBI, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Millett memandang manajemen sebagai proses pengarahan dan pemberian fasilitas kepada kelompok terorganisasi untuk mencapai tujuan, sedangkan Stoner dan Wankel menekankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya. Hersey dan Blanchard memandangnya sebagai kerja sama antara individu dan kelompok untuk mencapai sasaran bersama. Dengan demikian, manajemen merupakan seni dan ilmu dalam mengatur, mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan sumber daya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif. Kinerja, menurut Stolovitch dan Keeps, adalah hasil pelaksanaan tugas, sementara Robbins menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan ($f [A \times M \times O]$). Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen kinerja, sebagai gabungan konsep manajemen dan kinerja, menurut Bacal (1994) adalah proses komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan untuk membangun pemahaman dan harapan

yang jelas. Armstrong (2004) menekankan tujuan manajemen kinerja untuk mencapai hasil optimal melalui pengelolaan kinerja dalam kerangka tujuan yang disepakati, sedangkan Schwartz (1999) menyoroti pentingnya komunikasi dua arah dan umpan balik. Secara ringkas, manajemen kinerja merupakan pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola sumber daya manusia melalui komunikasi terbuka, penetapan sasaran bersama, dan evaluasi berkelanjutan guna meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi.

Menurut Sundari (2019), organisasi dibentuk sebagai wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, sehingga pencapaian tujuan mencerminkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan hasil dari aktivitas anggotanya dalam mengelola sumber daya dan melaksanakan pekerjaan yang diarahkan oleh manajemen untuk mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, hakikat manajemen kinerja adalah mengelola seluruh kegiatan organisasi agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang manfaatnya dirasakan oleh organisasi, manajer, dan individu. Bagi organisasi, manajemen kinerja membantu menyelaraskan tujuan, meningkatkan kinerja, motivasi, dan komitmen, sekaligus mendukung pelatihan, pengembangan, serta perubahan budaya. Bagi manajer, manajemen kinerja memberikan kejelasan harapan kerja, meningkatkan kinerja tim, memperkuat motivasi, serta menjadi dasar peninjauan kompensasi dan pengembangan kepemimpinan. Sementara bagi individu, manfaatnya berupa kejelasan peran dan tujuan, dorongan untuk tampil lebih baik, serta pengembangan kemampuan dan objektivitas dalam penilaian kinerja. Sejalan dengan pandangan Costello (1994), manajemen kinerja berperan penting dalam menghubungkan pekerjaan setiap individu dengan misi organisasi secara menyeluruh, karena keberhasilan pengelolaan kinerja bawahan secara langsung memengaruhi kinerja unit kerja.

organisasi, serta motivasi pegawai dalam memberikan kontribusi yang efektif dan produktif.

Menurut Williams (1998), manajemen kinerja terdiri atas empat tahapan utama yang membentuk siklus berkesinambungan antara satu tahap dengan lainnya. Tahap pertama adalah *directing/planning*, yaitu perencanaan dan pengarahan perilaku kerja serta penetapan target yang akan dicapai, termasuk indikator kinerja dan kebutuhan dukungan. Target yang efektif, menurut Khera (1998), harus memenuhi prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timebound*). Tahap kedua, *monitoring* atau *managing/supporting*, berfokus pada pengelolaan, dukungan, dan pengendalian proses kerja agar tetap sesuai prosedur organisasi. Tahap ketiga, *review/appraising*, melibatkan peninjauan dan penilaian kinerja berdasarkan data dan catatan yang objektif untuk menghasilkan evaluasi yang valid. Tahap keempat, *developing/rewarding*, menitikberatkan pada pengembangan dan pemberian penghargaan, di mana hasil evaluasi menjadi dasar tindakan lanjutan seperti perbaikan, penghargaan, atau penetapan kebijakan baru. Keempat tahapan ini saling terkait dan membentuk siklus manajemen kinerja yang berkelanjutan guna memastikan peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara konsisten.

Sistem manajemen kinerja menghadapi berbagai tantangan dalam penerapannya, terutama terkait keterbatasan sistem pengukuran kinerja yang masih berfokus pada aspek finansial dan belum mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan persaingan modern (Surya Dharma). Kaplan (1983) dan Cooper et al. (1992) mengidentifikasi enam kelemahan utama sistem konvensional, yaitu kurang relevan untuk berbagai level organisasi, berorientasi pada pelaporan kinerja masa lalu, bersifat jangka pendek, tidak fleksibel terhadap perubahan, tidak mendorong perbaikan berkelanjutan, dan sering mengalami distorsi biaya. Sistem tradisional yang

berfokus pada ukuran finansial dianggap tidak efektif bagi level operasional karena tidak memberi makna langsung bagi pekerja, sementara pelaporan kinerja yang bersifat historis membuat manajemen sulit melakukan tindakan korektif tepat waktu. Selain itu, orientasi jangka pendek terhadap keuntungan finansial mengabaikan aspek pertumbuhan dan inovasi, dan kurangnya fleksibilitas membuat perusahaan sulit menyesuaikan diri dengan dinamika pasar. Bacal (2005) menegaskan bahwa manajemen kinerja merupakan tantangan tersendiri karena menuntut keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Irfam Fahmi (2010) menambahkan bahwa keterbatasan sistem manajemen kinerja meliputi kurangnya pemahaman komprehensif tentang konsep tersebut, minimnya sarana dan prasarana, lemahnya riset dan referensi, rendahnya pelatihan untuk peningkatan kompetensi, serta masih kurangnya fungsi kontrol sosial terhadap pelaksanaannya.

Pengembangan manajemen kinerja merupakan langkah strategis untuk memperkuat tata pengelolaan organisasi melalui pembentukan struktur yang didukung oleh komitmen pimpinan, partisipasi stakeholders, serta sistem pembinaan dan pemantauan yang berkelanjutan (Prabawa, 2010). Proses ini mencakup tahap persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan berkelanjutan yang bergantung pada dukungan internal maupun eksternal organisasi. Pengembangan dilakukan melalui penerapan standar profesi, pembagian tugas berbasis kompetensi, serta pembelajaran reflektif untuk meningkatkan mutu pelayanan. Prinsip dasarnya meliputi pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif berdasarkan analisis beban kerja, penerapan rekrutmen dan promosi yang transparan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, serta pemberian kompensasi yang adil sesuai bobot jabatan dan pasar kerja. Menurut Nitisemito (1996), kompensasi berpengaruh besar terhadap semangat kerja dan loyalitas pegawai, sehingga pemberian penghargaan dan

Insentif harus didasarkan pada kinerja, bukan senioritas, agar pegawai tetap termotivasi untuk meningkatkan kemampuan. Selain itu, pengembangan manajemen kinerja perlu menyesuaikan diri dengan perubahan budaya organisasi akibat pandemi Covid-19 yang menuntut adaptasi nilai dan perilaku kerja baru. Secara keseluruhan, pengembangan manajemen kinerja bertujuan membangun sistem yang mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi, sekaligus menjamin akuntabilitas dan keberlanjutan organisasi.

Manajemen kinerja merupakan proses strategis dan berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kinerja individu, tim, dan organisasi melalui komunikasi yang terbuka, penetapan tujuan yang jelas, serta evaluasi dan pengembangan yang terus-menerus. Dalam pelaksanaannya, manajemen kinerja menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sistem pengukuran yang masih berorientasi pada aspek finansial, rendahnya pemahaman serta sarana pendukung, dan pengaruh perubahan lingkungan kerja, termasuk dampak pandemi yang mengubah pola kerja dan produktivitas. Untuk mengatasinya, diperlukan pengembangan manajemen kinerja yang menitikberatkan pada optimalisasi sumber daya manusia, penerapan sistem kompensasi yang adil, rekrutmen berbasis kompetensi, serta pembentukan budaya organisasi yang adaptif, sehingga kinerja dapat terwujud secara efektif, efisien, dan berkelanjutan sesuai dengan tujuan organisasi.



MENGELOLA KONFLIK DALAM ORGANISASI

Yohana Maria Dolorosa Mahin, S.S., M.M.⁴⁰

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya

"Konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi. Konflik jika dikelola dengan baik akan memberikan hal positif bagi organisasi"

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek penting untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Di era saat ini, persaingan di dunia bisnis yang makin sengit, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif. Salah satu tantangan terbesar dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menghadapi konflik yang timbul di dalam organisasi. Konflik merupakan hal yang wajar dan tak dapat dihindari dalam sebuah organisasi. Konflik disebabkan adanya perbedaan latar belakang, kepentingan, pandangan, nilai, serta cara kerja. Jika konflik dikelola dengan baik, konflik justru dapat berfungsi untuk meningkatkan mutu dalam pengambilan keputusan dan kinerja tim. Namun, jika konflik tersebut tidak ditangani dengan baik, hal itu bisa

⁴⁰ Penulis Lahir Di Ruteng, 14 September 1985. Merupakan Dosen Di Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Karya Ruteng. Menyelesaikan Studi S1 Di STBA LIA Yogyakarta Tahun 2013, Menyelesaikan S2 Di YKPN Yogyakarta Tahun 2022.

mengganggu hubungan kerja dan mengurangi produktivitas. Konflik itu sendiri tidak selalu buruk; sebaliknya, dampaknya pada kinerja organisasi tergantung pada bagaimana konflik itu dikelola (*Robbins & Judge, 2018*)

Sedangkan konflik organisasi adalah ketidaksepakatan atau pertentangan antara individu atau kelompok dalam organisasi yang berkaitan dengan tujuan, kepentingan, sumber daya, atau cara kerja (*Stoner & Wankel, 1998*). Ada beberapa faktor yang memicu terjadinya konflik dalam organisasi seperti:

1. Perbedaan tujuan dan kepentingan

Salah satu faktor utama yang dapat memicu konflik adalah perbedaan tujuan dan kepentingan di antara individu atau kelompok. Ketika orang memiliki pandangan atau prinsip yang berbeda terkait etika, prioritas, atau cara bekerja, konflik dapat timbul karena perbedaan persepsi dan nilai-nilai yang mendasar.

2. Komunikasi yang tidak efektif

Komunikasi yang kurang efektif bisa terjadi jika pesan yang disampaikan tidak dapat dipahami dengan benar, sehingga menyebabkan interpretasi yang keliru, atau tidak menghasilkan reaksi/ tindakan yang diinginkan. Hal ini menjadi salah satu penyebab utama konflik dalam suatu organisasi. Bentuk dari komunikasi yang tidak efektif bisa diakibatkan oleh beberapa hal seperti, perbedaan bahasa, istilah atau budaya, informasi yang disampaikan kurang jelas atau tidak lengkap.

3. Keterbatasan sumber daya

Keterbatasan sumber daya merupakan salah satu hal yang mengakibatkan konflik dalam organisasi, karena kebutuhan dan tuntutan kerja lebih besar dibandingkan sumber daya yang tersedia. Persaingan untuk

mendapatkan akses atau kontrol terhadap sumber daya yang terbatas, seperti anggaran, waktu, atau fasilitas, dapat memunculkan konflik antarindividu atau departemen

4. Perbedaan nilai, sikap dan persepsi

Perbedaan nilai, sikap, dan persepsi menjadi salah satu hal yang mengakibatkan konflik dalam organisasi, karena adanya perbedaan budaya, latar belakang, tingkat pendidikan, cara pandang dan pengalaman yang berbeda dari setiap individu pada organisasi.

5. Pembagian peran dan tanggung jawab yang tidak jelas

Pembagian peran dan tanggung jawab yang tidak jelas merupakan kondisi ketika tugas, wewenang, dan batas kerja setiap individu atau bagian tidak didefinisikan secara tegas. Penyebab utama timbulnya hal ini adalah kurangnya komunikasi dari pimpinan, struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya koordinasi, dan tidak lengkapnya deskripsi pekerjaan yang diberikan.

Konflik dalam organisasi dapat diklasifikasikan dalam beberapa kriteria. Pemahaman jenis konflik dalam organisasi penting untuk menentukan strategi pengelolaan yang tepat. Ada beberapa jenis konflik dalam organisasi yaitu: (1) konflik intrapersonal yaitu: konflik yang terjadi dalam diri individu itu sendiri. Konflik ini timbul jika seorang individu merasa dilema atau ada ketidaksesuaian antara nilai, tujuan dan keinginan individu. (2) Konflik interpersonal: terjadi antar dua individu atau lebih dalam organisasi. Konflik ini sering terjadi dalam organisasi, hal ini dipicu oleh perbedaan kepribadian persepsi atau kepentingan. (3) Konflik antar kelompok: terjadi antara dua kelompok atau lebih. (4) Konflik intrakelompok: konflik yang terjadi dalam satu kelompok atau tim kerja.

Konflik dalam organisasi dapat memberikan dampak positif dan negatif. Dampak positif konflik dalam organisasi yaitu: (1) peningkatan kualitas keputusan: konflik substantif yang positif dapat memperbaiki mutu keputusan dengan memastikan bahwa berbagai opsi dievaluasi secara menyeluruh yang artinya bahwa dalam pengambilan keputusan jadi lebih kritis. (2) indentifikasi masalah yang tersembunyi: konflik dapat membawa ke permukaan masalah-masalah yang sebelumnya tidak terlihat atau diabaikan. (3) munculnya ide dan solusi baru: ketika konflik dikelola dengan baik, perbedaan pendapat dapat mendorong pemikiran kreatif dan menghasilkan ide dan solusi yang inovatif.

Dampak negatifnya yaitu: (1) peningkatan *turnover*: lingkungan kerja yang tidak harmonis atau penuh dengan konflik menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan mencari pekerjaan di tempat lain. (2) menurunnya kinerja dan motivasi: konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghabiskan energi sehingga akibatnya penurunan produktivitas dan motivasi. (3) hubungan kerja menjadi tidak harmonis: konflik yang berkepanjangan atau tidak ditangani dengan baik dapat merusak hubungan kerja dan menciptakan permusuhan antar karyawan.

Konflik yang terjadi dalam organisasi bukan hanya menghentikan pertengkaran tetapi bagaimana jika konflik tersebut dikelola dengan baik maka akan membawa organisasi kearah yang lebih baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Strategi penyelesaian konflik dalam organisasi bertujuan untuk mengelola dan menyelesaikan ketegangan yang muncul agar tidak merusak hubungan antar individu atau kelompok. Beberapa langkah atau strategi umum yang dapat digunakan oleh organisasi agar dapat mengelola konflik secara efektif dan efisien yaitu:

1. Strategi Menghindari (*Avoiding*): menghindari konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah tidak terlalu penting atau strategi ini digunakan apabila konflik bersifat ringan, bersifat sementara dan tidak terlalu menimbulkan dampak yang besar. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri.
2. Strategi Mengakomodasi (*Accommodating*): memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Dalam strategi ini, salah satu pihak mengalah demi menjaga hubungan kerja yang harmonis. Pendekatan ini tepat digunakan apabila isu yang diperdebatkan tidak terlalu penting atau ketika hubungan jangka panjang lebih diutamakan. Kelemahannya adalah pihak yang sering mengalah dapat merasa dirugikan.
3. Strategi Berkompertisi (*Competing*): strategi ini dapat digunakan jika anda percaya bahwa anda memiliki lebih banyak informasi dan keahlian yang lebih dibanding yang lainnya atau ketika anda tidak ingin mengkompromikan nilai-nilai anda. Pendekatan ini efektif dalam kondisi darurat atau ketika keputusan harus diambil secara cepat. Namun, penggunaan strategi ini secara berlebihan dapat menimbulkan ketegangan dan merusak hubungan kerja.
4. Strategi Berkompromi (*Compromising*): strategi ini melibatkan kedua pihak yang memberikan dan menawarkan sesuatu pada waktu yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak. Pendekatan ini relatif cepat dan praktis, tetapi solusi yang dihasilkan sering kali tidak sepenuhnya memuaskan kedua belah pihak.

5. Strategi Kolaborasi (*Collaborating*): strategi kolaborasi menekankan kerja sama untuk mencari solusi yang memuaskan semua pihak (*win-win solution*). Perlu adanya satu komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya. Pendekatan ini dianggap paling efektif karena mampu mengatasi akar permasalahan konflik serta memperkuat hubungan kerja dan kepercayaan antaranggota organisasi. Meskipun membutuhkan waktu dan komunikasi yang intensif, strategi ini memberikan hasil jangka panjang yang lebih baik.

Mengelola konflik dalam organisasi merupakan hal yang penting agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Konflik dapat dikelola dengan baik tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin dan strategi yang diterapkan. Strategi yang tepat dalam mengelola konflik yang timbul dalam organisasi menciptakan hal positif yang mendorong inovasi dan perbaikan kinerja.

Daftar Pustaka

- Leuhery, Ferdy.2024. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*.Medan, PT Media Penerbit Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2018. *Essentials of organizational behavior*, Pearson.
- Stoner, James A.F., & Charles Wankel. 1998. *Manajemen*. (Penerjemah). Yogyakarta: Liberty / Intermedia



MANAJEMEN KOPERASI SYARIAH DALAM PERSPEKTIF MAQASID AL-SYARIAH

Sufrizal, Lc., M.Sh.⁴¹

IAIN Langsa

*Manajemen koperasi syariah berbasis Maqasid al-Syariah bukan sekadar entitas ekonomi, melainkan institusi sosial-ekonomi yang bertujuan mewujudkan kemaslahatan, keadilan, serta keberlanjutan**

Koperasi syariah merupakan badan usaha yang menjalankan aktivitas bisnis dan pengelolaannya berlandaskan prinsip dan akad syariah. Karakter utama koperasi syariah adalah fokus terhadap kemaslahatan anggotanya, sistem bagi hasil sebagai pengganti bunga, akad yang sah, orientasi pada etika dan kemaslahatan, serta adanya pengawasan syariah. Koperasi syariah telah mengalami perkembangan pesat sebagai bagian dari penguatan ekonomi

⁴¹ Penulis lahir di Aceh Utara pada tanggal 05 Juli 1986. Penulis merupakan dosen di IAIN Langsa. Pada tahun 2009 penulis lulus strata I dari Fakultas Syariah wal Qanun jurusan Syariah Islamiyah Universitas Al-Azhar, Cairo, Mesir. Pada tahun 2018 penulis lulus strata II dari Akademi Pengajian Islam jurusan Syariah Manajemen Universiti Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia. Selain Mengajar Di IAIN Langsa penulis aktif sebagai peneliti serta aktif dalam organisasi Kemasyarakatan.

Islam di Indonesia, menjadi pilihan lembaga keuangan masyarakat yang berpegang pada prinsip keadilan, kebersamaan, dan kemaslahatan. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya permintaan masyarakat untuk lembaga finansial yang jauh dari riba, serta dukungan dari regulasi pemerintah dan fatwa dari Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Koperasi syariah memainkan peran krusial dalam peningkatan ekonomi anggota, terutama pelaku UMKM, dan dalam rangka mendorong inklusi keuangan syariah di kalangan masyarakat.

Walaupun menunjukkan kemajuan yang menggembirakan, koperasi syariah terjebak dalam beberapa tantangan manajerial. Dari segi kelembagaan, sejumlah koperasi syariah belum mempunyai struktur organisasi yang jelas dan sistem manajemen yang terampil. Dari sudut pandang sumber daya manusia, kurangnya individu yang memahami baik manajemen modern maupun fiqh muamalah menjadi masalah utama. Tantangan pendanaan juga muncul akibat kurangnya modal serta rendahnya akses menuju sumber pembiayaan syariah. Selain itu, aspek tata kelola masih lemah, terutama dalam hal transparansi, akuntabilitas, dan kesesuaian penerapan prinsip-prinsip syariah.

Maqasid al-Syariah sebagai Kerangka Analisis Manajemen

1. Konsep Maqasid al-Syariah

Maqasid al-Syariah mengacu pada tujuan-tujuan utama dari penetapan syariat Islam yang bertujuan untuk mencapai kemaslahatan dan mencegah kerugian. Para ulama klasik seperti al-Ghazali dan al-Syatibi telah merumuskan lima tujuan mendasar maqasid, yang mencakup perlindungan agama (*hifz al-din*), perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*), perlindungan akal (*hifz al-'aql*), perlindungan harta (*hifz al-mal*), dan perlindungan

keturunan (*hifz al-nas*). Kelima tujuan ini menjadi dasar normatif untuk menilai apakah suatu aktivitas manusia, termasuk kegiatan ekonomi dan manajerial, sudah sesuai dengan tujuan syariah (Al-Syatibi, 2003; Al-Ghazali, 1997).

2. Relevansi Maqasid al-Syariah dalam Pengelolaan Organisasi Ekonomi

Dalam dunia organisasi ekonomi, Maqasid al-Syariah berfungsi sebagai kerangka etika dan strategi yang mengarahkan pengelolaan organisasi agar tidak hanya fokus pada pencapaian keuntungan. Penerapan maqasid mengharuskan organisasi ekonomi untuk memikirkan aspek keadilan, kesejahteraan, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial. Pengelolaan keuangan yang adil mencerminkan *hifz al-mal*, perlindungan terhadap hak serta martabat individu menggambarkan *hifz al-nafs*, sementara peningkatan literasi dan keterampilan sumber daya manusia sejalan dengan *hifz al-'aql*. Dengan demikian, Maqasid al-Syariah menjadikan organisasi ekonomi sebagai alat untuk menciptakan kemaslahatan kolektif, bukan sekadar alat untuk mengumpulkan modal (Chapra, 2000; Auda, 2008).

3. Maqasid al-Syariah sebagai Tujuan dan Indikator Keberhasilan Manajemen

Dalam manajemen koperasi syariah, Maqasid al-Syariah berfungsi tidak hanya sebagai dasar normatif, tetapi juga sebagai tujuan dan tolok ukur keberhasilan manajemen. Keberhasilan manajemen diukur tidak hanya berdasarkan kinerja keuangan, tetapi juga sejauh mana koperasi mampu meningkatkan kesejahteraan anggotanya, mempertahankan keadilan dalam distribusi hasil usaha, memperkuat etika serta integritas pengelola, dan memberikan dampak sosial yang bermanfaat. Dengan menjadikan Maqasid al-Syariah sebagai parameter

keberhasilan, manajemen koperasi syariah dapat diarahkan untuk mencapai keseimbangan antara efisiensi ekonomi, nilai-nilai moral, dan tujuan-tujuan sosial, sehingga koperasi berperan sebagai institusi ekonomi yang berkelanjutan dan adil. (Dusuki & Abdullah, 2007; Ascarya, 2015).

Implementasi Maqasid al-Syariah dalam Manajemen Koperasi Syariah

1. Manajemen Kelembagaan dan Tata Kelola (*Hifz al-din & Hifz al-māl*)

Manajemen kelembagaan koperasi syariah seharusnya berdiri di atas prinsip kesesuaian syariah dan praktik tata kelola yang baik. Penerapan *hifz al-din* dapat dilihat dari konsistensi dalam pelaksanaan akad syariah, kepatuhan terhadap fatwa DSN-MUI, serta adanya mekanisme pengawasan syariah yang jelas. Di sisi lain, *hifz al-māl* diimplementasikan melalui sistem pengelolaan yang memastikan transparansi, akuntabilitas, serta perlindungan harta anggota.

2. Manajemen SDM dan Kepemimpinan Islami (*Hifz al-'aql & Hifz al-nafs*)

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam koperasi syariah berorientasi pada peningkatan kemampuan serta integritas para pengelolanya. Penerapan *Hifz al-'aql* dilaksanakan melalui pendidikan, pelatihan, dan penguatan pemahaman tentang manajemen serta fiqh muamalah untuk pengurus dan karyawan.

Sedangkan untuk *hifz al-nafs* tercermin dalam penerapan kepemimpinan yang Islami, yang mengedepankan nilai-nilai keadilan, etika, dan penghargaan terhadap martabat manusia. Kepemimpinan

yang berlandaskan kepercayaan dan contoh moral dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. (Antonio, 2001; Auda, 2008).

3. Manajemen Pembiayaan dan Risiko Syariah (*Hifz al-mâl*)

Pengelolaan pembiayaan dalam koperasi syariah harus fokus pada perlindungan serta pengembangan aset anggota secara adil dan berkelanjutan. Penerapan *hifz al-mâl* dilaksanakan melalui pemanfaatan akad pembiayaan syariah yang sesuai, pengelolaan risiko yang hati-hati, serta kebijakan pembiayaan yang menjauhi spekulasi dan ketidakpastian yang berlebihan. Pengelolaan risiko syariah tidak hanya berfungsi untuk menjaga stabilitas keuangan koperasi, tetapi juga untuk menghindari kerugian yang dapat berdampak negatif bagi anggota secara sosial dan ekonomi. (Chapra, 2000; Ascarya, 2015).

4. Pemberdayaan Anggota dan Keadilan Ekonomi (*Hifz al-nasi & hifz al-mâl*)

Pemberdayaan anggota merupakan pokok utama dalam koperasi syariah dan menyiratkan penerapan Maqasid al-Syariah yang nyata. *Hifz al-nasi* terlihat dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga anggota melalui pembiayaan produktif, pendampingan usaha, dan penguatan ekonomi rumah tangga. Sementara itu, *hifz al-mâl* diimplementasikan melalui pembagian hasil usaha yang adil dan proporsional. Pendekatan ini menegaskan posisi koperasi syariah sebagai alat untuk mencapai keadilan ekonomi dan mengurangi ketimpangan sosial. (Dusuki & Abdullah, 2007; Al-Syatibi, 2003).

Tantangan dan Strategi Penguatan Manajemen Koperasi Syariah

1. Tantangan Regulasi dan Kelembagaan

Koperasi syariah di Indonesia masih berhadapan dengan isu terkait regulasi dan kelembagaan yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem ekonomi syariah yang ada di negara ini. Dari segi kelembagaan, masih terdapat kekurangan dalam hal struktur organisasi, pengawasan syariah, dan standarisasi pengelolaan. Situasi ini berpotensi menghalangi pencapaian tujuan kemaslahatan sebagaimana yang diinginkan dalam Maqasid al-Syariah (Hendar, 2010; DSN-MUI, 2021).

2. Tantangan Profesionalisme Pengelola

Satu tantangan signifikan lainnya adalah profesionalisme dalam pengelolaan koperasi syariah. Kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keahlian manajerial serta pemahaman tentang fiqh muamalah membuat pengelolaan koperasi syariah tidak berjalan optimal. Tantangan ini berhubungan erat dengan pelestarian *hifz al-'aql* dan *hifz al-nafs*, mengingat kualitas pengelolaan sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan dan keadilan dalam memberikan layanan kepada anggota (Antonio, 2001; Auda, 2008).

3. Strategi Penguatan Manajemen Berbasis Maqasid al-Syariah

Penguatan manajemen dalam koperasi syariah harus diarahkan pada penerapan Maqasid al-Syariah sebagai dasar strategis dan operasional.

Strategi ini meliputi penguatan tata kelola yang berlandaskan amanah dan akuntabilitas (*hifz al-māl*), serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan (*hifz al-'aql*), di samping pengembangan kebijakan usaha yang berfokus pada nilai-nilai keadilan dan pemberdayaan anggota.

4. Peran Pemerintah, Akademisi, dan Masyarakat

Penguatan manajemen koperasi syariah memerlukan kolaborasi dari berbagai pihak yang terlibat. Pemerintah memiliki peran untuk merumuskan regulasi yang fleksibel dan memberikan dukungan kebijakan untuk pengembangan koperasi syariah. Para akademisi memberikan sumbangsih melalui riset, pengembangan model manajemen, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang berbasis ilmu pengetahuan. Kerja sama ini menjadi faktor kunci dalam memastikan pertumbuhan koperasi syariah secara berkelanjutan sesuai dengan tujuan Maqasid al-Syariah (Auda, 2008; Ascarya, 2015).

Penutup

Pengelolaan koperasi syariah tidak dapat terpisahkan dari landasan nilai dan tujuan syariah. Pendekatan Maqasid al-Syariah memberikan dasar normatif dan operasional yang menyeluruh dalam mengelola koperasi syariah, sehingga tidak hanya fokus pada kinerja ekonomi, tetapi juga pada upaya mencapai manfaat bagi anggota dan masyarakat luas. Rekomendasi yang dapat diberikan untuk pengembangan koperasi syariah di masa depan adalah perlu adanya penguatan regulasi yang lebih responsive terhadap karakteristik koperasi syariah serta peningkatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia.

Pemerintah diharapkan dapat memberikan dukungan kebijakan dan pembinaan yang berkelanjutan, sementara pihak akademis dan praktisi sebaiknya mendorong pengembangan model manajemen koperasi syariah yang berbasis Maqasid al-Syariah.

Daftar Pustaka

- Al-Shātibi. (2003). *Al-Muwāfaqāt fi Uṣūl al-Sharī'ah*. Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Antonio, M. S. (2001). *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Auda, J. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*. London: IIT



TANTANGAN DAN PELUANG GENERASI Z DALAM PROFESI ADMINISTRASI PERKANTORAN MODERN

Ellys Siregar, M.Pd.⁴²

Universitas Negeri Medan

"Generasi Z menghadapi tantangan dan peluang strategis dalam transformasi digital profesi administrasi perkantoran modern berbasis teknologi dan kolaborasi lintas generasi"

Generasi Z (lahir 1997–2012) memasuki dunia kerja bersamaan dengan pesatnya transformasi digital dalam profesi administrasi perkantoran, yang memengaruhi tuntutan kompetensi dan budaya kerja. Kajian ini menganalisis tantangan dan peluang Generasi Z melalui pendekatan deskriptif-analitis. Hasil kajian menunjukkan tiga tantangan utama, yaitu kesenjangan kompetensi digital produktif, keterbatasan pengembangan *soft skills* dalam sistem kerja hybrid, serta konflik antara multitasking dan kebutuhan kerja

⁴² Penulis lahir di Parporean (Kabupaten Toba), 27 Maret 1977, penulis merupakan Dosen FE Universitas Negeri Medan Program Studi Administrasi Perkantoran, penulis menyelesaikan gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Medan (2000), gelar Magister Pendidikan diselesaikan di Universitas Negeri Meda (2006)

terfokus. Di sisi lain, Generasi Z memiliki potensi strategis sebagai agen perubahan melalui adaptasi teknologi, orientasi efisiensi, dan komitmen terhadap nilai keberagaman. Optimalisasi peran tersebut memerlukan kolaborasi lintas generasi antara individu, institusi pendidikan, dan organisasi.

Menyelami Dunia Gen Z di Kantor Modern

Perubahan demografis tenaga kerja global ditandai dengan meningkatnya partisipasi Generasi Z di berbagai sektor profesional. Di Indonesia, Generasi Z diperkirakan mencapai 27,94% dari total populasi atau sekitar 74,93 juta jiwa pada tahun 2025, sehingga menjadi komponen penting dalam angkatan kerja produktif (Badan Pusat Statistik, 2025). Kehadiran mereka mempertemukan generasi yang tumbuh dalam ekosistem digital dengan dunia kerja yang sedang mengalami transformasi struktural, termasuk profesi administrasi perkantoran.

Generasi Z merupakan angkatan kerja yang sejak awal kehidupannya berinteraksi intens dengan teknologi digital, membentuk pola pikir adaptif, cepat, dan berorientasi pada efisiensi. Mereka juga memiliki orientasi nilai yang kuat terhadap makna kerja, keberlanjutan, transparansi, dan keberagaman (Deloitte, 2023). Seiring masuknya Generasi Z ke dunia kerja, administrasi perkantoran mengalami redefinisi peran menjadi lebih strategis melalui pemanfaatan sistem berbasis cloud, otomasi proses, dan kerja hybrid yang terbukti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Cahyani dan Marsofiyati, 2024; Fadillah dan Marsofiyati, 2024; Asmiyatun dkk., 2025). Namun, kesiapan Generasi Z masih menghadapi tantangan, terutama dalam penguasaan *soft skills* dan pemahaman budaya kerja profesional.

Tantangan Kompetensi dan Adaptasi

Label *digital native* yang dilekatkan pada Generasi Z sering memunculkan asumsi keslapan otomatis dalam menghadapi tuntutan teknologi kerja. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa keakraban dengan teknologi hiburan dan media sosial tidak selalu sejalan dengan penguasaan teknologi produktif profesional. Tantangan masih terlihat pada pengelolaan dokumen digital terstruktur, penggunaan perangkat lunak perkantoran lanjutan, serta penerapan etika komunikasi profesional (Helsper dan Eynon, 2010; Kirschner dan De Bruyckere, 2017). Kondisi ini mencerminkan paradoks *digital native*, yaitu kesenjangan antara literasi digital personal dan kompetensi digital kerja.

Selain itu, pengembangan *soft skills* dalam lingkungan kerja hybrid menjadi tantangan signifikan. Dominasi komunikasi virtual dapat membatasi interaksi informal yang penting bagi internalisasi nilai, norma, dan budaya organisasi, sehingga menghambat pembentukan keterikatan sosial (Urrila dkk., 2025). Tantangan lainnya adalah kebiasaan multitasking digital yang berpotensi menurunkan ketelitian dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, kemampuan mengelola distraksi dan menerapkan kerja terfokus (*deep work*) menjadi kompetensi adaptif penting bagi Generasi Z dalam pekerjaan administratif modern (Kirschner dan De Bruyckere, 2017).

Peluang yang Terbuka Lebar

1. Peluang dari Modal Bawaan Generasi Z

Di balik tantangan adaptasi, Generasi Z memiliki modal bawaan yang relevan dengan kebutuhan administrasi perkantoran modern. Kemampuan belajar teknologi secara cepat dan fleksibel memungkinkan adopsi sistem digital secara responsif, yang terbukti meningkatkan efisiensi

kerja, akurasi pengelolaan data, serta kualitas pengambilan keputusan organisasi (Nurachmad dkk., 2024). Karakter adaptif ini menempatkan Generasi Z sebagai aktor potensial dalam otomasi proses kerja, pemanfaatan data operasional, dan penguatan kolaborasi digital berkelanjutan. Pola pikir kritis terhadap efisiensi prosedur juga mendorong percepatan transformasi administrasi di organisasi yang masih beralih dari sistem manual. Selain itu, komitmen terhadap nilai keberagaman, kesetaraan, dan inklusi menjadikan Generasi Z agen penting dalam membangun budaya kerja yang terbuka dan adaptif (Deioltte, 2023).

Optimalisasi modal tersebut membuka peluang transformasi peran administrasi perkantoran menuju fungsi strategis, seperti manajemen sistem digital, otomasi proses, dan analisis data organisasi (Fadillah dan Marsofiyati, 2024; Asmiyatun dkk., 2025). Pemanfaatan platform kolaborasi, big data analytics, sistem berbasis cloud, dan kecerdasan buatan mendorong praktik administrasi yang lebih efisien, berkelanjutan, serta bertanggung jawab melalui penerapan paperless office dan tata kelola arsip digital (Pradana dkk., 2022; Yoshikuni dkk., 2023).

2. Transformasi Peran Administrasi Perkantoran

Optimalisasi modal tersebut membuka peluang transformasi peran administrasi perkantoran dari fungsi operasional menuju peran strategis. Peran administratif kini mencakup otomasi proses kerja, pengelolaan sistem digital, serta analisis data organisasi (Fadillah dan Marsofiyati, 2024; Asmiyatun dkk., 2025). Teknologi digital dan platform kolaborasi juga memungkinkan penguatan budaya digital organisasi serta citra pemberi kerja melalui komunikasi yang lebih autentik (Pradana dkk., 2022). Selain itu, pemanfaatan big data analytics, sistem berbasis

cloud, dan kecerdasan buatan mendukung praktik administrasi yang lebih efisien, berkelanjutan, dan bertanggung jawab, termasuk penerapan paperless office dan tata kelola arsip digital (Yoshikuni dkk., 2023).

Rekomendasi Strategis

Pendekatan kolaboratif diperlukan agar tantangan menjadi peluang berkelanjutan. Generasi Z harus proaktif membangun karier melalui mentor lintas generasi, sertifikasi mikro, dan portofolio digital inovatif. Pendidikan merekonstruksi kurikulum berbasis otomasi dan proyek digital, sementara organisasi menciptakan ekosistem kerja strategis, adaptif, dan kolaboratif dengan umpan balik berkelanjutan serta kolaborasi generasi terstruktur nasional.

Kesimpulan

Generasi Z menjadi katalis transformasi administrasi perkantoran digital melalui adaptasi teknologi, efisiensi kerja, dan kepekaan sosial. Kolaborasi lintas generasi menyinergikan kompetensi digital dengan pengalaman profesional. Dukungan individu, pendidikan, dan organisasi memperkuat nilai, relevansi, serta keberlanjutan profesi administrasi perkantoran Indonesia di era transformasi digital yang responsif, adaptif, inovatif, berkelanjutan, dan berdaya saing nasional masa depan bersama.

Daftar Pustaka

- Asmiyatun, Marsofiyati, S.Pd., M.Pd., & Utari, E.D., S.Pd., M.Pd. (2025). *Office administration in transition: Adapting to hybrid work models in the modern workplace*. International Conference on Digital Business Innovation and Technology Management (ICONBIT), 1(2), 673-678. <https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/iconbit/article/view/5299>
- Badan Pusat Statistik. (2025, 12 Desember). *Statistics of Indonesian Youth 2025*. BPS Statistics Indonesia. <https://www.bps.go.id/publication/2025/12/12/1a88777089ce471db17bb1fb/statistics-of-indonesian-youth-2025.html>
- Cahyani, N. L., & Marsofiyati. (2024). *Pengaruh budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran modern*. *Musyteri : Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 12(5), 91-100.
- Deloitte Global. (2025). *2025 Gen Z and Millennial Survey: Growth and the pursuit of money, meaning, and well-being* (hlm. 1-50). Deloitte. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
- Fadillah, A. D., & Marsofiyati Marsofiyati. (2024). *Penerapan teknologi digital pada administrasi perkantoran*. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 234-241.
- Helsper, E. J., & Eynon, R. (2010). Digital natives: Where is the evidence? *British Educational Research Journal*, 36(3), 503-520.
- Kirschner, P. A., & De Bruyckere, P. (2017). The myths of the digital native and the multitasker. *Teaching and Teacher Education*, 67, 135-142.

- Nurachmad, E., Mulyana, M., Sukanto, A., & Mulla, L. (2024). *Adoption of digital-based management information systems and its impact on MSME performance in Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(1), 1-12. <https://doi.org/10.37641/jlmkes.v13i1.4004>
- Pradana, M., Silvianita, A., Syarifuddin, S. S., & Renaldi, R. (2022). *The implication of digital organisational culture on firm performance*. *Frontiers in Psychology*, 13, 840699.
- Urrila, L., Siiriläinen, A., Mäkelä, L., & Kangas, H. (2025). *Sense of belonging in hybrid work settings*. *Journal of Vocational Behavior*, 157, Article 104096.
- Yoshikuni, A. C., Dwivedi, R., Zhou, D., & Wamba, S. F. (2023). *Big data and business analytics enabled innovation and dynamic capabilities in organizations: Developing and validating scale*. *Journal of Business Research*, 155, 113419



PERAN PERGURUAN TINGGI DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN SDM PENGELOLA UMKM BERBASIS DIGITALISASI DI KOTA LHOKSEUMAWA PROVINSI ACEH

Azhari, SE., M.S.M.⁴³

Universitas Bumi Persada di Lhokseumawe.

"SDM adalah faktor utama keberhasilan. Lembaga pendidikan tinggi berperan sebagai model untuk meningkatkan kemampuan pengelola UMKM melalui pelatihan berbasis digitalisasi"

Kelompok usaha masyarakat melakukan aktivitas penting yang peran aktif dari perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi, beban ini tidak hanya dipangkul oleh masyarakat dalam menghidupkan kebutuhan keluarga sebagai sumber ekonomi pendukung masyarakat melalui kegiatan UMKM. Potensi usaha yang dilakukan masyarakat berkaitan dengan kegiatan pemberdayaan melalui UMKM, harapannya

⁴³ Azhari lahir di Alue Mulieng, 01 Juli 1976, Merupakan Dosen Universitas Bumi Persada di Lhokseumawe dalam bidang Ilmu Manajemen. Penulis menyelesaikan Pendidikan Sarjana di Universitas Malikussaleh Lhokseumawe (2003), sedangkan gelar Magister Ilmu Manajemen di Universitas Malikussaleh Lhokseumawe (2013).

ada pihak yang bersedia membimbing untuk keberhasilan usahanya dalam tatakelola dengan baik. Hadirnya perguruan tinggi baik PTN atau PTS sebagai model baru dalam membantu UMKM dengan proses pembinaan baik melalui lembaga formal maupun informal terutama lembaga pendidikan dan pemerintah. Oleh karena itu, kehadiran akademisi menjadikan harapan dan solusi untuk masyarakat dalam mengembangkan potensi keahliannya. UMKM tidak hanya fokus melakukan kelompok perempuan semata, namun kelompok laki-laki pun berkewajiban dalam membangun peluang bisnis dan kebangkitan pemberdayaan ekonomi masyarakat dengan media berbasis digitalisasi dunia teknologi informasi menjadi keharusan bagi mereka, usaha yang dilakukan kelompok besar maupun kecil aktifitasnya masih masing-masing di rumah disebabkan keterbatasan modal dan media pendukung oleh pengelola UMKM. Permasalahan besar kurangnya pembinaan bagi pengelola UMKM, modal kerja dan prinsip tatakelola belum mengikuti tren berbasis digitalisasi sesuai perkembangan Iptek, tradisional akibat dari kurangnya SDM, pengelola UMKM berbasis digitalisasi kelompok masyarakat sangat menjanjikan dalam bentuk melakukan promosi, mediasi, komunikasi pengelola UMKM, kepentingan umum masyarakat adalah untuk meningkatkan pendapatan masyarakat atau kebutuhan keluarga.

Dilihat dari potensi usaha kelompok masyarakat, mitra kelompok usaha, bahwa UMKM seperti *hordir*, *home industri*, kuliner yang modern maupun tradisional. Pengembangan sumber pendapatan masyarakat terutama UMKM dari aktifitas perputaran ekonomi berpengaruh secara kewilayahan dan lokasi kelompok usaha masyarakat untuk mempermudah akses hasil kegiatan UMKM terjangkau oleh semua pihak yang membutuhkannya. Peran perguruan tinggi dibutuhkan masyarakat sebagai pembina masyarakat karena masih terbatas pemahaman kelayakan sebuah organisasi atau kelompok pemberdayaan UMKM menggunakan model bisnis

berbasis digitalisasi dan dapat dijadikan sebagai *center* perpaduan penyebaran informasi, kemudahan media kerja, pengembangan bisnis publik melalui media sistem informasi teknologi dalam mengelola hasil kerajinan.

Pembinaan mitra usaha banyak hasil penelitian masih sangat ketertinggalan UMKM yang posisinya di daerah pedalaman jauh dari kepedulian dalam peningkatan kemampuan pengelola UMKM berbasis digitalisasi. Kondisi mitra sasaran dari aspek ekonomi produktif dapat digambarkan bahwa secara tatakelola manajemen, pemasaran masih jauh ketertinggalan, sehingga penting keterlibatan perguruan tinggi untuk membantu berkelanjutan. Kondisi mitra sasaran dari aspek non produktif kelompok mitra didapatkan informasi bahwa secara akses dominan belum ada realisasi sehingga dengan hadirnya perguruan tinggi menjadi langkah yang tepat untuk membantu keberhasilan masyarakat seperti mengaktifkan *website* dan dapat dijadikan sebagai model tempat promosi, transaksi penjualan, publikasi dan informasi dengan menggunakan media internet dan fasilitas teknologi canggih khususnya yang bergerak pada ekonomi kerakyatan. Program pemerintah khususnya pengabdian masyarakat berkaitan dengan SDG's yaitu *gender Equality* (kesetaraan gender) yang bermaksud bahwa tingkat partisipasi penuh dalam pengambilan keputusan politik, ekonomi, dan sosial turut melibatkan perempuan dan anak perempuan dalam segala bidang. Keterkaitan SDGs (*Decent Work and Economic Growth* (pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi) bertujuan untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi inklusif hingga memastikan pekerjaan produktif yang layak bagi semua orang.

Pengabdian masyarakat berkaitan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu dosen harus lebih banyak aktif berkegiatan profesional di luar kampus serta dapat memberikan manfaat nyata bagi *public* dengan melakukan

karyanya baik kegiatan penelitian dan pengabdian yang tertuang dalam bentuk HAKI. Pengabdian masyarakat berkaitan dengan Asta Cita yaitu berdasarkan beberapa item diantaranya memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dengan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, *energy*, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru. Serta memperkuat pengembangan SDM, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda dan penyandang disabilitas. Pengabdian masyarakat berkaitan dengan bidang fokus RIRN yaitu lebih pada kearifan lokal, pengembangan UMKM serta potensi lokal dalam pendampingan produk dan teknis pemasaran *online*. Sementara permasalahannya belum maksimal dalam meningkatkan kemampuan pengelola UMKM berbasis digitalisasi. Ada beberapa solusi yang ditawarkan dalam meningkatkan prioritas usaha UMKM untuk membangkitkan ekonomi produktif yaitu *pertama*; aspek produksi; bentuk solusi yang ditawarkan menyiapkan peralatan yang memenuhi standar nasional, mempersiapkan SOP, mengurangi tenaga kerja yang berlebihan dan efisien secara anggaran sesuai kebutuhannya dan terdatanya hasil produksi sehingga menghasilkan dana besar, meningkatkan kualitas dan kuantitas produk untuk keberhasilan produk yang tersertifikasi. *kedua*; aspek pemasaran; solusi yang ditawarkan menguasai dunia digitalisasi dan teknologi, memahami teknis penggunaan media teknologi dunia pemasaran dengan melibatkan pihak berkepentingan, pemerintah memobilisasi sumber dana, berkolaborasi dengan perguruan tinggi, membantu promosi hasil usaha mitra sasaran sesuai dengan produknya yang diciptakannya, meningkatkan jejaring pemasaran antar wilayah/kabupaten/kota dan peningkatan kemampuan merancang strategi pemasarannya. *ketiga*; aspek manajemen usaha; solusi yang ditawarkan melatih model tatakelola manajemen terpadu kepada pengelola mitra kelompok,

ketersediaan SDM kelompok mitra usaha, membiasakan pengelola UMKM mengikuti trens pengembangan usaha secara digitalisasi, tepat guna dan personalia yang terlibat pada struktur organisasi sesuai Tupoksi, dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja, jumlah asset, kemampuan membuat *business plan*, pembukuan usaha, analisa usaha UMKM. *keempat*; aspek sosial kemasyarakatan; solusi yang ditawarkan meningkatkan pengetahuan seluruh anggota, keterampilan khusus pengelola UMKM, menciptakan keberhasilan produk yang berbadan hukum dari pemerintah, kesehatan ekonomi bagi kelompok perempuan, pegiat pemberdayaan sosial ekonomi kemasyarakatan.

Metode tahap pelaksana pengabdian masyarakat dalam meningkatkan kemampuan SDM pengelola UMKM berbasis digitalisasi *pertama*; Sosialisasi; tim pengabdian masyarakat melakukan awal kegiatan dalam bentuk sosialisasi kepada masyarakat dan mitra kelompok usaha berdasarkan jadwal yang direncanakan. *kedua*; Pelatihan; berlakunya teknis pelaksanaan bimbingan secara langsung kepada pengelola UMKM. *ketiga*; Penerapan teknologi; memperkenalkan secara langsung media yang dilakukan pada saat kegiatan pengabdian berlangsung. *keempat*; Pendampingan dan evaluasi; tim pengabdian langsung turun di lokasi dalam mengarahkan, praktek dan pendalaman pengabdian masyarakat dan mengevaluasi hasil pelaksanaannya. *Kelima*; Keberlanjutan program; pasca kegiatan program pengabdian selesai harus tetap menjadi binaan perguruan tinggi, dosen bahkan mahasiswa. Metode penerapan meningkatkan kemampuan pengelola UMKM berbasis digitalisasi yaitu *Pertama*; Menyelesaikan persoalan pengelola UMKM yang telah disepakati bersama. *Kedua*; Kesesuaian volume pekerjaan artinya perencanaan anggaran dan pekerjaan yang sesuai dilapangan. *Ketiga*; Kesesuaian skala prioritas pengelola UMKM dalam pelaksanaan programnya. *Keempat*; Evaluasi pelaksanaan program dan keberlanjutan, hasil kegiatan

pengabdian masyarakat menjadi catatan penting dan disusun laporan secara tertulis setiap kegiatan Riset/pengabdian. Dalam mengantisipasi beberapa permasalahan yang sering muncul untuk meningkatkan kemampuan pengelola UMKM berbasis digitalisasi perlu diperhatikan strategi diantaranya pertama; Permasalahan dalam bidang produksi. Kedua; Permasalahan dalam bidang manajemen. Ketiga; Permasalahan dalam bidang pemasaran. Penulis dapat menyimpulkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama untuk mendapatkan suatu keberhasilan karena hadirnya tenaga yang energik, pikiran dan konsep secara transparan, professional dan mandiri dari lembaga pendidikan tinggi, sehingga metode dan model penerapan secara langsung dapat diaplikasikan dalam dunia media teknologi yang bermanfaat bagi masyarakat melalui peningkatan kemampuan pengelola UMKM berbasis digitalisasi sebagai bentuk dukungan terealisasi program pemerintah secara nasional.

Daftar Pustaka

- Andriani, Yessy, Laksmi, D. & Indrawari. (2020). Penerapan Ekonomi Digital Perempuan Pengrajinbordirdalam Rangka Penguatan Ekonomi Rumahtanggadi Nagari Singgalang Tanah Datar. Jurnal Hillrisasi IPTEKS. Vol. 3 No. (3). hlm. 290.
- Bahrudin, B dan, Rahman, M.A. (2024). Analisis Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Pada Era Digital Di Kabupaten Probolinggo. Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 10 No. (2). Hlm. 206-226.
- Evangeullista, G., dkk. (2023). Strategi UMKM Dalam Menghadapi Digitalisasi. Oikos-Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis. Volume 16, No (1). hlm. 33.

- Prasetyani, Dwi., dkk. (2025). Pemberdayaan UMKM Djasmine Bordir: Peningkatan Kapasitas Produksi dan Pemasaran Digital. *Jurnal Inovasi Pengabdian Masyarakat*. Vol. 2, Nomor (2), hlm.168.
- Setiani, RD., dkk (2025). Mengkaji Pengembangan Ekonomi Digital Untuk UMKM: Studi Kasus Penerapan 'SIPITRI' Di Kota Bekasi. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*. Vol. 10 No. 4.
- Soegoto, AS., dkk (2025). Peningkatan Kinerja UMKM melalui Digitalisasi Produk Usaha di Desa Motobol Kecil Kotamobagu Sulawesi Utara. *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*. Vol. 7, No (3). hlm. 921.
- Irianto, H., dkk. (2022). Digitalisasi UMKM sebagai Upaya Peningkatan Pemasaran dan Penjualan Online di Desa Tengkluk. *Journal of Cooperative, Small and Medium Enterprise Development*. Vol. 1, No. (2), hlm. 60.

AKUNTANSI, KEWIRAUSAHAAN DAN MANAJEMEN

dalam Pembelajaran

Hadirnya karya ini merupakan upaya untuk memotret transformasi pendidikan melalui empat pilar utama. Pertama, reorganisasi peran akuntansi yang kini bersinergi dengan digitalisasi dan prinsip keberlanjutan. Kedua, penguatan jiwa kewirausahaan yang tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga pada pemberdayaan masyarakat menuju kemandirian ekonomi. Ketiga, inovasi manajemen sebagai kunci dalam membangun organisasi yang unggul dan tangkas. Serta keempat, optimalisasi ekonomi kreatif sebagai motor penggerak kesejahteraan masyarakat. Di tengah disrupti teknologi, pembelajaran tidak lagi cukup hanya mengandalkan metode konvensional. Penulis mencoba menjembatani teori-teori manajemen dan akuntansi yang kompleks menjadi strategi aplikatif yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Fokus buku ini adalah membentuk karakter pembelajar yang mampu menciptakan solusi nyata melalui kreativitas dan kolaborasi lintas disiplin.

Akademia Pustaka

Jl. Bendunganjaya, Darmasakti, Tangerang

<http://www.akademipustaka.com>

akademipustaka@gradiant.com

www.instagram.com/akademipustaka

www.facebook.com/akademipustaka

081218179096

