

## Perencanaan Keuangan dan Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Perbaikan Tata Kelola Bisnis dalam Menghadapi Masa Krisis Akibat Covid-19

<sup>1</sup>Dito Rinaldo, <sup>2</sup>Puteri Andika Sari, dan <sup>3</sup>Wiendy Puspita Sari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas

Email: <sup>1</sup>rinaldo.dito09@gmail.com, <sup>2</sup>puteri.andika31@gmail.com, <sup>3</sup>wiendy.ps@gmail.com

---

### Article Info

---

Submitted: 29 September 2020

Revised: 9 November 2020

Accepted: 9 December 2020

Published: 21 April 2021

**Keywords:** *Business*

*Governance, Financial Planning, HR Planning and Covid-19*

### Abstract

*As we all know, what is an obstacle in business development is the governance of internal resources. This is also faced by start-up entrepreneurs, for example students who are entrepreneurs. This community service program aims to strengthen the business governance of STIE EKUITAS entrepreneurial students ("studepreneurs") through financial planning and human resource management (HR). The program is implemented in the period January - April 2020. The service method used is mentoring and training by adopting Ken Watanabe's concept of problem solving 101. The results of the service program show that there is an increased understanding of how to prepare financial and human resource planning. Participants are able to allocate their income into emergency fund posts, investments, installments and necessities with the concept of 10 + 20 + 30 + 40 effectively. In the field of human resources, participants are able to perform job analysis, compile job descriptions, job specifications and calculate the number of employee needs using the Workload Analysis theory. It is hoped that through this program members of the study program will be ready to face any situation, including the possibility of a crisis caused by the Covid-19 pandemic.*

**Kata kunci:** Tata kelola

Bisnis, Perencanaan Keuangan, Perencanaan SDM dan Covid-19

### Abstrak

Sebagaimana kita ketahui bahwa yang menjadi kendala dalam pengembangan bisnis adalah tata kelola sumber daya internal. Hal ini pun dihadapi oleh *start-up entrepreneur*, misalnya mahasiswa yang berwirausaha. Program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memperkuat tata kelola bisnis mahasiswa wirausaha STIE EKUITAS (*studepreneur*) melalui perencanaan keuangan serta manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Program dilaksanakan pada periode Januari-April 2020. Metode Pengabdian yang digunakan adalah pendampingan dan pelatihan dengan mengadopsi konsep *problem solving 101* dari Ken Watanabe. Hasil program pengabdian

menunjukkan terdapat peningkatan pemahaman cara menyusun perencanaan keuangan dan SDM. Peserta mampu mengalokasikan pendapatan mereka kedalam pos dana darurat, investasi, cicilan, dan kebutuhan dengan konsep 10+20+30+40 secara efektif. Pada bidang SDM peserta mampu melakukan analisis pekerjaan, menyusun *job description*, *job specification*, dan menghitung jumlah kebutuhan pegawai dengan teori *Workload Analysis*. Diharapkan melalui program ini anggota *studepreneur* siap menghadapi situasi apapun, termasuk kemungkinan krisis yang disebabkan pandemi *Covid-19*.

---

## 1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) pada umumnya memiliki tata kelola yang kurang baik, kurangnya pengetahuan dari pengelola mengenai hal ini, menjadi kendala implementasi konsep tata kelola pada UMKM, selain itu juga penerapan tata kelola yang baik membutuhkan biaya tidak sedikit, dan ini memberatkan pelaku UMKM untuk menggunakannya. Dibutuhkan pengetahuan dan kesadaran bagi para pelaku UMKM, bahwa tata kelola yang baik merupakan keharusan untuk menjadikan bisnis mereka tumbuh berkesinambungan. Prinsip dasar tata kelola yang meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, kemandirian, dan keadilan dapat diterapkan pada UMKM di berbagai aspek yaitu aspek keuangan, operasi, sumber daya manusia, dan pemasaran.

Penerapan tata kelola menjadikan sistem pengendalian, proses operasional berjalan lebih maksimal, selain itu konflik kepentingan dan berbagai kecurangan dapat diminimalkan. Cadbury Committee, *as cited in* Daniri (2005) *argues that GCG is a principle that can direct and control the company to achieve a balance between strength and authority of the company in giving responsibility to the shareholders in particular, and stakeholders in general*. Rinaldo et al. (2018) menemukan bahwa bisnis kecil yang memiliki tata kelola lebih baik akan bertahan dan berkembang, sementara bisnis kecil dengan tata kelola yang buruk akan mengalami kebangkrutan. Selanjutnya El-Fotouh (2009) menyatakan setidaknya terdapat tiga alasan mengapa UKM perlu menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), diantaranya: (1) meningkatkan kepercayaan investor bahwa dengan penerapan GCG pada UKM akan mendorong pertumbuhan UKM, (2)

meningkatkan kapabilitas pengendalian internal UKM, dan (3) meminimalkan praktik-praktik kecurangan oleh para karyawan.

Pandemi *Covid-19* yang saat ini terjadi membuktikan pentingnya tata kelola yang baik, perusahaan dengan tata kelola lebih baik memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dimasa krisis ini. Kebijakan-kebijakan pemerintah dan ketakutan masyarakat untuk beraktivitas membuat pelaku bisnis kehilangan kas yang cukup besar, tidak sedikit pelaku UMKM yang gulung tikar hanya beberapa bulan setelah *Covid-19* masuk ke Indonesia, kondisi demikian juga dialami oleh anggota *studepreneur* STIE EKUITAS yang merupakan komunitas mahasiswa wirausaha. Seluruh anggota menyatakan mengalami kesulitan keuangan sejak diberlakukannya *lockdown*, dan kondisi tersebut terus berlangsung hingga saat ini, sehingga sulit menjalankan bisnis. Risiko ini sebenarnya dapat diminimalkan apabila anggota *studepreneur* menerapkan konsep tata kelola yang baik dalam bisnis mereka. Tim juga mengidentifikasi fenomena masalah lainnya dari beberapa angkatan *studepreneur*, setelah mengikuti program *studepreneur* ternyata hanya rata-rata 5% yang bisnisnya bisa bertahan, namun perkembangannya cenderung lambat.

Hasil survei awal juga menunjukkan bahwa anggota *studepreneur* tidak melakukan perencanaan keuangan dengan baik, 76% anggota *studepreneur* tidak menyisihkan dana darurat, hanya 25% yang menyisihkan akan tetapi itupun tidak rutin dilakukan. Sementara itu terkait pemahaman cicilan yang diperbolehkan dalam perencanaan keuangan, 100% anggota *studepreneur* tidak memahami berapa persentase cicilan dari pendapatan yang diperbolehkan padahal mereka membutuhkan

dana untuk pengembangan bisnis mereka. Sejumlah 23 dari 25 total anggota *studepreneur*, tidak menetapkan persentase kebutuhan dari total pendapatan, dan umumnya mereka sering menggunakan kas yang mereka peroleh untuk keperluan pribadi di luar bisnis. Selain buruknya perencanaan keuangan, ternyata perencanaan SDM juga buruk. Para anggota *studepreneur* tidak menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan target pendapatan, aktivitas dan standar waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan aktivitas. Mereka juga tidak membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, serta pekerjaan dilakukan secara serabutan.

Berdasarkan fenomena-fenomena masalah di atas, maka program pengabdian yang akan dilakukan adalah pendampingan dan pelatihan kepada anggota *studepreneur* dalam menyusun perencanaan keuangan dan SDM. Diharapkan melalui program ini dapat memperbaiki tata kelola bisnis mereka, sehingga para anggota *studepreneur* mampu mengelola bisnis dengan baik dan siap menghadapi situasi tidak terduga seperti terjadinya krisis yang diakibatkan *Covid-19*.

## 2. METODE

Tahapan pengabdian dilakukan oleh tim dengan mengadopsi konsep pemecahan masalah dari Ken Watanabe (2009), yaitu *Problem Solving Kid*. Konsep ini mengatakan, untuk menyelesaikan permasalahan dengan baik perlu melakukan beberapa tahap. Tahapannya dapat dilihat pada Gambar 1.

Berdasarkan tahapan *problem solving kid* tim melakukan program pengabdian, tahap pertama yang tim lakukan adalah mengenal permasalahan bisnis anggota *studepreneur*

dengan cara analisis situasi, kemudian melakukan identifikasi akar permasalahan sesungguhnya, lalu menyusun alternatif solusi, dan pada tahap akhir menentukan solusi terbaik untuk diimplementasikan pada program pengabdian guna menyelesaikan permasalahan yang dihadapi anggota *studepreneur*. Berikut uraian tahapan yang akan dilakukan dalam program pengabdian.

### Tahap 1. Memahami Situasi

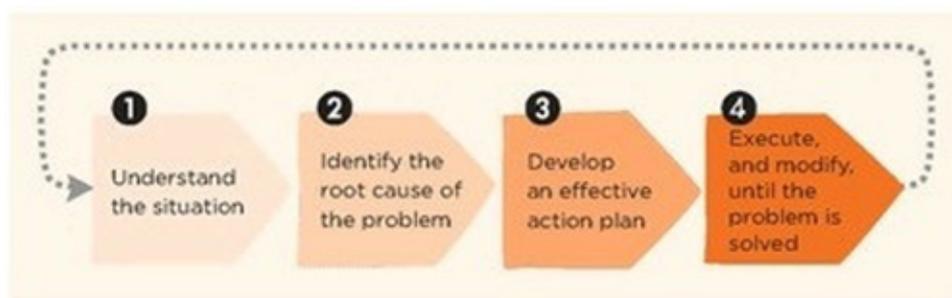
Pada tahap ini tim berupaya mengidentifikasi: "apakah anggota *studepreneur* mendapatkan masalah dalam mengembangkan bisnis?", terutama pada masa *pandemic Covid-19*. Tim akan melakukan wawancara kepada beberapa anggota *studepreneur*, dengan tujuan memperoleh data kondisi *existing* bisnis yang dijalankan oleh anggota *studepreneur*, dengan demikian tim akan mampu mengenali permasalahan bisnis dengan baik.

### Tahap 2. Mengidentifikasi Akar Permasalahan

Setelah tim memperoleh data mengenai kondisi *existing* dan memahami masalah yang dihadapi, selanjutnya tim membuat hipotesis alternatif dan rasional akar permasalahan yang mungkin menjadi penyebab utama masalah terjadi. Untuk kemudian hipotesis tersebut diujikan guna memastikan hipotesis yang dibuat oleh tim terbukti benar. Pengujian dilakukan dengan melakukan survei kepada anggota *studepreneur*.

### Tahap 3. Mengembangkan Tindakan/Solusi Efektif

Pada tahap ini tim akan mengembangkan alternatif solusi yang efektif bagi akar permasalahan.



Gambar 1. Tahapan Pengabdian Menggunakan Konsep *Problem Solving Kid* (Ken Watanabe, 2009)



Gambar 2. Matrix Pemilihan Alternatif Solusi (Ken Watanabe, 2009)

#### Tahap 4. Memilih Alternatif Terbaik

Dalam menentukan alternatif yang tepat bagi akar permasalahan tim menggunakan matrik pada Gambar 2, untuk memudahkan proses pemilihan alternatif solusi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian ini dilakukan pada periode Januari 2019-April 2020. Program pengabdian mengalami kendala pelaksanaan, dikarenakan adanya Covid -19, tetapi hal ini dapat diatasi melalui pelatihan dan pendampingan secara *online*. Khusus untuk kegiatan tertentu tim terpaksa melakukan secara tatap muka, akan tetapi tetap memperhatikan protokol kesehatan. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa program pengabdian ini terdiri dari 4 (empat) tahap. Pada bagian ini akan dijelaskan proses yang dilakukan serta luaran yang dihasilkan pada setiap tahap tersebut.

#### Tahap 1. Memahami Situasi

Pada tahap ini tim mengumpulkan data menggunakan studi pustaka melalui laporan kegiatan program *studepreneur* untuk mengetahui berapa jumlah wirausaha baru yang dihasilkan. Laporan hasil *monitoring* dan evaluasi program *studepreneur* juga dianalisis, untuk mendapatkan informasi perkembangan

bisnis anggota yang sudah lulus dari program. Selain menggunakan teknik studi pustaka, tim juga melakukan wawancara terhadap anggota *studepreneur* terkait kondisi keuangan mereka selama masa *pandemic Covid-19*.

Hasil pada tahap ini, tim menemukan bahwa bahwa rata-rata hanya 5% peserta yang tetap menjalankan bisnis setelah 1 tahun lulus dari program, sayangnya sebagian besar bisnis mereka memiliki perkembangan yang lambat, pekerjaan juga dilakukan secara serabutan. Hasil wawancara juga menunjukkan 100% anggota *studepreneur* mengalami kesulitan keuangan, sehingga sulit menjalankan bisnis pada masa *pandemic Covid-19*. Tim juga menemukan dari hasil *monitoring* dan evaluasi menunjukkan rendahnya skor tata kelola. Adanya perkembangan bisnis yang lambat, pekerjaan dilakukan secara serabutan, permasalahan keuangan pada masa *Covid-19*, serta rendahnya skor tata kelola, menunjukkan peserta *studepreneur* menghadapi masalah buruknya tata kelola, tetapi pada tahap ini tim belum dapat secara detail menentukan akar permasalahan, maka dilanjutkan ke tahap berikutnya.

#### Tahap 2. Mengidentifikasi Akar Permasalahan

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tahap 1, tim membuat hipotesis bahwa akar permasalahan adalah tata kelola keuangan dan tata kelola SDM. Rasional dari hipotesis tersebut adalah perkembangan bisnis yang lambat karena kekurangan SDM kompeten, serta kesulitan keuangan pada masa *pandemic* seharusnya dapat diminimalkan dengan tata kelola keuangan dan SDM yang baik. Hal ini masuk dalam kategori kompetensi kewirausahaan (*entrepreneurial competence*). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Sari, 2018) mengungkap bahwa kinerja organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi kewirausahaan. Untuk menguji hipotesis ini, maka tim membuat survei. Tabel 1 menjelaskan hasil survei yang dilakukan tim. Berdasarkan hasil tersebut terlihat jelas bahwa anggota *studepreneur* memang tidak memiliki perencanaan keuangan dan SDM yang baik, sehingga bisa disimpulkan hipotesis terbukti, bahwa akar permasalahan dari buruknya tata *studekelola* adalah tidak adanya perencanaan keuangan dan SDM.

No	Keterangan	Sangat baik	Baik	Cukup	Buruk	Sangat buruk
<b>A PERENCANAAN KEUANGAN</b>						
1	<b>Apakah anda menyisihkan dana darurat</b>					
	a. Menyisihkan secara rutin dengan jumlah tetap					
	b. Menyisihkan secara rutin dengan jumlah tidak tetap					
	c. menyisihkan tidak rutin			6		
	d. tidak menyisihkan				14	
	e. Tidak paham sama sekali					5
2	<b>Apakah anda memiliki cicilan dalam bisnis yang anda jalani</b>					
	a. Tidak ada karena bisnis sudah bisa menghasilkan kas besar					
	b. Ada namun utang produktif kurang dari 30% dari pendapatan					
	c. Ada lebih dari 30% < 50% dari pendapatan					
	d. Ada lebih dari 50% dari pendapatan					
	e. Tidak paham berapa cicilan yang diperbolehkan, namun membutuhkan dana					25
3	<b>Apakah anda menetapkan % kebutuhan pribadi dari pendapatan bersih</b>					
	a. Menetapkan (tidak lebih dari 40%)	1				
	b. Menetapkan (20%-30%)		1			
	c. Tidak menetapkan tapi selalu berupaya menjaga tidak melebihi pendapatan			2		
	d. Tidak menetapkan uang bisnis bercampur dengan uang pribadi				21	
	e. Tidak mampu mengidentifikasi pendapatan dan kebutuhan					
<b>B PERENCANAAN SDM</b>						
1	<b>Apakah anda menghitung jumlah kebutuhan SDM</b>					
	a. Melakukan berdasarkan aktivitas, target pendapatan dan std waktu pengerjaan					
	b. Melakukan berdasarkan target pendapatan dan aktivitas					
	c. Disesuaikan dengan aktivitas perusahaan			4		
	d. Tidak melakukan akan tetapi tau teorinya				21	
	e. Tidak paham sama sekali dan tidak melakukan					
2	<b>Apakah membuat deskripsi pekerjaan &amp; spesifikasi pekerjaan</b>					
	a. Membuat untuk semua pekerjaan secara formal dan tercatat					
	b. Membuat untuk pekerjaan tertentu saja secara formal dan tercatat					
	c. Membuat tidak formal dan tidak tercatat			15		
	d. Mengetahui deskripsi dan spesifikasi pekerjaan tapi tidak memikirkannya				10	
	e. Tidak paham					
3	<b>Apakah pekerjaan dilakukan secara serabutan</b>					
	a. Tidak sama sekali					
	b. Beberapa pekerjaan saja					
	c. Separuhnya			13		
	d. Sebagian besar				12	
	e. Semua					
4	<b>Apakah ada program pelatihan berkala bagi pegawai</b>					
	a. Ada dilakukan secara rutin					
	b. Ada namun tidak rutin					
	c. Ada tidak rutin untuk pegawai tertentu saja			2		
	d. Tidak ada, akan tetapi setuju karyawan butuh pelatihan				23	
	e. Tidak perlu					
5	<b>Apakah memiliki proses rekrutmen yang terstruktur dan sistematis</b>					
	a. Ada terstruktur dan sistematis					
	b. Ada tidak sepenuhnya terstruktur dan sistematis					
	c. Ada tetapi tidak sama sekali terstruktur dan sistematis			10		
	d. Tidak ada sistem, perekrutan berdasarkan kedekatan				15	
	e. Tidak mampu mengidentifikasi kebutuhan pegawai					

Gambar 3. Survei Tata Kelola Keuangan dan SDM

Berdasarkan hasil survei diperoleh data bahwa dari 25 anggota *studepreneur* hanya 6 anggota yang menyisihkan dana darurat tetapi tidak rutin melakukannya, sementara 14 anggota tidak menyisihkan akan tetapi mengetahui perlunya dana darurat dalam bisnis, sedangkan 5 anggota tidak paham perlunya dana darurat dalam bisnis. Hasil identifikasi awal semua anggota *studepreneur* membutuhkan dana untuk mengembangkan bisnis mereka, akan tetapi berdasarkan hasil survei ternyata 25

anggota *studepreneur* (100%) tidak mengetahui berapa besaran cicilan yang diperbolehkan. Anggota *studepreneur* juga tidak menetapkan persentase pendapatan bersih dari bisnis, yang dapat mereka sisihkan untuk kebutuhan pribadi mereka. Yushita (2017) menyatakan bahwa kesulitan keuangan bukan hanya disebabkan penghasilan yang sedikit tapi juga oleh buruknya pengelolaan keuangan diantaranya buruknya perencanaan keuangan.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia 21 peserta tidak menghitung jumlah kebutuhan SDM, sementara 4 peserta lainnya menentukan hanya berdasarkan aktivitas yang ada pada bisnis mereka. Terkait *job analysis* (*job description* dan *job specification*) seluruh peserta memiliki pengetahuan yang baik tentang hal ini, akan tetapi tidak menerapkannya dengan baik. Ada 15 peserta yang membuat *job description* dan *job specification* tetapi tidak formal, artinya tidak tertulis dan disosialisasikan kepada karyawan, sementara itu 10 peserta tidak membuat sama sekali. *Job analysis* ini sangat penting karena mempunyai tujuan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan berbagai jenis pekerjaan. Beberapa tahapan dalam penyusunan *job analysis* diantaranya: (1) Identifikasi dan pisahkan tugas komponen dalam pekerjaan; (2) Perhatikan bagaimana tugas dilakukan; (3) Identifikasi bidang tanggung jawab utama; (4) Perhatikan kondisi kerja yang berlaku sehubungan dengan aspek fisik, sosial dan keuangan pekerjaan tersebut; dan (5) Identifikasi tuntutan pribadi yang dibuat oleh pekerjaan pada calon individu (Chang & Kleiner, 2002).

Pada umumnya pekerjaan dalam bisnis anggota *studepreneur* dilakukan secara serabutan. Fenomena ini juga ditemukan sebagian besar UMKM yang ada di Indonesia, di mana struktur organisasi belum dibuat sehingga tidak jelas alur komandonya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Singh, 2009) terdapat

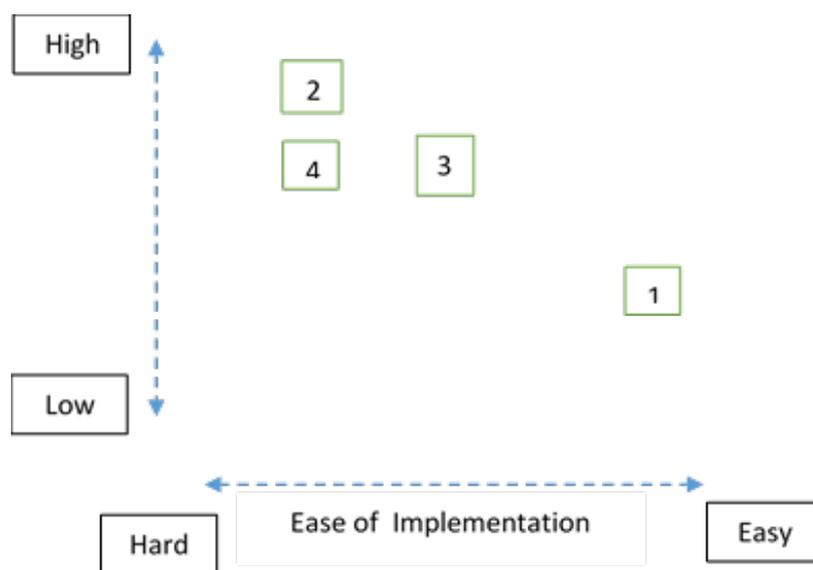
beberapa kebutuhan dalam penyusunan struktur organisasi ini, misalnya: teknologi, inovasi, budaya nasional, lingkungan operasi, arahan strategis, siklus hidup organisasi, dan keragaman. Dengan demikian pemimpin organisasi harus cakap dalam mengadopsi proses pembaruan berkelanjutan karena kebutuhan tersebut bersifat dinamis. Dinamika ini menciptakan situasi di mana pemimpin harus menggunakan sumber daya intelektual dan keuangan untuk menjaga organisasi berjalan dengan optimal.

Program pelatihan terstruktur dan secara rutin tidak dimiliki oleh seluruh anggota *studepreneur*. Proses seleksi yang dilakukan tidak secara terstruktur dan sistematis, proses perekrutan pegawai pada umumnya dilakukan berdasarkan kedekatan saja.

### Tahap 3. Mengembangkan Tindakan

Setelah mengetahui akar permasalahan, maka selanjutnya tim menyusun alternatif solusi bagi permasalahan. Berdasarkan akar permasalahan buruknya perencanaan keuangan dan SDM terdapat 4 alternatif solusi yang dapat ditawarkan. Berikut daftar alternatif solusi:

1. Melakukan pelatihan perencanaan keuangan dan SDM.
2. Mendatangkan ahli profesional untuk menyusun perencanaan keuangan dan SDM untuk melakukan pendampingan.
3. Melakukan pendampingan pada seluruh anggota *studepreneur*.



Gambar 4. Proses Penentuan Solusi Menggunakan Matriks

4. Membiayai peserta mengikuti pelatihan profesional.

**Tahap 4. Memilih Alternatif Terbaik**

Pada tahap ini alternatif solusi akan dianalisis untuk menentukan solusi yang akan diimplementasikan. Tim menggunakan alat bantu berupa matrik untuk pengambilan keputusan. Gambar 4 menunjukkan matriks memilih alternatif solusi untuk masalah yang diidentifikasi pada Tahap 3.

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Alternatif 1. Pelatihan Perencanaan Keuangan dan SDM

Alternatif ini mudah dilaksanakan karena disaat *pandemic* seperti ini pelatihan dapat dilakukan secara *online*. Biaya yang dikeluarkan tidak terlalu mahal jika dibandingkan alternatif lain. Alternatif ini juga sangat mungkin dilakukan karena tim memiliki latar belakang pendidikan pada bidang manajemen keuangan dan manajemen sumber daya manusia.

- b. Alternatif 2. Mendatangkan Ahli Profesional untuk Melakukan Pendampingan

Alternatif ini memiliki dampak sangat besar, akan tetapi biaya yang dibutuhkan sangat besar, sehingga sulit untuk dilaksanakan, mengingat anggaran yang dimiliki tim untuk program pengabdian ini sangat terbatas.

- c. Alternatif 3. Melakukan Program Pendampingan

Alternatif ini membutuhkan waktu dan biaya yang sedikit lebih besar dari pelatihan, namun masih memungkinkan dilakukan oleh tim. Kendalanya hanya pada keterbatasan tatap muka dengan peserta, namun tetap bisa dilakukan dengan menggunakan protokol kesehatan.

- d. Alternatif 4. Membiayai Peserta Mengikuti Pelatihan Profesional

Dampaknya akan sangat besar, akan tetapi biaya yang dibutuhkan juga sangat besar, sehingga untuk saat ini sulit bagi tim mewujudkannya.

Dari 4 alternatif hal yang paling memungkinkan adalah alternatif solusi 1 (satu)

dan 3 (tiga). Kedua alternatif ini mungkin dilakukan karena sumber daya yang dimiliki tim cukup untuk menjalankannya.

**Hasil Pelatihan Perencanaan Keuangan**

Materi pelatihan perencanaan keuangan diadopsi dari konsep perencanaan keuangan yang disarankan oleh Rudyanto (direktur PT. Panin Asset Management), yaitu:10+20+30+40. Pendapatan dari penjualan produk dapat dialokasikan berdasarkan rumusan tersebut 10% untuk kebaikan dan ibadah, 20% untuk investasi, 30% untuk membayar cicilan dan 40% beban operasional bisnis. Untuk memudahkan peserta memahami materi ini tim membuat formulir khusus untuk simulasi. Gambar 4 merupakan contoh formulir tersebut. Berikut tahapan pelatihan perencanaan keuangan.

1. Mengidentifikasi Pemasukan dan Pengeluaran Perusahaan

Pada tahap ini tim bersama peserta *studepreneur* mengidentifikasi pemasukan dan pengeluaran bisnis masing-masing.

2. Membuat Laporan Arus Kas

Setelah mengidentifikasi pemasukan dan pengeluaran, selanjutnya peserta *studepreneur* akan diberikan pelatihan membuat arus kas, berdasarkan pemasukan dan pengeluaran yang sudah diidentifikasi sebelumnya.

Penerimaan dari piutang	xxxx	
Penerimaan dari pinjaman	xxxx	
Penerimaan lain-lain	xxxx	
<b>TOTAL PENERIMAAN</b>		<b>xxxx</b>
<b>PENGELUARAN</b>		
Beban bahan baku	xxxx	
Beban tenaga kerja	xxxx	
Beban listrik	xxxx	
Beban penyusutan	xxxx	
Beban sewa	xxxx	
Beban pajak	xxxx	
Beban....	xxxx	
Pembayaran pinjaman	xxxx	
<b>TOTAL PENGELUARAN</b>		<b>xxxx</b>
<b>SELISIH SALDO KAS</b>		<b>xxxx</b>
<b>SALDO KAS AWAL</b>		<b>xxxx</b>
<b>SALDO TERSEDIA UNTUK PERENCANAAN</b>		<b>xxxx</b>
<b>Penyusutan</b>		<b>xxxx</b>
<b>SALDO KAS AKHIR</b>		<b>xxxx</b>

Gambar 5. Laporan Arus Kas

No	Keterangan	Laba Operasi (Laba sebelum bunga dan pajak) (Rp)					Total	
		10%	20%			30%		40%
			Dana Darurat	Investasi	Asuransi			
1	Kebaikan (Zakat, santunan dll)	0					0	
2	Dana Darurat (Tabungan)		0					
3	Investasi pada saham			0				
4	Investasi Reksadana				0			
5	Investasi Emas							
6	Asuransi							
7	Cicilan Peralatan				0			
8	Cicilan Bangunan							
5	Kebutuhan pribadi pemilik					0		
<b>Total</b>								<b>0</b>

Gambar 6. Formulir Perencanaan Keuangan

3. Mendistribusikan Saldo Kas Akhir ke Formulir Perencanaan Keuangan

Output laporan arus kas yang dibuat pada Tahap 2 (dua) adalah saldo kas akhir, yang selanjutnya akan didistribusikan kedalam pos-pos pada formulir perencanaan keuangan.

Berikut salah satu hasil pelatihan perencanaan keuangan dari salah satu peserta *studepreneur*



Gambar 7. Pendampingan *Studepreneur*

<b>PENERIMAAN</b>	
Penerimaan Kas	26.450.000
Penerimaan lain-lain	1.250.000
<b>TOTAL PENERIMAAN</b>	<b>27.700.000</b>
<b>PENGELUARAN</b>	
Beban tenaga kerja	10.106.000
Beban listrik	1.200.000
Beban internet	1.500.000
Beban sewa	3.200.000
Beban Penyusutan	2.000.000
Pembayaran pinjaman	5.600.000
<b>TOTAL PENGELUARAN</b>	<b>23.606.000</b>
<b>SELISIH SALDO KAS</b>	<b>4.904.000</b>
<b>SALDO KAS AWAL</b>	<b>3.150.000</b>
<b>SALDO KAS TERSEDIA UNTUK PERENCANAAN</b>	<b>7.244.000</b>
<b>PENYUSUTAN</b>	<b>2.000.000</b>
<b>SALDO KAS AKHIR</b>	<b>9.244.000</b>

Gambar 8. Contoh Laporan Arus Kas yang Dilakukan oleh Anggota *Studepreneur*

\*Khusus untuk penyusutan disisihkan dan tidak didistribusikan ke dalam form perencanaan, dengan tujuan sebagai cadangan apabila aset yang disusutkan tersebut perlu diganti atau diperbaiki, karena itu pada awal dimasukkan ke dalam pengeluaran agar mengurangi kas sehingga kas yang tersedia untuk perencanaan tidak tergabung dengan kas yang harus disisihkan untuk keperluan perbaikan peralatan, renovasi bangunan dan pos lainnya yang berhubungan dengan penyusutan (aktiva tetap). Setelah didapat saldo kas tersedia untuk perencanaan, penyusutan dapat ditambahkan kembali untuk mengetahui saldo kas sesungguhnya yang dimiliki perusahaan.

No	Keterangan	(Saldo Tersedia Untuk Perencanaan) Rp 7.244.000						
		10%	20%			30%	40%	
			Dana Darurat	Investasi	Asuransi			
1	Kebaikan (Zakat, santunan dll)	724.400					<b>Total</b>	
2	Dana Darurat (Tabungan) (15%)		1.086.600					
3	Investasi pada saham (5%)			362.200		-		
4	Investasi Reksadana				0			
5	Investasi Emas							
6	Asuransi							
7	Cicilan Properti				0			
8	Kebutuhan pribadi pemilik					2.897.600		
<b>Selisih</b>								2.173.200
<b>Dialihkan</b>		651.960	869.280	651.960				
<b>TOTAL</b>							<b>7.244.000</b>	

Gambar 9. Contoh Perencanaan Keuangan yang Dilakukan oleh Anggota Studepreneur

Setelah arus kas dibuat, maka selanjutnya adalah mendistribusikan saldo kas akhir ke dalam form perencanaan keuangan.

Pada tabel di atas terdapat pengalihan dana dari cicilan ke *post* lainnya, hal ini karena peserta tersebut saat ini dan dalam waktu dekat tidak akan menggunakan cicilan, maka dana 30% untuk cicilan bisa dialokasikan ke *post* lain. Peserta tersebut memutuskan untuk mengalokasikan untuk kebaikan 30%, dana darurat 40% dan investasi saham 30%.

Hasil pendampingan dan pelatihan perencanaan keuangan dapat membantu pemilik dan manajemen perusahaan mengelola keuangan dengan baik, sehingga perusahaan mampu menghadapi berbagai situasi termasuk masa krisis seperti yang terjadi dimasa *pandemic Covid-19*. Ketersediaan kas merupakan hal penting bagi perusahaan, dalam prinsip dasar manajemen keuangan kas adalah raja (Keown et al. 2005). Kas sangat dibutuhkan untuk operasional perusahaan. Pada masa krisis sering kali perusahaan mengalami kesulitan kas, hal ini akan dapat dihindari dengan perencanaan keuangan yang baik.

### Hasil Pelatihan SDM

Pendampingan dan pelatihan perencanaan SDM dilakukan setelah peserta mengikuti pendampingan dan pelatihan perencanaan

keuangan. Berikut salah satu hasil pelatihan SDM dari salah satu anggota *studepreneur*. Pada tahap pertama tim dan peserta *studepreneur* akan menganalisis pekerjaan yang dibutuhkan. Tim mengambil *sample* usaha *barbershop* yang dijalankan peserta *studepreneur*. Berikut pekerjaan-pekerjaan yang berhasil dianalisis dari sebuah *barbershop*.

1. *Barberman*
2. *Senior Barberman*
3. *Kasir*
4. *Manajer area barbershop*
5. *Marketing*
6. *Administrasi dan keuangan*
7. *Kebersihan*

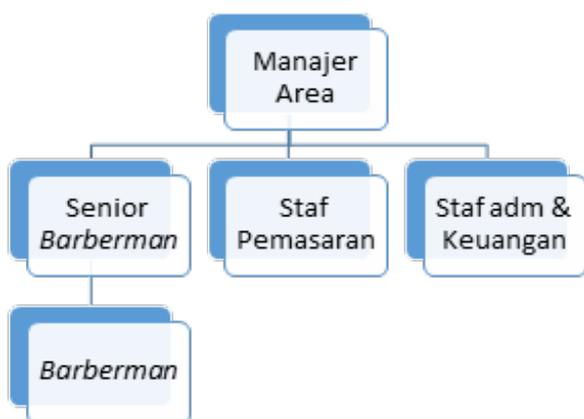
Setelah diidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan, maka dibuat *job description* dan *job specification*.

### Job Description

1. *Barberman*

Karyawan yang bertugas melayani pelanggan yang membutuhkan jasa cukur, cuci, dan *creambath* rambut, setiap barberman juga bertanggung jawab terhadap kebersihan dan kerapihan alat cukur pada loker masing-masing.

- a. Wewenang
  - Mengusulkan kepada senior *barberman* mengenai standar kulaitas pelayanan
  - Meminta bagian kebersihan untuk membersihkan peralatan dan perlengkapan
  - Mengusulkan kepada senior *barberman* mengenai kebutuhan perlatan dan perlengkapan.
- b. Kewajiban
  - Memberikan pelayan yang baik pada pelanggan
  - Menjaga kebersihan tempat kerja termasuk peralatan dan perlengkapan kerja.
  - Menggunakan perlengkapan dan peralatan cukur sesuai ketentuan
  - Mempelajari model-model rambut terbaru
- c. Kode Etik
  - Berpakaian rapi
  - Berpenampilan menarik
  - Tidak mencukur ditempat lain tanpa izin dari perusahaan
  - Tidak memberikan fasilitas yang diberikan kepada pihak lain tanpa izin dari perusahaan
- d. Hubungan lini
  - Manajer area pemasaran
  - Senior *barberman*
- e. Kedudukan dalam struktur organisasi



Gambar 10. Contoh Penyusunan Struktur Organisasi yang Sudah Dilakukan oleh Anggota *Studepreneur*

### Job Specification

- Usia Min 17 tahun maksimal
- Pendidikan minimal SMA (Sederajat)
- Memiliki kemampuan mencukur rambut berbagai jenis dan model

### Menentukan Jumlah Kebutuhan Karyawan

Dalam menentukan jumlah kebutuhan karyawan dapat menggunakan metode *Workload Analysis*. Beberapa penelitian juga menggunakan metode *workload* dalam menentukan kebutuhan pegawai diantaranya Purnomo (2015) menggunakan metode *workload* analisis dalam menentukan kebutuhan pegawai bank. (Sari, Hardiansa, & Suryoputro, 2018) menemukan dengan metode *workload* bahwa perlunya penambahan 2 pegawai pada Alumunium SME. Metode *Workload* didasarkan pada beban kerja di waktu tertentu. Cara menghitungnya, yaitu:

$$WLA = \frac{\text{Jumlah produk} \times \text{waktu proses tiap unit}}{\text{Hari kerja} \times \text{jam kerja}}$$

Target per bulan 900 pelanggan

1 proses cukur rata-rata 30 menit

Total jam kerja 10 jam/ hari x 30 = 300 jam perbulan, 300 jam = 18000 menit/bulan

Maka kebutuhan *barberman* dalam satu *barbershop* adalah

$$WLA = \frac{900 \times 30}{18000} = 1,5 \text{ barberman} \\ \approx 2 \text{ barberman}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas *barbershop* membutuhkan 2 *barberman*, jika target yang ditetapkan sebanyak 900 pelanggan dalam 1 bulan.

### **Dampak Pendampingan dan Pelatihan perencanaan keuangan serta SDM**

Hasil pendampingan dan pelatihan perencanaan keuangan serta SDM akan membantu persiapan perusahaan menghadapi situasi krisis. Pelatihan perencanaan keuangan membantu peserta mengalokasikan penghasilan mereka dari bisnis, ke dalam pos investasi,

Tabel 1. Perbandingan Kondisi Sebelum dan Sesudah Program Pengabdian

No	Keterangan	Kondisi Sebelum		Kondisi Sesudah	
		Paham	Tidak Paham	Paham	Tidak Paham
1	Apakah anda paham berapa dana darurat yang harus anda sisihkan	-	25	25	-
2	Apakah anda mengetahui berapa % cicilan yang diperbolehkan dari total pendapatan anda	-	25	25	-
3	Apakah anda paham % pendapatn bisnis yang bisa disisihkan untuk keperluan pribadi dari	4	21	25	-
4	Apakah anda paham praktik menganalisis pekerjaan	10	15	25	-
5	Apakah anda paham implementasi spesifikasi dan deskripsi pekerjaan	2	23	25	-
6	Apakah anda paham cara menghitung kebutuhan Pegawai	-	25	25	-

dana darurat, cicilan, kebutuhan dan pos kebaikan secara tepat. Pendampingan dan Pelatihan perencanaan SDM membantu anggota *studepreneur* memperoleh dan membentuk SDM perusahaan menjadi keunggulan bersaing dalam bisnis, sehingga bisnis yang lambat berkembang bisa teratasi, mengingat SDM merupakan faktor utama yang menggerakkan perusahaan. Tabel 1 menunjukkan perbandingan kondisi sebelum dan sesudah program pengabdian.

Berdasarkan data di atas, maka dapat disimpulkan program pengabdian berjalan efektif, karena mampu 100% peserta mampu memahami materi dan mengerti bagaimana menerapkan materi dalam praktik bisnisnya. Efektivitas mencapai 100% ini dapat dicapai karena: (1) Materi yang diberikan sudah didesain untuk mudah dipahami oleh orang berlatar belakang non-ekonomi, (2) Latar belakang dari peserta *studepreneur* yang merupakan mahasiswa ekonomi, mempermudah mereka dalam memahami materi, akan tetapi dalam menjalani program tim juga mendapatkan beberapa kendala diantaranya sulit melakukan tatap muka, karena kondisi *pandemic Covid-19*. Kondisi ini memaksa beberapa materi pada akhirnya disampaikan secara daring. Tatap muka tetap perlu dilakukan terutama dalam pengisian formulir perencanaan keuangan. Permasalahan ini akhirnya diatasi dengan tatap muka di kelas yang diatur menjadi 2 *shift*

pertemuan. Hal ini dilakukan agar tidak terlalu banyak siswa yang ada di dalam kelas, sehingga dapat mengatur jarak antarsiswa, selain itu juga siswa diwajibkan menggunakan masker, serta menjalankan protokol kesehatan lainnya.

#### 4. SIMPULAN

Permasalahan peserta *studepreneur* adalah buruknya tata kelola bisnis mereka. Akar permasalahan tata kelola tersebut diantaranya adalah buruknya perencanaan keuangan dan SDM, karena itu program pengabdian yang dilakukan tim adalah pendampingan dan pelatihan perencanaan keuangan dan SDM. Hasil dari program pengabdian menunjukkan ada kemajuan yang signifikan dari anggota *studepreneur* dalam melakukan perencanaan keuangan dan SDM, para peserta telah dibekali panduan serta pengetahuan menggunakannya, seperti pengetahuan tahapan pengisian *form* perencanaan keuangan, implementasi analisis pekerjaan, *job description*, *job specification* dan menghitung kebutuhan pegawai. Program pengabdian selanjutnya yang dapat dilakukan adalah memperbaiki tata kelola dari perspektif proses bisnis internal dan marketing, berdasarkan hasil pengamatan kedua hal tersebut perlu dilakukan karena banyak peserta yang belum memahami penerapan konsep pemasaran dan proses bisnis internal secara baik. Diharapkan melalui program pengabdian

ini dapat membantu anggota *studepreneur* menjadi lebih berkembang dan mandiri serta siap menghadapi situasi krisis.

## 5. PERSANTUNAN

Ucapan terima kasih dan apresiasi diberikan kepada LPPM STIE Ekuitas yang

telah memfasilitasi baik secara moral dan dana (Hibah Internal Pengabdian kepada Masyarakat) sehingga kegiatan ini dapat terlaksana. Tidak lupa tim ucapkan kepada para anggota *studepreneur* yang menjadi mitra pada kegiatan ini. Semoga kegiatan ini dapat bermanfaat dan membantu dalam tata kelola bisnis yang dilakukan oleh *studepreneur*.

## REFERENSI

- Chang, W., & Kleiner, B. H. (2002). How to Conduct Job Analysis Effectively. *Management Research News* 25(3), 73-81.
- Daniri, A.M. (2005). *Good Corporate Governance: Concept and Application in the Indonesian Context*. PT Ray Indonesia: Jakarta (Translated from Indonesia).
- El-fotouh, H.A. (2009). Importance of Corporate Governance for SMEs, paper presented at the Woman in Management, Business, and Public Service, Egypt.
- Ken Watanabe (2009). Problem solving 101: a simple book for smart people. E ISBN: 978-1-101-02848-3 Penguin Books Ltd, Registered Offices: 80 Strand, London WC2R 0RL, England
- Keown, A., Martin, J., & Petty, W. (2014). Foundations of Finance - The logic and Practice of Financial Management 8e. In PEARSON. <https://doi.org/10.2307/2326337>
- Purnomo, H. (2015). Workload Analysis for Determining the Number of Employees At Banking Companies. *Gema*.
- Rinaldo, D., Yuneline, M. H., & Diryana, I. (2017). Implementasi Program *Studepreneur* Sebagai Upaya Menciptakan Wirausaha Baru dan Model Pengembangan Kewirausahaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*. <https://doi.org/10.30653/002.201722.25>
- Sari, A. D., Hardiansa, F., & Suryoputro, M. R. (2018). Workload assessment on foundry SME to enhance productivity using full time equivalent. *MATEC Web of Conferences*, 154, 1-5. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815401081>
- Sari, P. A., & Sari, W. P. (2018). The Model of Firm Performance Improvement through Entrepreneurial Competence. *HOLISTICA* 9(3), 55-70.
- Singh, S. K. (2009). Structuring Organizations Across Industries in India. *Management Research News* 32(10), 953-969.
- Yushita, A. N. (2017). Pentingnya Literasi Keuangan Bagi Pengelolaan Keuangan Pribadi. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v6i1.14330>