

PERANAN TEST DALAM PERUSAHAAN PADA PT. UNILEVER TBK

Lazarus Sinaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta

Jalan Raya Lenteng Agung Timur No. 56-80 Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta - 12640

lazarus.sinaga@yahoo.com

Abstract

The important internal control for company. For manufacturing business, has character enough important, because this function is profit center that produce income for company and watch over alive continuance companies. Part as source divider (resource allocator), divide fund source a decision making process. here a higher will take part in mengabil where does fund source that will be be distributed to parts from the organization. This fund source covers source shaped money, time, labour supplies and reputation. To achieve efficient finance management. necessary menitik weigh against principal aim companies, that is menyejahtera owner companies with stockholder so that when does value company tall, of course owner welfare company even also can well guaranted.

Keywords: part, test, factor and terms.

Abstrak

Pentingnya pengendalian internal bagi perusahaan. Bagi perusahaan manufaktur, siklus penjualan mempunyai peran yang cukup penting, karena fungsi ini merupakan profit center yang menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Peranan sebagai pembagi sumber (*resource allocator*), membagi sumber dana adalah suatu proses pembuatan keputusan. Di sini seorang atasan mengambil peranan dalam mengabil keputusan kemana sumber dana yang akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini meliputi sumber yang berupa uang, waktu, perbekalan tenaga kerja dan reputasi. Untuk mencapai manajemen keuangan yang efisien. Yang perlu dititik beratkan adalah tujuan utama perusahaan, yaitu menyejahterakan pemilik perusahaan serta pemegang saham sehingga apabila nilai perusahaan tinggi, tentunya kesejahteraan pemilik perusahaan pun dapat terjamin.

Kata Kunci: peranan, test, faktor dan syarat-syarat

Pendahuluan

PT Unilever TBK merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi produk-produk kebutuhan konsumen. PT. Unilever TKB memberikan produk-produk yang berkualitas yang dapat diterima oleh masyarakat kalangan atas maupun bawah, dengan penjualan yang semakin tahun semakin meningkat Pt.Unilever TKB berhasil menjadi yang terbaik bak di ndonesia maupun di luar Negri.

Kesuksesan PT Unilever TBK menjadi market leader dan menguasai penjualan *consumer product* di Indonesia tidak terlepas dari strategi-strategi yang mereka terapkan dalam perusahaan. Masalah Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat menimbulkan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Beberapa strategi bisnis akan dilakukan oleh pengelola bisnis agar dapat bertahan di tengah persaingan. Salah satu hal yang dapat membuat proses bisnis berjalan dengan lancar dan efektif adalah prosedur dan kebijakan yang ada di perusahaan. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris manajemen, dan personel lain dalam suatu entitas sehingga yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pentingnya pengendalian internal bagi perusahaan. Bagi perusahaan manufaktur, siklus penjualan mempunyai peran yang cukup penting, karena fungsi ini merupakan profit center yang menghasilkan pendapatan bagi

perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa adanya penjualan tidak akan ada pendapatan. Karena pendapatan tersebut akan digunakan untuk menjalankan proses bisnis perusahaan kembali.

Untuk memperoleh keyakinan atas efektivitas dari sistem pengendalian internal yang dijalankan oleh perusahaan, maka diperlukan campur tangan auditor sebagai pihak independen. Pemeriksaan atas pengendalian internal perusahaan dilakukan dengan melakukan *Test of Control*.

Tujuan dari pengujian *Test of Control* khususnya pada siklus penjualan adalah untuk memeriksa kelengkapan pencatatan transaksi penjualan dalam laporan keuangan perusahaan, memastikan bahwa setiap transaksi yang ada telah didukung oleh dokumen-dokumen yang terkait, serta memastikan bahwa nilai penjualan yang terjadi sudah sesuai dengan harga yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan demikian melalui pengujian *Test of Control* khususnya penjualan, auditor akan memahami pengendalian internal perusahaan. Sehingga auditor dapat menetapkan di bagian mana dalam struktur pengendalian internal perusahaan yang berpotensi terjadi salah saji atau disebut risiko pengendalian.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah melakukan prosedur pengujian *Test of Control* Penjualan. Dimulai dengan wawancara dengan bagian penjualan kemudian hasilnya akan diinput ke dalam kertas kerja Sistem Dokumentasi Penjualan.

Selanjutnya adalah mengumpulkan dokumen-dokumen terkait transaksi yang akan dijadikan sampel untuk pengujian *Test of Control*. Langkah terakhir adalah memasukkan sampel transaksi-transaksi penjualan ke dalam kertas kerja *Test of Control* penjualan dan memeriksa kelengkapan dokumen terkait serta nilai penjualan telah dicatat dengan benar.

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

Kata peranan itu sendiri mengandung arti bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.

Menurut Soejono Soekanto dalam buku yang berjudul sosiologi suatu pengantar (2012),

menjelaskan pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan.

Sebagaimana dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Peranan adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Mempunyai lingkungan, yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing akan mempunyai lingkungan yang berlainan. Tetapi peranan yang harus dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan.

Konsep tentang peranan menurut Komaruddin (2004) adalah sebagai berikut:

- a) Bagian dari tugas utama yang harus dilakukan seseorang dalam manajemen
- b) Pola perilaku yang diharapkan dapat menyertai suatu status
- c) Bagian atau fungsi seseorang dalam kelompok atau pranata
- d) Fungsi yang diharapkan dari seseorang atau menjadi karakteristik yang ada padanya
- e) Fungsi setiap variabel dalam hubungan sebab akibat."

Miftah Thoha (2012). Menurut Mintzberg dalam buku Pengantar Manajemen Dan buku Kepemimpinan Dalam Manajemen yang di tulis oleh Siswanto dan Miftah Thoha (2012), ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasi yaitu:

- 1) Peran Antarpribadi (*Interpersonal Role*), dalam peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar. Peranan ini oleh Mintzberg dibagi atas tiga peranan yang merupakan perincian lebih lanjut dari peranan antarpribadi ini. Tiga peranan ini dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Peranan sebagai tokoh (*Figurehead*), yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinya didalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.
 - b. Peranan sebagai pemimpin (*Leader*), dalam peranan ini atasan bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya diantaranya memimpin, memotifasi, mengembangkan, dan mengendalikan.
 - c. Peranan sebagai pejabat perantara (*Liaison Manager*), disini atasan melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf, dan orang-orang yang berada diluar organisasinya, untuk mendapatkan informasi.
- 2) Peranan Yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*), peranan interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Peranan interpersonal diatas Mintzberg merancang peranan kedua yakni yang berhubungan dengan informasi ini. Peranan itu terdiri dari peranan-peranan sebagai berikut:
 - a. Peran pemantau (*Monitor*), peranan ini mengidentifikasi seorang atasan sebagai penerima dan mengumpulkan informasi. Adapun informasi yang diterima oleh atasan ini dapat dikelompokkan atas lima kategori berikut:
 - (1) Internal operations, yakni informasi mengenai kemajuan pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi, dan semua peristiwa yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan tersebut.
 - (2) Peristiwa-peristiwa diluar organisasi (*external events*), informasi jenis ini diterima oleh atasan dari luar organisasi, misalnya informasi dari langganan, hubungan-hubungan pribadi, pesaing-pesaing, asosiasi-asosiasi dan semua informasi mengenai perubahan atau perkembangan ekonomi, politik, dan teknologi, yang semuanya itu amat bermanfaat bagi organisasi.
 - (3) Informasi dari hasil analisis, semua analisis dan laporan mengenai berbagai isu yang berasal dari bermacam-macam sumber sangat bermanfaat bagi atasan untuk diketahui.
 - (4) Buah pikiran dan kecenderungan, atasan memerlukan suatu sasaran untuk mengembangkan suatu pengertian atas kecenderungan-kecenderungan yang tumbuh dalam masyarakat, dan mempelajari tentang ide-ide atau buah pikiran yang baru.
 - (5) Tekanan-tekanan, atasan perlu juga mengetahui informasi yang ditimbulkan dari tekanan-tekanan dari pihak-pihak tertentu.
 - (6) Sebagai diseminator, peranan ini melibatkan atasan untuk menagani proses transmisi dari informasi-informasi kedalam organisasi yang dipimpinya.
 - (7) Sebagai juru bicara (*Spokesman*), peranan ini dimainkan manajer untuk menyampaikan informasi keluar lingkungan organisasinya.
- 3) Peranan Pengambil Keputusan (*Decisional Role*), dalam peranan ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang di pimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa pembagian besar tugas atasan pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya. Keterlibatan ini disebabkan karena:
 - a. Secara otoritas formal adalah satu-satunya yang diperbolehkan terlibat untuk memikirkan tindakan-tindakan

yang penting atau yang baru dalam organisasinya.

- b. Sebagai pusat informasi, atasan dapat memberikan jaminan atas keputusan yang terbaik, yang mencerminkan pengetahuan yang terbaru dan nilai-nilai organisasi.
- c. Keputusan-keputusan yang strategis akan lebih mudah diambil secara terpadu dengan adanya satu orang yang dapat melakukan kontrol atas semuanya, Siswanto (2012).

Ada empat peranan atasan/manajer yang di kelompokkan kedalam pembuatan keputusan:

- 1) Peranan sebagai *entrepreneur*, dalam peranan ini Mintzberg mengemukakan peranan entrepreneur dimulai dari aktifitas melihat atau memahami secara teliti persoalan-persoalan organisasi yang mungkin bisa digarap.
- 2) Peranan sebagai penghalau gangguan (*disturbance handler*), peranan ini membawa atasan untuk bertanggung jawab terhadap organisasi ketika organisasinya terancam bahaya, misalnya: akan bubar, terkena gosip, isu-isu kurang baik, dan sebagainya.
- 3) Peranan sebagai pembagi sumber (*resource allocator*), membagi sumber dana adalah suatu proses pembuatan keputusan. Di sini seorang atasan mengambil peranan dalam mengambil keputusan kemana sumber dana yang akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini meliputi sumber yang berupa uang, waktu, perbekalan tenaga kerja dan reputasi.
- 4) Peranan sebagai negosiator, peranan ini meminta kepada atasan untuk aktif berpartisipasi dalam arena negosiasi, Miftah Thoha (2012).

Menurut David Berry (2003), mendefinisikan peranan sebagai harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu. Harapan-harapan tersebut merupakan imbang dari norma-norma sosial dan oleh karena itu dapat dikatakan bahwa peranan itu ditentukan oleh norma-norma didalam masyarakat. Dalam peranan itu terdapat dua harapan yaitu harapan yang dimiliki oleh si pemegang peran terhadap masyarakat atau terhadap

orang yang menjalankan peranannya atau kewajiban-kewajibannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa peran adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang karena kewajibannya dari jabatan atau pekerjaannya.

Menurut Veitzal Rivai (2004), peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu. Selanjutnya menurut Ali (2000) peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian yang memegang pimpinan yang terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu hierarki organisasi, semakin sedikit keterampilan teknis yang diperlukan. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu hierarki organisasi, semakin penting keterampilan teknis yang diperlukan, Siswanto (2012).

Menurut Soejono Soekanto (2012) peranan mencakup dalam tiga hal yaitu:

1. Peranan meliputi norma-norma yang berhubungan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan. Norma-norma tersebut secara sosial dikenal ada empat meliputi :
 - a. Cara (*Usage*); lebih menonjol di dalam hubungan antar individu dalam masyarakat. Suatu penyimpangan terhadapnya tak akan mengakibatkan hukuman yang berat, akan tetapi hanya sekedar celaan dari individu yang dihubungkannya.
 - b. Kebiasaan (*folkways*), sebagai perbuatan yang berulang-ulang dalam bentuk yang sama merupakan bukti bahwa orang banyak menyukai perbuatan tersebut.
 - c. Tata kelakuan (*mores*), merupakan cerminan sifat-sifat yang hidup dari kelompok manusia yang dilaksanakan sebagai alat pengawas, secara sadar maupun tidak sadar, oleh masyarakat terhadap anggota-anggotanya.
 - d. Adat istiadat (*custom*), merupakan tata kelakuan yang kekal serta kuat integrasinya dengan pola-pola perilaku masyarakat dapat meningkatkan kekuatan mengikatnya menjadi custom

atau adat istiadat. Soejono Soekanto (2012).

2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Perilaku individu adalah aktivitas seorang atasan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antar individu, tugas pekerjaan dan efektivitas.

Keputusan tersebut dipengaruhi oleh ciri atasan dan bawahan yang dipengaruhi oleh perilaku individu. Ada 4 ciri utama individu, yaitu:

- a) Persepsi (*perception*) adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu.
- b) Sikap (*attitude*) adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisasikan melalui pengalaman yang memiliki pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang terhadap orang, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya.
- c) Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap, kecendrungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan.
- d) Belajar adalah proses terjadinya perubahan yang relatif tetap dalam perilaku sebagai akibat dari praktek (Siswanto, 2012).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa peranan adalah suatu kompleks penghargaan seseorang terhadap cara menentukan sikap dan perbuatan dalam situasi tertentu berdasarkan atas kedudukan sosial tertentu.

Tes adalah pengukuran terencana yang dipakai guru untuk mencoba menciptakan kesempatan bagi para siswanya untuk memperlihatkan prestasi mereka dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditentukan (James S Cangelosi, 2005).

Tes adalah suatu cara untuk mengadakan penilaian yang berbentuk suatu tugas atau serangkaian tugas yang harus

dikerjakan oleh anak atau sekelompok anak sehingga menghasilkan suatu nilai tentang tingkah laku atau prestasi anak tersebut, yang dapat dibandingkan dengan nilai yang dicapai oleh anak-nak lain atau standar yang ditetapkan (Wayan Nurkencana).

Tes berasal dari bahasa Latin *testum* yang berarti alat untuk mengukur tanah. Dalam bahasa Prancis kuno, kata 'tes' berarti ukuran yang dipergunakan untuk membedakan antara emas dengan perak serta logam lainnya. *Testing* adalah saat pengambilan tes, *testee* adalah responden yang sedang mengerjakan tes sedangkan *tester* adalah subjek evaluasi.

Sedangkan dilihat dari segi istilah, ada berbagai macam pendapat, diantaranya:

- a. Anne Anastasi (2006) dalam bukunya *Psychological Testing* mengatakan bahwa tes pada dasarnya merupakan suatu pengukuran yang obyektif dan standart terhadap sampel perilaku.
- b. Frederick G. Brown (2006) mengatakan bahwa tes adalah prosedur yang sistematis guna mengukur sampel perilaku seseorang. Sistematis juga memiliki pengertian obyektif, standart dan syarat-syarat kualitas lainnya.
- c. Menurut Lee J. Cronbach dalam bukunya yang berjudul *Essential of Psychological Testing*, menyatakan bahwa tes adalah suatu prosedur yang sistematis untuk membandingkan tingkah laku dua orang atau lebih.
- d. Menurut Sumardi Suryabrata (2004) tes adalah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab dan atau perintah-perintah yang harus dijalankan, yang mendasarkan harus bagaimana *testee* menjawab pertanyaan-pertanyaan atau melakukan perintah-perintah itu, penyelidik mengambil kesimpulan dengan cara membandingkan dengan standart atau *testee* lainnya.
- e. *Test is a systematic procedure for comparing the behavior of two or more individuals*. Tes merupakan prosedur sistematis yang direncanakan oleh evaluator guna membandingkan perilaku dua orang atau karyawan atau lebih. Dalam kenyataannya tes pada umumnya terdiri atas sekumpulan pertanyaan atau tugas yang harus dijawab oleh para peserta perusahaan atau *test is a grup of*

questions or tasks to which a student is to respond.

- f. Tes menurut Muchtar Buchori, yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto, adalah suatu percobaan yang diadakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hasil-hasil kerja tertentu pada seorang karyawan atau kelompok pegawai.
- g. Dalam bukunya yang berjudul Evaluasi Pendidikan Drs. Amir Daien Indrakusuma yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa tes adalah suatu alat atau prosedur yang sistematis dan obyektif untuk memperoleh data-data atau keterangan-keterangan yang diinginkan tentang seseorang, dengan cara yang boleh dikatakan tepat dan cepat.
- h. Webster's Collegiate mendefinisikan tes sebagainya *series of questions or exercises or other means of measuring the skill, knowledge, intelligence, capacities of aptitudes or an individual or group.*

Tes adalah serentetan pertanyaan atau alat lain yang digunakan untuk mengukur ketrampilan, pengetahuan, intelegensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian kualitatif untuk menghasilkan penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif diharapkan mampu memberikan suatu penjelasan secara terperinci tentang fenomena yang sulit disampaikan dengan metode kuantitatif.

Dari pemaparan definisi penelitian kualitatif dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan salah satu penelitian yang mengacu pada pemahaman mengenai realita dan kenyataan subjek dan objek dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, peneliti juga merasakan dan terjun langsung dalam situasi yang sedang diteliti.

Desain penelitian kualitatif dipilih peneliti sebagai cara yang tepat karena

permasalahan yang diteliti lebih menyangkut kepada pihak internal dalam instansi. Yang menjadi alasan lain adalah karena penelitian yang dilakukan bertujuan untuk memahami hal apa yang tersembunyi di balik fenomena yang terkadang merupakan sesuatu yang sulit dipahami. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mencapai dan memperoleh suatu cerita, pandangan yang mengenai segala sesuatu yang sebagian besar sudah dan dapat diketahui untuk digambarkan, diungkap, dan dijelaskan.

Hasil dan Pembahasan

Upaya Untuk Mengidentifikasi Tenaga Kerja Yang Potensial Mencakup:

- a. Menyelidiki kemampuan para calon,
- b. Mempersiapkan sarana pendidikan bagi pembinaan yang optimal, dan
- c. Menyuluh mereka yang potensial memiliki program pelatihan kerja yang sesuai.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, tentu tak bisa terlepas dari kata manajemen keuangan. Tujuan yang utamanya tak lain adalah memaksimalkan segala nilai yang dimiliki oleh perusahaan. Beberapa prinsip manajemen keuangan di antaranya adalah:

- a. Konsistensi (*consistency*)
Prinsip ini menekankan adanya kebijakan perusahaan yang konsisten dari periode ke periode. Walaupun tidak menutup kemungkinan terhadap adanya perubahan, namun tetap patut dianalisa karena perubahan yang tidak wajar bisa jadi merupakan indikasi adanya manipulasi dalam pengelolaan keuangan perusahaan.
- b. Akuntabilitas (*accountability*)
Merupakan kewajiban moral serta hukum kepada semua pihak terkait penggunaan sumber daya serta semua yang telah dicapai sehingga semua pihak mengetahui pengalokasian dana dan sumber daya yang ada secara pasti.
- c. Transparansi (*transparency*)
Diperlukan adanya keterbukaan dalam manajemen keuangan terkait semua aktivitas perusahaan, baik itu dalam proses perencanaan, hingga laporan keuangan yang akurat untuk menghindari indikasi adanya manipulasi pada perusahaan.
- d. Kelangsungan hidup (*viability*)
Prinsip ini menekankan agar perusahaan menjaga kesehatan keuangan perusaha-

annya sehingga diperlukan perencanaan yang tepat dan matang.

- e. Integritas (*integrity*)
Semua kegiatan operasional harus dijalankan dengan integritas yang tinggi oleh setiap individu. Selain itu, laporan keuangan pun juga harus akurat.
- f. Pengelolaan (*stewardship*)
Prinsip ini menekankan adanya pengelolaan dana dengan baik sesuai dengan tujuan manajemen keuangan yang ada serta harus dilakukan dengan hati-hati baik itu pada tahap perencanaan, identifikasi risiko keuangan, serta adanya sistem pengendalian keuangan yang tepat.
- g. Standar akuntansi (*accounting standards*)
Sistem akuntansi harus sesuai dengan standar peraturan yang berlaku agar laporan keuangan mudah dipahami oleh pihak terkait. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen keuangan adalah memaksimalkan nilai perusahaan untuk mencapai manajemen keuangan yang efisien. Yang perlu dititik beratkan adalah tujuan utama perusahaan, yaitu menyejahterakan pemilik perusahaan serta pemegang saham sehingga apabila nilai perusahaan tinggi, tentunya kesejahteraan pemilik perusahaan pun dapat terjamin.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inteligensi Adalah:

1. Faktor bawaan atau keturunan

Penelitian membuktikan bahwa korelasi nilai tes IQ dari satu keluarga sekitar 0,50. Sedangkan di antara 2 anak kembar, korelasi nilai tes IQnya sangat tinggi, sekitar 0,90. Bukti lainnya adalah pada anak yang di adopsi. IQ mereka berkorelasi antara 0,40 – 0,50 dengan ayah dan ibu yang sebenarnya, dan hanya 0,10 – 0,20 dengan ayah dan ibu angkatnya. Selanjutnya bukti pada anak kembar yang dibesarkan secara terpisah, IQ mereka tetap berkorelasi sangat tinggi, walaupun mereka tidak pernah saling kenal.

2. Faktor Lingkungan

Walaupun ada ciri-ciri yang pada dasarnya sudah dibawa sejak lahir, ternyata lingkungan sanggup menimbulkan perubahan-perubahan yang berarti. Inteligensi tentunya tidak bisa terlepas dari otak. Perkembangan

otak sangat dipengaruhi oleh gizi yang dikonsumsi. Selain gizi, rangsangan-rangsangan yang bersifat kognitif emosional dari lingkungan juga memegang peranan yang amat penting.

1. Ciri-ciri Orang Yang Berbakat

- a. Kemampuan di atas rata-rata yaitu kemampuan itu harus cukup diimbangi dengan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas
- b. Kreativitas ialah kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.
- c. Tanggung jawab atau mengikat diri terhadap tugas yaitu menunjukkan adanya semangat dan motivasi untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas.

2. Syarat-syarat tes yang baik adalah :

a. Harus Valid

Validitas suatu tes adalah tarap sejauh mana tes itu mengukur apa yang seharusnya diukurnya, jadi makin tinggi validitas suatu tes, maka tes itu makin mengenai sasarannya, makin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkannya.

Dalam ilmu fisika jika kita akan menimbang berat 'emas' maka takaran/timbangan yang digunakan adalah timbangan untuk 'emas' (valid). Sebaliknya kurang tepat/valid jika kita menggunakan timbangan beras untuk menimbang berat 'emas'.

Macam-Macam Validitas

- a) *Content Validity*, prosedur validasi yang mementingkan validitas isi biasanya dilakukan orang dalam lapangan tes prestasi. Di sini validitas diartikan seberapa jauh tes (*item-item*) dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi obyek yang hendak diukur. Contoh tes yang mengungkap pengetahuan testee mengenai sesuatu mata pelajaran. Selanjutnya validitas isi terbagi menjadi dua tipe yaitu *face validity* (muka) dan *logical validity*. Validitas muka yaitu sesuatu tes dipandang valid kalau namanya (format penampilan) telah mengukur apa yang seharusnya diukur. *Logical validity* menunjuk pada sejauhmana isi tes merupakan representasi dari ciri-ciri atribut yang hendak diukur.
- b) *Construct validity*, suatu tes dikatakan valid kalau telah cocok dengan konstruksi

teoritik sebagai dasarnya di atas mana item-item tes itu dibangun.

c) *Criterion related validity*, prosedur pendekatan validitas ber-dasar kriteria menghendaki tersedianya kriteria eksternal yang dapat dijadikan dasar pengujian skor tes. Suatu kriteria adalah variabel perilaku yang akan diprediksikan oleh skor tes atau berupa suatu ukuran lain yang relevan. Prosedur validasi berdasar kriteria menghasilkan dua macam validitas yaitu *predictive validity* dan *Concurrent validity*. Validitas prediktif sangat penting artinya bila tes dimaksudkan berfungsi sebagai prediktor bagi performance di waktu yang akan datang. *Concurrent validity* lebih menunjuk pada hubungan antara skor tes yang dicapai dengan keadaan sekarang, atau apabila skor tes dan skor kriterianya dapat diperoleh dalam waktu yang sama, maka korelasi antara kedua skor termaksud merupakan koefisien validitas konkuren.

b. Tes Reliabelitas

Reliabelitas suatu tes adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau kalau dikatakan secara populer reliabelitas sesuatu tes adalah keajegan sesuatu tes. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah estimasi terhadap tingginya reliabelitas dapat dilakukan melalui berbagai metode pendekatan. Secara tradisional menurut prosedur yang dilakukan dan sifat koefisien yang dihasilkannya terdapat tiga macam pendekatan reliabelitas yaitu :

- a) Pendekatan tes ulang (*test-retest*), yaitu dengan menyajikan tes dua kali pada satu kelompok subyek dengan tenggang waktu diantara kedua penyajian tersebut.
- b) Pendekatan bentuk paralel (*parallel forms*), tes yang akan diestimasi reliabelitasnya harus ada paralelnya, yaitu tes lain yang sama tujuan ukurnya dan setara isi itemnya baik

secara kualitas maupun kuantitasnya, kita harus punya dua tes yang kembar.

c) Pendekatan konsistensi internal (*internal consistency*), dilakukan dengan menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok subyek. Tujuannya melihat konsistensi antara item atau antarbagian dalam tes itu sendiri.

c. Tes Standarisasi

Tes standarisasi bertujuan supaya setiap testee yang dites dengan tes tersebut mendapat perlakuan yang benar-benar sama. Karena skor yang dicapai hanya mempunyai arti kalau kita bandingkan satu sama lain; atau dengan kata-kata yang populer skor-skor yang dicapai dalam testing itu bersifat relatif. Adapun hal-hal yang perlu distandarisasikan adalah:

- a) Materi tes, bahan untuk membuat tes misalnya kertas, karton, tinta, dan sebagainya. Item itemnya misal kata-kata, gambar, tanda-tanda, ukuran besar kecilnya.
- b) Penyelenggaraan tes, mencakup perlengkapan (meja, kursi, alat tulis, penerangan) dan situasi (suhu, ketenangan, cara penyajian, petunjuk-petunjuk cara mengerjakan serta waktu yang disediakan untuk mengerjakan tes tersebut.
- c) *Skoring tes*, mencakup cara-cara memberi skor, pertimbangan-pertimbangan untuk menentukan skor (kunci), sistem skoring (lambang-lambang yang digunakan serta artinya, batas-batasnya).
- d) Interpretasi hasil testing, berarti bahwa terhadap testing yang sama harus diberikan interpretasi yang sama.

d. Tes itu harus obyektif

Tes itu harus obyektif, yang obyektif itu adalah penilaiannya. Tes yang obyektif akan memberikan hasil yang sama kalau dinilai oleh tester yang berlainan.

e. Tes itu harus diskriminatif, dapat mengungkap gejala tertentu dan menunjukkan perbedaan-perbedaan (diskriminasi) gejala tersebut pada individu yang satu dan individu yang lain.

- f. Tes itu harus *comprehensive*, dapat sekaligus mengungkap (menyelidiki) banyak hal.
- g. Tes itu harus mudah digunakan.

Fungsi Tes

Ada dua macam fungsi tes, yaitu:

- a. Sebagai alat pengukur terhadap karyawan. Dalam hubungan ini tes berfungsi mengukur tingkat perkembangan atau kemajuan yang telah dicapai oleh karyawan setelah mereka menempuh proses bekerja dalam jangka waktu tertentu.
- b. Sebagai alat pengukur keberhasilan program kerja, sebab melalui tes tersebut akan dapat diketahui sudah seberapa jauh program pelatihan yang telah ditentukan, telah dapat dicapai.

Fungsinya tes hasil kerja dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu:

- 1) Tes Penempatan (*Plecement test*)
Tes penempatan adalah tes untuk mengukur kemampuan dasar yang dimiliki oleh karyawan; kemampuan tersebut dapat dipakai untuk meramalkan kemampuan peserta perusahaan pada masa mendatang, sehingga kepadanya dapat dibimbing, diarahkan atau ditempatkan pada kerjaan yang sesuai dengan kemampuan dasarnya.
- 2) Tes *Diagnostic*
Adalah tes yang dilaksanakan untuk menentukan secara tepat, jenis kesulitan yang dihadapi oleh para peserta perusahaan dalam suatu kerjaan tertentu. Dengan diketahuinya jenis-jenis kesulitan yang dihadapi oleh pegawai itu maka lebih lanjut akan dapat dicarikan upaya berupa pengobatan (*therapy*) yang tepat. Tes *diagnostic* juga bertujuan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan "Apakah karyawan sudah bisa menguasai pekerjaan yang merupakan dasar atau landasan untuk dapat menerima kerjaan selanjutnya?"
- 3) Tes Formatif
Adalah tes hasil kerja yang bertujuan untuk mengetahui, sudah sejauh manakah karyawan "telah terbentuk"(sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah ditentukan) setelah mereka mengikuti proses kerjaan dalam jangka waktu tertentu. Tes formatif

juga bertujuan untuk mencari umpan balik (*feedback*), yang selanjutnya hasil penilaian tersebut dapat digunakan untuk memperbaiki proses kerja yang sedang atau yang sudah dilaksanakan.

4) Tes Sumatif

Adalah tes yang dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sampai dimana penguasaan atau pencapaian kerja karyawan terhadap kerjaan yang telah dikerjakannya. Tes ini mengukur keberhasilan karyawan secara menyeluruh, materi yang diujikan seluruh pokok bahasan tujuan perusahaan dalam satu program tahunan atau bulanan, masing masing pokok bahasan terwakili dalam kerjaan yang dikerjakannya.

Menurut bentuknya, tes dapat dibedakan menjadi 3 macam, yakni:

1) Tes Tindakan

Adalah tes dimana respon atau jawaban yang dituntut dari karyawan berupa tindakan, tingkah laku konkrit. Alat yang dapat digunakan untuk melakukan tes ini adalah observasi atau pengamatan terhadap tingkah laku tersebut.

2) Tes Lisan

Tes lisan merupakan sekumpulan item pertanyaan dan atau pernyataan yang disusun secara terencana, diberikan oleh seorang pimpinan kepada para karyawannya tanpa media tulis.

Dari segi persiapan dan cara bertanya tes lisan dapat dibedakan menjadi dua, yakni:

- a) Tes lisan bebas: artinya, peserta dalam memberikan soal kepada peserta perusahaan tanpa menggunakan pedoman yang dipersiapkan secara tertulis.
- b) Tes lisan berpedoman: perusahaan menggunakan pedoman tertulis tentang apa yang akan ditanyakan kepada karyawan.

3) Tes Tertulis

Yaitu tes yang terdiri dari serangkaian soal, pertanyaan (item) atau tugas secara tertulis dan jawaban yang diberikan secara tertulis juga.

Adapun macam-macam tes obyektif adalah sebagai berikut:

(1) Tes Melengkapi (*completion test*)

Adalah salah satu bentuk tes jawaban bebas, dimana butir-butir soalnya berupa satu kalimat dimana bagian-bagian tertentu yang dianggap penting dikosongkan, kepada testee diminta untuk mengisi bagian-bagian yang ditiadakan tersebut.

(2) Tes benar-salah (*true-false test*)

Soal-soalnya berupa pernyataan-pernyataan (*statement*). Statement tersebut ada yang benar dan ada yang salah. Orang yang ditanya bertugas untuk menandai masing-masing pernyataan itu dengan melingkari huruf B jika pernyataan itu betul menurut pendapatnya dan melingkari huruf S jika pernyataan itu salah.

Ciri-Ciri Tes Yang Baik

Suatu tes dapat dikatakan baik sebagai alat pengukur jika dapat memenuhi syarat-syarat tes yang baik, di antara syarat-syarat tes tersebut adalah:

a. Validitas.

validitas adalah suatu tingkatan yang menyatakan bahwa suatu alat ukur telah sesuai dengan apa yang diukur.

b. Reliabilitas.

Reliabilitas juga dapat diartikan sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrument evaluasi, dikatakan memenuhi nilai reliabilitas tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur.

c. Obyektivitas.

Adalah kualitas yang menunjukkan identitas atau kesamaan dari skor-skor atau diagnosis-diagnosis yang diperoleh dari data yang sama dari penskor-penskor kompeten yang sama.

d. Praktibilitas (*Practibility*).

Sebuah tes dikatakan memiliki praktibilitas yang tinggi apabila tes tersebut bersifat praktis, mudah mengadministrasikannya, praktis disini juga termasuk dalam pelaksanaan, pemeriksaan dan juga pemberian petunjuk-petunjuk yang jelas sehingga dapat diberikan/diwakili oleh orang lain.

e. Ekonomis.

Yang dimaksud ekonomis disini ialah bahwa pelaksanaan tersebut tidak membutuhkan ongkos atau biaya yang

mahal, tenaga yang banyak, dan waktu yang lama.

Fungsi manajemen perusahaan itu sendiri, yaitu:

a. *Investment decision* (keputusan investasi)

Ini berkaitan dengan penanaman modal pada perusahaan. Keputusan ini akan berpengaruh pada aliran kas perusahaan di masa mendatang.

b. *Financing decision* (keputusan pendanaan)

Financing desicion berhubungan dengan sumber dana yang ada. Dengan mempelajari sumber dana di sisi pasiva, maka kita akan tahu bagaimana meminimalisir biaya serta bagaimana cara menguntungkan perusahaan.

c. Keputusan *deviden* (*deviden decision*)

Poin ini menyangkut beberapa hal, seperti stabilitas dividen yang dibagi, stock split, persentase laba yang akan dibagi, ataupun mengenai penarikan saham yang beredar.

Kondisi perusahaan biasanya dapat diketahui pula dari rasio yang digunakan khusus untuk mengukur kondisi finansial suatu perusahaan. Rasio tersebut antara lain:

a. *Liquidity ratio*: rasio untuk mengetahui kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendek.

b. *Leverage ratio*: rasio untuk menilai besarnya dana yang dimiliki pemegang saham dibandingkan dengan dana dari kreditur.

c. *Activity ratio*: rasio yang digunakan untuk mengukur efektif tidaknya manajemen dalam memanfaatkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki.

d. *Rentabilitas ratio*: rasio ini digunakan untuk menilai tingkat keefektifan manajemen yang dapat dilihat dari laba yang dihasilkan terhadap investasi dan penjualan yang dicapai oleh perusahaan.

Kesimpulan

Peranan test dalam perusahaan penting untuk peramalan tentang perilaku-kerja calon karyawan. Peramalan harus setepat mungkin, dengan menggunakan langkah-langkah teknis untuk:

1. Meneliti posisi setiap calon dalam suatu populasi;

2. Meneliti sejauh mana hasil test menunjukkan perilaku kerja dikemudian hari; dan
3. Bagaimana membuat estimasi ketetapan hasil test.

Setiap test yang dipergunakan harus bebas dari kemungkinan menimbulkan kesalahan. Untuk itu, setiap test harus dites terlebih dahulu untuk mencari sejauh mana test tersebut dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan di atas maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut: Agar pencegahan kecurangan ini lebih akurat dan efisien, maka semua elemen yang pada struktur pengendalian intern ini diawasi dengan lebih ketat agar dapat meminimalisasi kecurangan yang mungkin terjadi dalam proses pengendalian internal khususnya keakurasian dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Penerapan pengendalian intern persediaan barang jadi perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan *control activities* dan monitoring agar dapat memastikan tindakan-tindakan perbaikan yang memadai sebagai usaha untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam audit.

Daftar Pustaka

Ali, Muhammad, *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*, Bandung: Angkasa.

Ahmad, Komarudin. (2006). *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Jakarta: Rineka. Cipta.

Anne Anastasi. (2007). *Psychological Testing, 7th ed. Alih bahasa oleh Robertus Hariono S. Imam, Jilid 2* ; Jakarta : Prenhalindo.

Berry, David. (2003). *Pokok-pokok Pikiran dalam Sosiologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Cronbach, Lee J. (2000). *Essential of Psychological Testing*, New York: Harper.

James, S Cangelosi. (2005). *Merancang Tes Untuk Menilai Prestasi Siswa*. Bandung: ITB

Miftah, Thoha. (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Newell, Frederick. (2000). *Loyalty: Customer Relationship in Internet Marketing*. New York: McGraw-Hill.

Soekanto, Soejono., (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Siswanto, Bedjo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suryabrata, Sumadi. (2006). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Uchori, Mochtar. (2005). *Transformasi Pendidikan*. Jakarta: IKIP Muhammadiyah. Jakarta Press.

Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wayan Nurkencana. *Evaluasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.

Webster's New World College Dictionary. (2004). Fourth edition. Ed. by Michael E. Agnes and David B.