

# Manajemen Sistem Pengembangan Kinerja Perguruan Tinggi

## (Studi tentang Pengaruh Kompetensi Individu, Kreativitas Pimpinan, dan Faktor Lingkungan terhadap Kinerja Universitas Swasta di Jawa Barat)

□ Rochanda Wiradinata  
(FKIP-Unswagati Cirebon)

### Abstrak

*Kinerja suatu perguruan tinggi ditentukan oleh kinerja pimpinan perguruan tinggi itu sendiri. Guna mencapai kinerja yang efektif diperlukan pimpinan yang berkualitas, karenanya perlu diberikan perhatian khusus pada kualitas pimpinan selaku pengelola dan pelaksana utama proses pendidikan, dan sekaligus penanggung jawab utama kinerja lembaganya. Kompetensi individu, dan kreativitas, serta faktor lingkungan diduga dapat mempengaruhi kinerja pimpinan yang merefleksikan kinerja universitas yang dipimpinnya.*

**Kata Kunci:** kompetensi individu, kreativitas pimpinan, faktor lingkungan, kinerja universitas, profil kepemimpinan, prestasi akademik, sustainabilitas.

Penelitian digugah oleh satu keinginan dan upaya untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi, khususnya universitas swasta, terutama yang ada di daerah, serta tuntutan masyarakat yang sangat mendambakan tersedianya universitas swasta di daerah yang berkualitas tinggi.

Penulis melihat bahwa salah satu jalan yang dapat ditempuh untuk membina universitas swasta yang tangguh, berkualitas tinggi, dan dapat berkembang secara berkelanjutan (*sustainability development*), adalah melalui peningkatan kualitas kemampuan sumber daya pimpinannya.

### Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi yang penuh tantangan. Berkaitan dengan hal tersebut, sangat disadari bahwa pendidikan merupakan fundamen bagi suatu bangsa; Meskipun pengembangan SDM tidak mutlak hanya dapat dilakukan melalui pendidikan, namun tidak dapat dipungkiri

bahwa pendidikan merupakan wahana utama untuk pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis, terprogram, dan berjenjang.

Pada era globalisasi dan keterbukaan yang menuntut profesionalisme SDM yang andal dan memiliki daya saing yang tinggi, maka pendidikan tinggi memiliki peran yang strategis dalam menghasilkan SDM yang dapat memenuhi tuntutan tersebut.

Peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia telah diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 54 (2) yang menyatakan a.l. bahwa "*masyarakat dapat berperan serta sebagai pelaksana, pendidikan*". Khusus untuk penyelenggaraan pendidikan tinggi telah diatur dalam PP No 60 Tahun 1999. Dan sebagai landasan operasional, pemerintah telah meluncurkan KPPT-JP 1996-2010, dan Visi pendidikan tinggi Indonesia 2010, yang disebut HELTS 2003-2010.

Perguruan Tinggi yang Ideal (*das sollen*) harus memenuhi kriteria antara lain, memiliki SDM profesional dan bermutu, sanggup membangun kepercayaan masyarakat, memiliki sarana-prasarana dan fasilitas pendidikan yang memadai, organisasi berjalan secara efektif dan dinamis, serta selalu

memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Sementara itu fenomena atau gambaran empirik universitas swasta di daerah (*das sein*) memperlihatkan; tingkat pendidikan dan kepakaran pimpinan relatif rendah, posisi jabatan kunci masih ada yang dirangkap oleh dosen/pejabat PTN/PNS lainnya, organisasi belum berjalan dinamis dan efektif (adanya kendala hubungan yayasan dengan universitas), kualitas lulusan rendah, sarana kampus dan fasilitas akademik lainnya relatif terbatas, kepercayaan *stakeholders* kecil bahkan belum tampak, peringkat akreditasi BAN PT sebagian besar masih berkisar pada peringkat C.

Perguruan tinggi perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya, terutama pimpinan selaku pengelola dan penanggung jawab kinerja lembaganya. Sehingga diperlukan pimpinan yang berkualitas, berkemampuan, memiliki sikap kreatif tinggi, penuh komitmen,

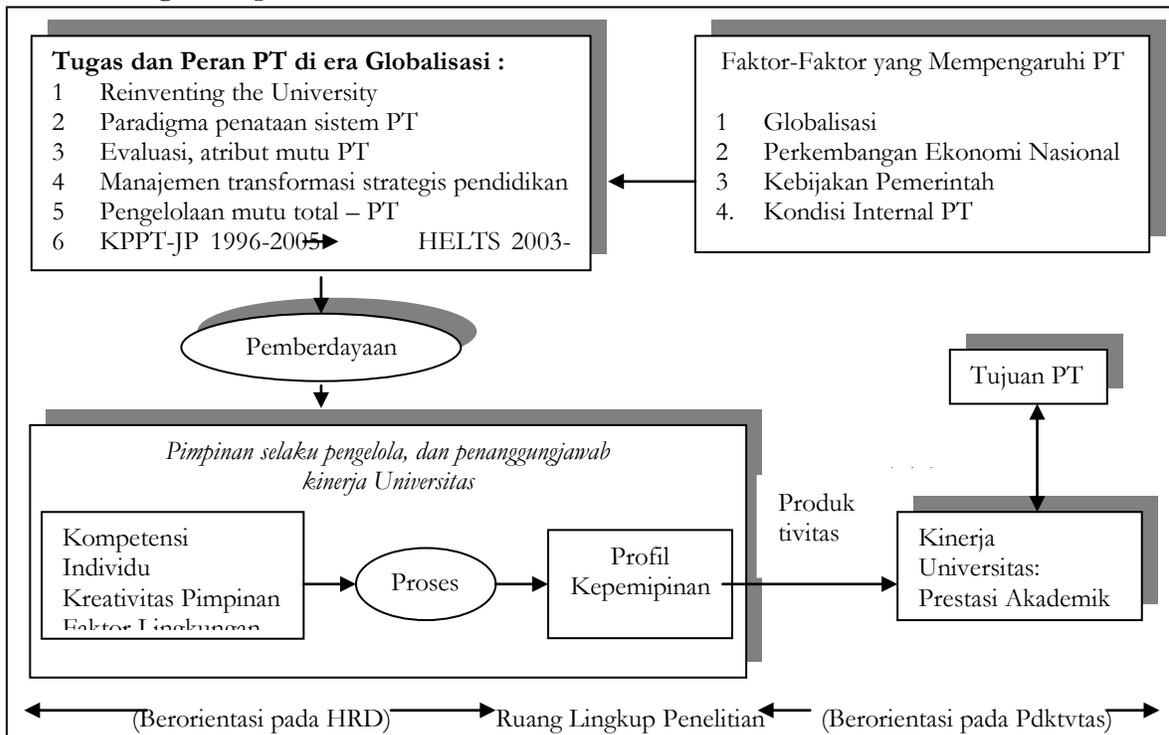
dapat berprestasi, serta lingkungan yang kondusif dan sinergis.

Berdasar latar belakang di atas, sampailah pada tema kajian, bahwa: faktor-faktor yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja universitas swasta, diantaranya adalah **kompetensi individu, kreativitas pimpinan, dan faktor lingkungan**.

**Isu Sentral:**

“Upaya-upaya pengembangan Kinerja Universitas swasta, khususnya di daerah, nampaknya belum diimbangi dan mendapat dukungan yang memadai diantaranya dari *sumber daya pimpinan* selaku pengelola dan penanggung jawab utama kinerja lembaganya. Sumber daya yang dimaksud sebagai bentuk kualitas Kompetensi Individu, Kreativitas pimpinan dan Faktor Lingkungan. Sehingga upaya-upaya yang telah dilakukannya belum dapat menciptakan keberhasilan Kinerja Universitas dalam wujud profil kepemimpinan yang berkualitas, prestasi akademik yang tinggi dan sustainabilitas yang mantap”.

**Kerangka Berpikir Penelitian:**



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memiliki potensi sumber daya manusia dan agen perubahan dalam masyarakat perlu memberdayakan sumber daya yang dimilikinya, terutama pimpinan selaku pengelola dan penanggung jawab kinerja lembaga, karena persoalan mutu dan kinerja pendidikan akan banyak berkaitan dengan soal bagaimana profesionalisme pimpinan dalam mengelola lembaganya.

Kinerja dalam suatu organisasi atau lembaga ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi individu dan kreativitas, sedangkan faktor eksternal diantaranya adalah faktor lingkungan khususnya sumber daya.

### Rumusan Hipotesis Penelitian

*“Kinerja Universitas (KU) dalam wujud Profil Kepemimpinan (KU-1), Prestasi Akademik (KU-2) dan Sustainability (KU-3), akan dipengaruhi secara langsung, positif dan nyata oleh Kompetensi Individu (KI), Kreativitas Pimpinan (KR), dan faktor lingkungan (FL)”.*

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi individu, kreativitas pimpinan, dan faktor lingkungan dengan profil kepemimpinan, prestasi akademik, sustainability, dan kinerja universitas.
2. Kompetensi individu, kreativitas dan faktor lingkungan mempunyai pengaruh langsung, positif dan nyata terhadap profil kepemimpinan.
3. Profil kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung, positif dan nyata terhadap prestasi akademik.
4. Profil kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung, positif dan nyata terhadap sustainability.
5. Profil kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung, positif dan nyata terhadap kinerja universitas swasta.

6. Kompetensi individu, kreativitas dan faktor lingkungan mempunyai pengaruh langsung, positif dan nyata terhadap prestasi akademik dan akan semakin kuat dengan adanya dukungan profil kepemimpinan.
7. Kompetensi individu, kreativitas dan faktor lingkungan mempunyai pengaruh langsung, positif dan nyata terhadap sustainability dan akan semakin kuat dengan adanya dukungan profil kepemimpinan.
8. Kompetensi individu, kreativitas dan faktor lingkungan mempunyai pengaruh langsung, positif dan nyata terhadap kinerja universitas dan akan semakin kuat dengan adanya dukungan profil kepemimpinan.
9. Terdapat perbedaan yang berarti pengaruh variabel kompetensi individu kreativitas pimpinan dan faktor lingkungan terhadap kinerja universitas dalam wujud profil kepemimpinan, prestasi akademik, dan sustainability dilihat dari identitas universitas swasta yang berdomisili di Kota Bandung dan di Luar Kota Bandung.

### Tinjauan Teoritis

Penelitian ini dilandasi tinjauan teoritis dengan berbagai kajian teori yang digunakan sebagai landasan analisis dan pedoman dalam membahas hasil penelitian, yaitu (1) Teori administrasi pendidikan yang menitikberatkan pada penataan SDM dan produktivitas, (2) Teori/konsep pengelolaan PTS, meliputi pengelolaan dan penataan perguruan tinggi, visi dan misi pendidikan tinggi, peran tugas pokok dan fungsi pendidikan tinggi, (3) Teori Balanced Scorecard yang menitikberatkan pada BSC sebagai sebuah sistem pengembangan, (4) Konsep kepemimpinan dalam pendidikan tinggi yang menitikberatkan pada pimpinan perguruan tinggi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, peran kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas, dan Lima ciri pokok kepemimpinan PT Bermutu, (5) Kajian teoritis dan pola pendekatan terhadap kompetensi individu yang menekankan pada konsep kompetensi individu sebagai pimpinan,

hubungan kompetensi dengan kinerja (6) Kajian teoritis dan pola pendekatan terhadap kreativitas yang menekankan pada beberapa pendekatan dalam studi kreativitas, pengelolaan dan pengembangan kreativitas dalam perilaku organisasi pendidikan, (7) Kajian teoritis dan pola pendekatan terhadap faktor lingkungan meliputi organisasi dan lingkungannya, assessment lingkungan strategik organisasi, (8) Kajian teoritis dan pola pendekatan terhadap kinerja universitas, profil kepemimpinan, prestasi akademik dan sustainabilitas.

### Metode, Lokasi, Sampel, dan Statistik Penelitian:

Berpijak pada teori: administrasi pendidikan, sumber daya manusia, perilaku organisasi pendidikan, dan aspek kepemimpinan, Metoda penelitian yang digunakan: metoda survey, dengan pendekatan: kuantitatif dan kualitatif, dengan menggunakan instrumen penelitian.

Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2004 di perguruan tinggi yang berbentuk universitas, yaitu delapan universitas swasta di Jawa Barat, masing-masing empat universitas swasta di Kota Bandung (UNPAS, UNISBA, UKM, UNJANI), dan empat universitas swasta di Luar Kota Bandung. (UNIGAL, UNSWAGATI, UNSIKA, UNWIR). Lengkapnya penelitian ini melibatkan 219 responden, yang terdiri dari: 105 responden pimpinan universitas swasta (Rektor, PR, Dekan, PD, dan Ket Jur), dan 114 responden tenaga dosen universitas swasta yang sama, di Jawa Barat.

Data-data hasil persepsi responden dianalisis secara statistik dengan *software* SPSS-Versi 10,0. Metode analisis statistik yang digunakan yaitu statistik deskriptif, dan statistik inferensial.

Statistik deskriptif dengan memanfaatkan skala pengukuran ordinal untuk seluruh data hasil penelitian. Melalui statistik ini pula data disajikan dalam tabel biasa,

distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, penjelasan kelompok melalui mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan standar deviasi terhadap semua variabel penelitian. Statistik inferensial digunakan analisis dengan metode korelasi, metode regresi berganda, dan analisis dengan metode path (*Path Analysis*) atau model kausal.

### Hasil-Hasil Penelitian

1. Pada kelompok **universitas swasta di Kota Bandung**, profil KI, KR, dan FL, berkualifikasi antara kriteria *agak tinggi* dan kriteria *tinggi*. Profil yang demikian menghasilkan kualitas profil kepemimpinan yang berkualifikasi *tinggi* (4), prestasi akademik *agak tinggi* (3), dan sustainabilitas diantara *agak tinggi* dan *tinggi* (3,6). Pada kelompok **universitas swasta di Luar Kota Bandung**, profil KI, KR dan FL pada kriteria *agak tinggi*. Profil yang demikian menghasilkan kualitas profil kepemimpinan *agak tinggi* (3,3), prestasi akademik dengan *kriteria rendah* (2,3), dan sustainabilitas dengan kualifikasi diantara *rendah* dan *agak tinggi* (2,7).
2. Semua variabel yang diteliti saling berhubungan secara sendiri-sendiri (bivariat) dan semua hubungan ini bersifat positif. Hal ini terjadi baik untuk universitas swasta yang berdomisili di Kota Bandung, maupun di Luar Kota Bandung.
3. Kompetensi individu, kreativitas pimpinan dan faktor lingkungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh langsung, positif dan nyata terhadap sustainabilitas dan semakin kuat dengan adanya dukungan profil kepemimpinan baik pada kelompok universitas swasta di Kota Bandung ( $R^2 = 0,728$  menjadi  $R^2 = 0,730$ ), maupun di Luar Kota Bandung ( $R^2 = 0,312$  menjadi  $R^2 = 0,324$ ).
4. Kompetensi individu, kreativitas pimpinan dan faktor lingkungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh langsung, positif dan nyata terhadap kinerja universitas (dalam prestasi akaemik dan sustainabilitas) dan semakin kuat dengan adanya dukungan profil

kepemimpinan baik pada kelompok universitas swasta di Kota Bandung ( $R^2 = 0,700$  menjadi  $R^2 = 0,709$ ), maupun di Luar Kota Bandung ( $R^2 = 0,340$  menjadi  $R^2 = 0,343$ ).

5. Hasil analisis terhadap KU dari keseluruhan model analisis menunjukkan bahwa KI, FL dan profil kepemimpinan **universitas swasta di Kota Bandung** mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi akademik dan sustainabilitas. Sedangkan KR tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja universitas, tetapi harus melalui variabel profil kepemimpinan dahulu, kemudian secara bersama-sama, baru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja universitas swasta. Sementara KI, KR dan profil **kepemimpinan universitas swasta di luar Kota Bandung** mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja universitas. Sedangkan FL tidak memberi pengaruh baik terhadap kinerja universitas, maupun terhadap profil kepemimpinan.
6. Hasil analisis uji beda menunjukkan bahwa tingkat kualitas variabel bebas, dan kualitas variabel tidak bebas pada kelompok **universitas swasta di Kota Bandung** berbeda secara nyata dengan tingkat kualitas variabel bebas dan tidak bebas pada kelompok universitas swasta di Luar Kota Bandung.
7. Secara umum hipotesis penelitian yang telah dirumuskan mendapat dukungan positif dari data empirik yang diperoleh melalui penelitian ini, sehingga secara keseluruhan hipotesis terbukti dan dapat diterima.

### Implikasi

1. Dari hasil analisis statistik terbukti bahwa antara variabel bebas KI, KR dan FL memiliki hubungan korelasional, pengaruh langsung dan positif dengan variabel tidak bebas KU. Karenanya jika universitas

swasta berkeinginan meningkatkan kinerja universitas dalam prestasi akademik dan sustainabilitas, maka variabel kompetensi individu, kreativitas pimpinan, faktor lingkungan dan profil kepemimpinan dijadikan indikator untuk kebijakannya.

2. Dari hasil analisis path diketahui bahwa ternyata KI, KR dan FL belum memberikan efek langsung yang optimal terhadap profil kepemimpinan khususnya pada universitas swasta di Luar Kota Bandung. Kenyataan ini memberikan gambaran dan dasar bagi para penyelenggara dan pembina universitas swasta dalam merumuskan kebijakan strategis dalam aspek peningkatan kualitas sumber daya pimpinan dengan mengembangkan profesionalitas jabatan pimpinan dan dengan mengutamakan penilaian pada aspek keselarasan jenjang dan latar belakang pendidikan, pengalaman dan kemampuan manajerial calon dalam memilih dan mengangkat pimpinan universitas swasta.
3. Dalam membangun kinerja universitas, pihak yayasan dan universitas melakukan langkah untuk mendorong para pimpinan pada semua tingkatan manajemen mengembangkan dirinya sebagai pimpinan yang profesional, dan memiliki kemampuan manajerial. Kerja sama yang dilakukan akan meningkatkan kualitas kinerja lembaga.

### Rekomendasi

1. Dengan diperolehnya data empirik yang rinci dan benar mengenai indikator-indikator variabel kompetensi individu, kreativitas pimpinan, dan faktor lingkungan universitas swasta, maka diperoleh dasar dan pedoman yang jelas bagi pengembangan dan pembinaan sumber daya pimpinan.
2. Dengan diperolehnya data empirik yang rinci dan benar mengenai indikator-indikator variabel profil kepemimpinan, prestasi akademik dan sustainabilitas, maka akan diperoleh dasar dan pedoman yang jelas bagi pengembangan dan pembinaan kualitas kinerja universitas.

3. Peningkatan kualitas KI dan KR dapat dilakukan melalui profesionalisasi jabatan pimpinan pada universitas swasta. Ini berarti bahwa setiap orang yang hendak menduduki suatu posisi jabatan pimpinan pada universitas swasta seharusnya berusaha untuk memiliki kompetensi individu dan kreativitas tertentu sesuai dengan tuntutan dari posisi jabatan yang didudukinya.
  4. Dari lima indikator subvariabel profil kepemimpinan yang dinilai berdasarkan persepsi responden, mengungkapkan bahwa komponen pemberdaya dan pengendali rasio merupakan dua komponen yang paling lemah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas dan membentuk profil kepemimpinan yang prima masih diperlukan upaya optimal dari pimpinan itu sendiri, penyelenggara pendidikan dan pihak-pihak terkait.
  5. Dari enam indikator subvariabel kinerja prestasi akademik yang dinilai berdasarkan hasil pengolahan data studi dokumentasi, terungkap bahwa komponen jumlah dan publikasi hasil penelitian dan jumlah dan publikasi pengabdian merupakan dua komponen yang sangat lemah dan sangat memprihatinkan. Hal ini terungkap terutama pada kelompok universitas swasta di Luar Bandung. Ini menunjukkan bahwa kegiatan penelitian dan pengabdian yang kedua-duanya merupakan bagian tak terpisahkan dari Tridarma Perguruan tinggi belum berjalan dan terlaksana sebagaimana mestinya. Oleh karena itu diperlukan pembinaan dan pemberdayaan terhadap lembaga penelitian dan pengabdian dan perlu ditangani secara serius oleh para pimpinan universitas swasta yang bersangkutan.
  6. Dari enam indikator subvariabel prestasi akademik yang dinilai berdasarkan hasil pengolahan data studi dokumentasi, terungkap bahwa komponen perkembangan dan jumlah lulusan tiga tahun akademik terakhir merupakan komponen yang paling tinggi nilainya. Hal ini terungkap terutama pada kelompok universitas swasta di Kota Bandung. Prestasi ini menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan dan pengajaran telah berjalan dengan efektif. Dan tentunya bukan terjadi karena dengan ditiadaknya Ujian Negara bagi mahasiswa di PTS melalui SK Mensdiknas No. 184/U/2001, tanggal 23 Nopember 2001. Ini semua memberi isyarat kepada para pimpinan selaku pengelola universitas swasta untuk senantiasa menjaga kualitas/mutu pendidikan disamping tetap mempertahankan dan meningkatkan kuantitas lulusan.
  7. Dari delapan indikator subvariabel sustainabilitas yang dinilai berdasarkan persepsi responden dan hasil pengolahan data studi dokumentasi, terungkap bahwa indikator keberadaan sarana kampus, kemampuan menyediakan dana, dan masih rendahnya peminat untuk menjadi mahasiswa, sehingga jumlah enrollment yang digarap masih kecil. Hal ini terungkap pada kelompok universitas swasta di Luar Kota Bandung. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut diatas masih merupakan masalah yang perlu ditangani lebih serius para pimpinan universitas swasta di daerah atau di Luar Kota Bandung.
- Berdasarkan perolehan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, dikemukakan **dalil-dalil** sebagai berikut:
1. Kinerja universitas dalam wujud prestasi akademik yang dicapai universitas swasta dipengaruhi secara langsung, positif dan nyata oleh kompetensi individu, kreativitas pimpinan dan faktor lingkungan dan semakin kuat dengan dukungan profil kepemimpinan.
  2. Profil kepemimpinan berpengaruh secara langsung, positif dan nyata terhadap kinerja universitas.
  3. Kepeimpinan universitas swasta yang dibentuk oleh profil kompetensi individu, kreativitas pimpinan dan faktor lingkungan

- yang berkualitas rendah akan melahirkan profil kinerja universitas yang rendah.
4. Kepeimpinan universitas swasta yang dibentuk oleh kompetensi individu, kreativitas pimpinan dan faktor lingkungan yang berkualitas tinggi akan melahirkan kinerja universitas yang tinggi.
  5. Profesionalisasi jabatan struktural bagi pimpinan universitas swasta merupakan satu upaya yang sangat efektif untuk membina, meningkatkan dan mematangkan kualitas kompetensi individu, dan kreativitas para pimpinan universitas swasta.
  6. Kompetensi individu, kreativitas pimpinan dan faktor lingkungan sebagai potensi yang apresiatif bagi pimpinan universitas swasta, harus berkembang secara dinamis sejalan dengan upaya bagi tercapainya prestasi akademik yang tinggi dan sustainabilitas yang mantap.

## Daftar Pustaka

- Bernardin H. John, (1998), *Human Resources Management An Experiential Approach*, Irwin/MC Graw Hill, International Edition, Singapore.
- Castetter, W.B., (1996), *The Human Resources Function in Education*, (Sixth Edition), Prentice Hall, Inc., Engliwood Cliffs, New Jersey.
- Chiras D. Daniel, (1991), *Environmental Science: Action for a Sustainable Future*, The Benyamin/Cummings Publishing Company, Inc., California.
- Creech, Bill, (1996), *Lima Pilar Manajemen Mutu terpadu*, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- DeGaff Jeff dan Lawrence A. Katherine, (2002), *Creativity at Work, Developing Right Practices to Make Innovation Happen*, Jossey-Bass, A Wiley Company.
- Duderstadt J. James, (2000), *A University for The 21<sup>ST</sup> Century*, The University of Michigan Press
- Evans James R., (1990), *Creative Thinking in The Decesion and Management Sciences*, South Western Publishing Co, Cincinati, Ohio.
- Freeman C Linton, (1965), *Elementary Applied Statistics For Studen in Behavior Science*, John Willey & Sons, Inc., New York. London. Sidney.
- Hanafiah M. Yusuf, dkk, (1994), *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi, Suatu Buku Pedoman Bagi Pengelola Perguruan Tinggi Untuk Meningkatkan Mutu*, BKS-PTN, Medan.
- Moeliodihardjo, Strategi Pendidikan Tinggi : Implementasi Paradigma Baru, dalam Jalal F dan Supriadi D, (2001), *Reformasi pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Adicita Karya Nusa, Jakarta.
- .Kaplan Robert dan Norton David, (1996), *Balanced Scorecard, Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*, Alih Bahasa Peter R Yosi Pasla, Erlangga, Jakarta
- Makmun, Abin Syamsuddin, (1996), *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Pedoman dan Intisari Perkuliahan (Handuot), PPS IKIP, Bandung.
- Munandar S.C. Utami, (1977), *Creativity and Education*, Dissertation, Fakultas Psikologi UI, Jakarta.
- Salis Edward, (1993), *Total Quality Management In Education*, Kogan Page Limited, London.
- Sudjana, (1996), *Teknik Analisis Data Kualitatif*, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, (2003), *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung

## Penulis :

*Dr. Rochanda Wiradinata, S.Pd., MP. Adalah Dosen FKIP-Unswagati Cirebon). Telah melakukan penelitian dalam bidang pendidikan, manajemen kerja perguruan tinggi. Di samping itu telah menulis buku "Metodologi Penelitian, Analisis Laporan Keuangan, dan Dasar-dasar Akuntansi Keuangan"*