



LAPORAN PKM

Pengabdian kepada masyarakat

Penerapan *Good Corporate Governance* untuk
Mendukung Usaha Berkelanjutan



SENIN-15 AGUSTUS-2022

SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN

Proposal Pengabdian kepada Masyarakat (PkM)
Prodi Ilmu Manajemen Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pakuan
Agustus, Tahun 2022
Tema: “Penerapan *Good Corporate Governance* untuk Mendukung
Usaha yang Berkelanjutan”

1. Latar Belakang

Semua pelaku usaha mengharapkan bahwa usahanya tidak saja sekedar mampu mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya, tetapi juga mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya dalam jangka panjang (*sustainable*). Banyak perusahaan dalam waktu relatif singkat mampu mendapatkan keuntungan yang besar, namun tiba-tiba karena suatu sebab perusahaan mengalami gangguan keuangan (*financial distress*), dan pada akhirnya menutup usahanya. Selain itu, tidak sedikit perusahaan banyak ditinggalkan oleh pelanggan atau konsumennya karena suatu sebab yang tidak disadari oleh pemilik atau pemimpin perusahaan (*left by consumers*). Pada kasus lainnya, perusahaan tiba-tiba menghadapi banyak karyawan yang mengundurkan diri karena suatu sebab yang kurang disadari oleh pimpinan atau pemilik perusahaan (*lost employees*).

Perusahaan yang menghadapi gejala seperti di atas, penyebabnya dapat berasal dari faktor eksternal dan faktor internal. Penyebab dari faktor eksternal dapat berupa karena kondisi persaingan usaha, ketersediaan bahan baku, perkembangan teknologi, kondisi sosial politik, dan kebijakan pemerintah. Sementara itu penyebab dari faktor internal adalah adanya kesalahan dalam tata kelola perusahaan yang dilakukan pimpinan atau pun pemilik perusahaan. Pimpinan atau pemilik perusahaan tanpa disadari sering menerapkan kebijakan perusahaan yang tidak memenuhi standar tata kelola perusahaan yang baik (*inappropriate policy*). Pimpinan atau pemilik perusahaan sering bersikap tidak

transparan, tidak adil, tidak akuntabel, dan bertanggung jawab atas kebijakan manajerial yang ditetapkan, atau tidak memenuhi prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG)¹. Sehingga kondisi ini tidak disadari berdampak pada keuangan, kinerja SDM, dan penjualan perusahaan. Perusahaan pada akhirnya mengalami gangguan *cash flow* keuangan; perusahaan menghadapi *turnover* karyawan yang tinggi; dan perusahaan banyak menghadapi produk yang banyak menumpuk di gudang.

Situasi di atas pada akhirnya dapat mengganggu keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan pada awalnya akan mengalami kerugian, dan selanjutnya untuk jangka waktu tertentu akan mengalami kebangkrutan dan akhirnya tutup (*company collapse*). Tutupnya suatu perusahaan tentu saja merupakan situasi paling tidak disukai oleh seluruh *stakeholder* dan *shareholder*. Oleh karena itu, untuk memberikan rekomendasi agar perusahaan dapat terhindar dari situasi di atas, maka Prodi Ilmu Manajemen bermaksud untuk menyelenggarakan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema: “ Penerapan ***Good Corporate Governance*** untuk Mendukung Usaha yang **Berkelanjutan**” di perusahaan mitra. Prodi Ilmu Manajemen berharap kegiatan ini dapat memberikan masukan baik secara teoritik maupun praktik kepada perusahaan mitra.

¹ Para pakar manajemen mendefinisikan GCG sebagai prinsip tata kelola perusahaan yang baik, yang dibangun untuk menciptakan kepercayaan *stakeholder* terhadap perusahaan. Ada 5 prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, independensi, tanggung jawab, serta kewajaran dan kesetaraan. Jika perusahaan dapat menjalankan kelima prinsip tersebut, ada jaminan perusahaan akan bertahan lama (*sustainable*).

2. Maksud dan Tujuan PkM

Maksud dari kegiatan PkM ini adalah untuk memberikan masukan dan rekomendasi kepada perusahaan mitra terkait tata kelola perusahaan untuk mendukung usaha berkelanjutan.

Tujuan dari kegiatan PkM ini adalah:

- a. Terwujudnya tata kelola keuangan yang baik pada perusahaan mitra;
- b. Terwujudnya tata kelola Sumber Daya Manusia yang baik pada perusahaan mitra;
- c. Terwujudnya tata kelola pemasaran yang baik pada perusahaan mitra;

3. Hari/Tanggal, Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Hari/Tanggal : Sabtu, 15 Agustus 2022

Waktu : Pukul 09.00 sd 13.00

Tempat : Zoom Meeting (Hybrid)

4. Narasumber PkM

- a. Tata Kelola keuangan yang baik untuk Usaha Berkelanjutan
 - Prof. Dr. H. Hari Gursida CA., MM., CPA
 - Prof Dr. Yohanes Indrayono Ak., MM., CA
 - Dr. Hendro Sasangko Ak., MM., CA.
- b. Tata Kelola Sumber Daya Manusia yang Baik untuk Usaha yang berkelanjutan
 - Prof Dr. H. Didik Notosudjono. MSc.
- c. Tata Kelola Pemasaran yang Baik untuk Usaha yang berkelanjutan
 - Dr. Hari Muharam SE., MM.

5. Peserta

Peserta PkM adalah perusahaan mitra yang bekerjasama dengan Prodi Ilmu Manajemen

6. Susunan Kepanitian

SUSUNAN KEPANITIAAN SEMINAR NASIONAL PRODI ILMUMANAJEMEN TAHUN 2022

Pengarah	: Prof. Dr.-Ing. H. Soewarto Hardhienata (Dekan SPs)
Penanggungjawab	: Prof. Dr. Anna Permanasari, M.Si. (Wadek 1) Dr. Dadang Zainuddin (Wadek 2)
Moderator	: Dr. Nancy Yusnita SE., MM.
Ketua	: Prof. Dr. Hari Gursida CA., MM., CPA
Sekretaris	: Towaf Totok Irawan SE. ME
Anggota	: Muhammad Mahasiswa S3 Prodi Ilmu Manajemen

7. Anggaran Biaya

Biaya Kegiatan adalah sebagai berikut :

No.	Uraian	Satuan	Besaran	Jumlah
1	Narasumber	5 Orang	Rp 750.000	Rp 3.750.000
2.	Moderator	1 Orang	Rp. 500.000	Rp. 500.000
3.	Pengarah	1 Orang	Rp. 1.000.000	Rp. 1.000.000
4.	Penanggung Jawab	2 Orang	Rp. 750.000	Rp. 1.500.000
5.	Ketua Panitia	1 Orang	Rp 600.000	Rp 600.000
6.	Sekretariatan	1 Orang	Rp 500.000	Rp 500.000
7.	Anggota	2 Orang	Rp 500.000	Rp 1.000.000
8.	Transport Anggota Bumdes	11 Orang	Rp 200.000	Rp 2.200.000
9.	Konsumsi	24 Orang	Rp. 60.000	Rp. 1.440.000
10.	Sertifikat & Flyer Digital	1 Qty	Rp. 500.000	Rp. 500.000
Total				Rp 12.990.000

Bogor, 05 Agustus 2022



Prof. Dr. Hari Gursida, CA, MM, CPA.

TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA YANG BAIK UNTUK USAHA BERKELANJUTAN



**Prof.Dr.rer.Pol.Ir.H.Didik Notosudjono Msc
Guru Besar Pasca Sarjana Ilmu Manajemen
Universitas Pakuan**



Sumber: Inovation Handbook dan Arif Teguh

Perkembangan teknologi dan industri membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam setiap organisasi bisnis. Kehadiran generasi milenial dan Generasi Z telah mendominasi angkatan kerja dengan pesat, yang menghadirkan tantangan baru pada persaingan global di era Revolusi Industri 5.0. Survey menunjukkan bahwa generasi milenial mahir dalam penggunaan teknologi.

Kemampuan untuk mempertahankan dan mengembangkan generasi milenial dan Generasi Z adalah salah satu faktor keberhasilan organisasi untuk meningkatkan performansi secara terus menerus. Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) "generasi milenial dan Generasi z" membutuhkan pendekatan strategi manajemen yang baru untuk mendapatkan outcome yang lebih baik. Penelitian dapat digunakan bagi para praktisi dan organisasi karena model ini menyajikan strategi pengembangan kualitas SDM sebagai saran dan pedoman untuk mengembangkan manusia sebagai modal untuk mengembangkan performansi kerja dan mencapai keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

Generasi millennial sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi Keempat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut terutama di kalangan pendidik, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi millennial saat ini.

Apalagi di masa-masa sekarang generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0). SDM yang menguasai IPTEK dan mengembangkannya sehingga mereka memiliki kemampuan secara konseptual dan kemampuan teknis yang dapat bersaing secara global era 5.0. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM agar dapat menunjukkan peran penting dan strategis pendidikan dalam transformasi sosial.

Dampak Manajemen Inovasi Global



Revolusi industri, yang mengutamakan teknologi, saat ini mendorong manusia menjadi kreatif dan mendorong berbagai aktivitas lama seakan menjadi aktivitas baru. Dahulu, orang enggan menjadi tukang ojek, atau enggan menjadi sopir taxi, enggan menjadi penjual barang/jasa lainnya, terlebih kalau mereka sudah mengantongi ijazah sarjana, dengan alasan gengsi dan mana lagi lamban memperoleh uang. Namun saat ini lapangan kerja tersebut, unit bisnis tersebut justru digandrungi, karena dirancang dengan teknologi akibat adanya revolusi industri tersebut.

Dengan adanya perkembangan industri yang menonjolkan unsur teknologi tersebut, masyarakat tidak perlu menunggu ojek di jalan-jalan, masyarakat tidak perlu menunggu taxi di tepian jalan atau di halte, masyarakat tidak perlu pergi ke toko, cukup dengan mengklik ponselnya, tidak lama kemudian semua itu dapat melayani kita

Karakteristik revolusi industri 4.0 ditandai dengan berbagai teknologi terapan (applied technology), Internet of Things (IoT), virtual and augmented reality, additive manufacturing, serta distributed manufacturing yang secara keseluruhan mampu mengubah pola produksi dan model bisnis diberbagai sektor industri. Agar dunia usaha tetap eksis dalam mengantisipasi pasar yang semakin global ini dan semakin kompleksnya dunia pemasaran, maka harus ditelaah apa saja yang akan menjadi tantangan dan solusi yang harus dilakukan dengan hadirnya revolusi industri 4.0 tersebut.



KEMAJUAN TEKNOLOGI YANG SANGAT PESAT

MERUBAH SECARA RADIKAL TIDAK HANYA STRUKTUR POLITIK, EKONOMI DAN BISNIS TETAPI JUGA KEHIDUPAN MASYARAKAT SEHARI-HARI



EFEK DISRUPTION

ARTIFICIAL INTELLIGENCE

INTERNET OF (EVERY)THINGS

INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

Merubah Total & Menghancurkan Cara Bisnis Konvensional

Potensi Mempermudah Kehidupan Sehari-hari Melalui Otomasi

Penetrasi Internet Di Kehidupan Sehari-hari

Menghilangkan Berbagai Pekerjaan Konvensional, digantikan mesin/robot

PERUBAHAN LINGKUNGAN BISNIS, PENTINGNYA TENAGA KERJA, DAN KETIDAKPASTIAN TENAGA KERJA



- Perubahan-perubahan mendasar dalam lingkungan bisnis menuntut peran MSDM yang lebih besar, perubahan sifat penting fungsi MSDM dan departemen SDM.
- Pesatnya perkembangan teknologi terutama di bidang informasi dan komunikasi telah memperkecil jarak antar bangsa. Dengan berkembangnya teknologi persaingan semakin terbuka dan bisnis semakin kompleks.
- Permintaan tenaga kerja dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi semakin meningkat. Tuntutan ini dapat dipenuhi dengan outsourcing, education (pendidikan) dan retraining (pelatihan kembali secara kontinyu). Organisasi menjadi semakin kompleks baik dari segi produk, operasi, teknologi, fungsi bisnis, dan terobosan-terobosan pasar yang dilakukan
- Isu-isu SDM meliputi isu bisnis yang berkaitan dengan tenaga kerja kerja, dan isu-isu tersebut mempengaruhi esensi bisnis seperti profitabilitas, survival, daya saing, kemampuan adaptasi dan fleksibilitas

ERA BARU INDUSTRIILISASI DIGITAL



Ancaman:

- Secara global era digitalisasi akan menghilangkan sekitar 1 - 1,5 miliar pekerjaan sepanjang tahun 2015-2025 karena digantikannya posisi manusia dengan mesin otomatis (Gerd Leonhard, *Futurist*);
- Diestimasi bahwa di masa yang akan datang, 65% murid sekolah dasar di dunia akan bekerja pada pekerjaan yang belum pernah ada di hari ini (U.S. Department of Labor report).

Peluang:

- Era digitalisasi berpotensi memberikan peningkatan net tenaga kerja hingga 2.1 juta pekerjaan baru pada tahun 2025
- Terdapat potensi pengurangan emisi karbon kira-kira 26 miliar metrik ton dari tiga industri: elektronik (15,8 miliar), logistik (9,9 miliar) dan otomotif (540 miliar) dari tahun 2015-2025 (World Economic Forum).

Tantangan-Tantangan

SKILL DI INDUSTRI MASA DEPAN



Sumber: *The Future of Jobs Report*, World Economic Forum, definisi skill berdasarkan O*NET Content Model, US Department of Labor & Bureau of Labor Statistics

REPOSITIONING FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



- Beberapa isu utama berkaitan dengan SDM yang menyebabkan perusahaan perlu melakukan repositioning fungsi SDM antara lain (Schuller, 1990):
 1. Mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) SDM.
 2. Mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan bersaing.
 3. Mengelola SDM untuk meningkatkan daya saing atau competitiveness.
 4. Mengelolola SDM untuk menghadapi globalisasi (go international).

Mengelola Diversitas Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Bersaing



- Boston Corporation mengemukakan bahwa perusahaan-perusahaan yang menghargai diversitas akan tampil sebagai pemenang. Diversitas menciptakan lebih banyak kreativitas dan inovasi
- program-program diversitas SDM dengan ketrampilan, bahasa, latar belakang budaya, umur, dan jenis kelamin yang berbeda. MSDM harus dapat menciptakan psikologi lingkungan yang positif seperti:
 - 1. Meningkatkan bobot dan nilai pekerjaan.
 - 2. Meningkatkan keamanan dan kenyamanan kondisi kerja.
 - 3. Memelihara tingkat upah dan sistem imbalan yang memadai.
 - 4. Menciptakan kepastian kerja.
 - 5. Supervisi yang kompeten.
 - 6. Menciptakan peluang yang lebih besar untuk maju dan berkembang.
 - 7. Adanya umpan balik (feedback).
 - 8. Lingkungan sosial yang positif dan keadilan

Mengelola SDM Untuk Meningkatkan Daya Saing



- Sejalan dengan perubahan lingkungan bisnis global dan semakin sengitnya persaingan yang terjadi, dunia kerja dan organisasi juga mengalami perubahan. Isu-isu bisnis yang berkaitan dengan SDM terus berkembang dan menyebar pada seluruh organisasi yang ada saat ini. Segala upaya yang diperlukan untuk menciptakan suatu organisasi yang berhasil tergantung pada perubahan yang signifikan dalam MSDM. Berbagai upaya yang dilakukan organisasi adalah:
 1. Perampingan organisasi (downsizing) yang meliputi pensiun, pemberian uang pesangon, suksesi manajemen dan program-program perencanaan SDM yang lebih baik untuk mengurangi terjadinya downsizing lebih lanjut.
 2. Desentralisasi melibatkan upaya melatih pekerja dalam pembuatan keputusan, penilaian kerja, perubahan-perubahan kompensasi, dan ketrampilan kepemimpinan (leadership) yang baru.
 3. Staf SDM diharapkan dapat mengarahkan dan mendukung upaya organisasi untuk mengembangkan kemampuan manajer dalam sebuah organisasi yang datar, lebih ramping dan lebih fleksible

Mengelola SDM Untuk Menghadapi Globalisasi



- Globalisasi akan terus menjadi fenomena yang tidak dapat dielakkan. Perusahaan akan beroperasi di lingkungan bisnis yang bergejolak dan kacau. Tekanan internasional dan domestik terhadap organisasi terus berlanjut dan semakin intensif.
- Dengan kemajuan teknologi informasi, teknologi komunikasi dan pasar finansial dunia akan melebur dan negara bangsa akan berakhir (Ohmae, 1996).
- Organisasi harus memiliki kreativitas tinggi, terus menerus melakukan inovasi, meningkatkan fleksibilitas, memberikan respon dan beradaptasi secara cepat terhadap perkembangan-perkembangan di seluruh dunia
- Organisasi harus mengembangkan perspektif global. Kecepatan dan ketangkasan akan menjadi syarat mutlak bagi organisasi modern. Kebijakan-kebijaksanaan SDM perlu mencerminkan karakteristik-karakteristik organisasi yang diperlukan

BAGAIMANA MERESPON **MASA DEPAN**



1. Komitmen peningkatan investasi di pengembangan *digital skills*
2. Selalu mencoba dan menerapkan *prototype* teknologi terbaru, *Learn by doing!*
3. Menggali bentuk kolaborasi baru bagi model **sertifikasi atau pendidikan** dalam ranah peningkatan *digital skill*
4. Dilakukanny kolaborasi antara dunia industri, akademisi, dan masyarakat untuk mengidentifikasi permintaan dan ketersediaan skill bagi era digital di masa depan
5. Menyusun kurikulum pendidikan yang telah memasukan materi terkait **human-digital skills**



Pembangunan SDM dan iptek bukan hanya diarahkan kepada pembangunan nilai-nilai materialnya, namun yang lebih fundamental lagi adalah pembangunan budaya. Penguasaan iptek akan berhasil jika berakar kuat dalam budaya bangsa.

Sehingga membangun budaya bangsa yang terbuka terhadap perubahan, dekat dengan sikap yang rasional dan obyektif, menghargai dan memotivasi serta membangun suasana kreatif dan inovatif, merupakan prasyarat bagi berkembangnya SDM berkualitas dan berkompetensi tinggi.

PENGUATAN SDM DAN IPTEK NASIONAL

Setidaknya ada dua faktor utama yang masih perlu peningkatan agar kekayaan alam itu dapat diolah dan dimanfaatkan bagi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat, yaitu a) Sumberdaya Manusia (SDM) berkompentensi tinggi dan b) Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang selaras dengan kebutuhan.

Kompentensi yang dibutuhkan oleh SDM merupakan kombinasi dari beberapa variable diantaranya adalah keterampilan, personal atribut, tingkat ilmu pengetahuan dan perilaku kerja. Dengan demikian kinerja seseorang dapat diukur dari hasil keterpaduan antara keterampilan, atribut seseorang, tingkat ilmu pengetahuan dan perilaku kerja tersebut.

SDM yang memiliki kompentensi tinggi dapat menduduki posisi tertentu sesuai dengan kompentesinya, baik di jabatan struktural, maupun fungsional. Dengan diketahui kompentensi seseorang maka penempatan dalam jabatan tertentu dapat meningkatkan kinerja secara cepat sehingga institusi akan mendapatkan keuntungan yang tinggi atas kompentensi yang dimiliki oleh pejabat yang tepat (*The Right Man on The Right Place*).

Sedangkan jenis kompentensi secara umum terbagi menjadi dua bagian yaitu : a) Kompentensi Manajerial yang terkait dengan kemampuan untuk mengelola tenaga kerja, serta kemampuan membangun jejaring untuk pemecahan masalah, *Power Leader* serta kemampuan untuk membangun komunikasi. b) Kompentensi Teknis merupakan kapasitas fungsional atas sebuah pekerjaan keteknikan seperti manufaktur, pemasaran, akuntansi, mekanikal dan elektrikal dan sebagainya. Oleh karena itu SDM berkompentensi tinggi dipastikan memiliki etos kerja yang baik, fokus kepada target dan tujuan perusahaan.

STRATEGIC SOLUTION TO VUCA

Managerialship

adalah kemampuan menyusun perencanaan, anggaran, penempatan karyawan, memonitoring, dan memecahkan berbagai tantangan yang terjadi di organisasi.

Leadership

adalah tentang kemampuan memberikan arah, menjaga keseimbangan tim, menyelaraskan orang, memompa energi dan memotivasi anggota tim.

Entrepreneurship

adalah tentang keberanian membuat terobosan, inovasi dan hal-hal baru yang dibutuhkan untuk mempercepat laju bisnis. Orang-orang ini tidak mau terjebak status quo dan terjebak rutinitas. Para pimpinan atau leader wajib mengelola bisnis seperti miliknya sendiri.

Adeptness to Ambiguity. Mampu menghadapi ketidakpastian. Bisa beradaptasi pada hal2 yang rumit dan kompleks. Punya keyakinan pribadi yang baik, dapat selalu bangkit dari kegagalan - kegagalan yang dilalui. Punya kelebaran pemikiran dan daya adaptasi tinggi terhadap bisnis dan prosesnya.

Agile Learning. Belajar terus menerus dengan tangkas. Karena perubahan bisnis yang tidak ada habisnya, maka perbaikan dan pembelajaran jadi kunci. Menciptakan suasana belajar yang kondusif di perusahaan, mempelajari hal2 yang bahkan bukan bidang kita, serta memperkaya skills kita dalam banyak hal akan membuat kita semakin mampu menghadapi perubahan yang cepat ini.

Thinking Strategically. Mampu berpikir secara strategis. Mampu mengerjakan permintaan yang sulit, dalam informasi yang tidak lengkap. Bisa berpikir lebih panjang dari yang diharapkan. Bisa menginspirasi orang lain akan masa depan dan goal yang positif.

Drive to Execute. Mendorong Eksekusi. Berani mengambil resiko yang diperhitungkan dan mendorong pelaksanaan strategi dengan tegas dan cepat. Mampu mendorong dan mempengaruhi orang lain untuk menyelesaikan semua tantangan.

KESIMPULAN

1. Inovasi dipandang sebagai salah satu penentu dan kunci kesuksesan jangka panjang pada pasar kompetitif perusahaan saat ini. Perusahaan dengan kemampuan dan kapasitas inovasi yang baik akan mampu merespon tantangan lingkungan dengan lebih cepat dan lebih baik.
2. Manajemen perubahan adalah proses terus-menerus memperbaharui organisasi berkenaan dengan arah, struktur, dan kemampuan untuk melayani kebutuhan yang selalu berubah dari pasar, pelanggan dan para pekerja itu sendiri. Kegiatan manajemen perubahan harus berlangsung pada tingkat tinggi mengingat laju perubahan yang dihadapi akan lebih besar dari masa sebelumnya.
3. Adapun keuntungan inovasi manajemen perubahan menciptakan perubahan untuk pengembangan organisasi adalah: organisasi dapat menentukan pola pengembangan organisasi yang sesuai dengan kompetensi dan kapabilitas organisasi; pola perubahan yang akan dijalankan lebih bersifat antisipatif; perencanaan pengembangan dan implementasi langkah strategisnya lebih bersifat adaptif terhadap perubahan lingkungan; mampu menciptakan masa depan untuk dunianya; pengembangan organisasi akan mampu membuat standar kualitas yang telah dipersyaratkan oleh organisasi maupun standar kualitas lain; pengembangan organisasi dapat dirancang sendiri sehingga mampu menciptakan keunggulan dan keunikan diantara para pesaing



TERIMA KASIH



Wassalamu'alaikum wr. wb.
SEMOGA SUKSES



TATA KELOLA KEUANGAN YANG BAIK UNTUK USAHA BERKELANJUTAN

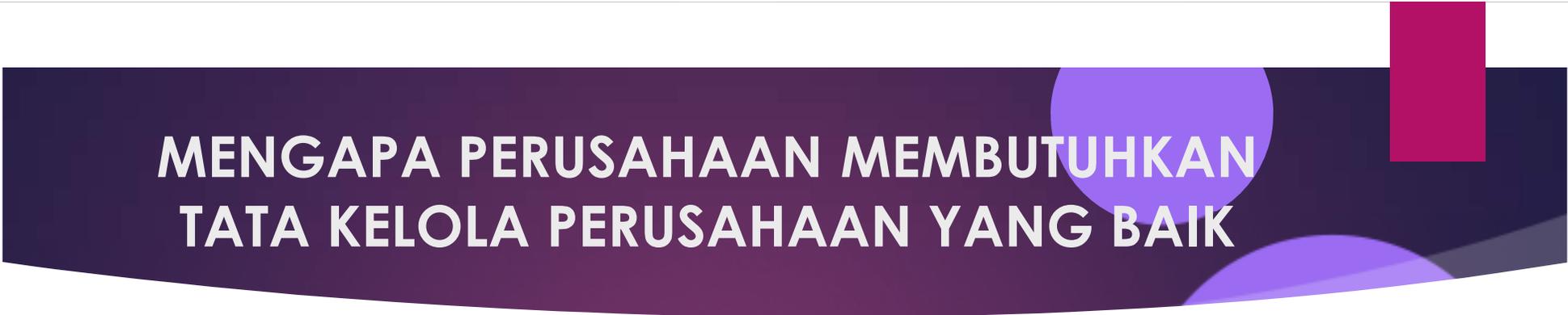
DISAMPAIKAN OLEH : HARI GURSIDA

PENGERTIAN TATA KELOLA YANG BAIK

- ▶ ADALAH PRINSIP-PRINSIP YANG MENDASARI SUATU PROSES DAN MEKANISME PENGELOLAAN PERUSAHAAN BERLANDASKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN ETIKA BERUSAHA.

TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK

- ▶ PROSES PENGUNGKAPAN DAN TRANSPARANSI DIKUTI UNTUK MEMBERIKAN INFORMASI YANG TEPAT DAN AKURAT KEPADA REGULATOR DAN PEMEGANG SAHAM SERTA MASYARAKAT UMUM TENTANG ASPEK KEUANGAN, OPERASIONAL DAN ASPEK LAIN PERUSAHAAN

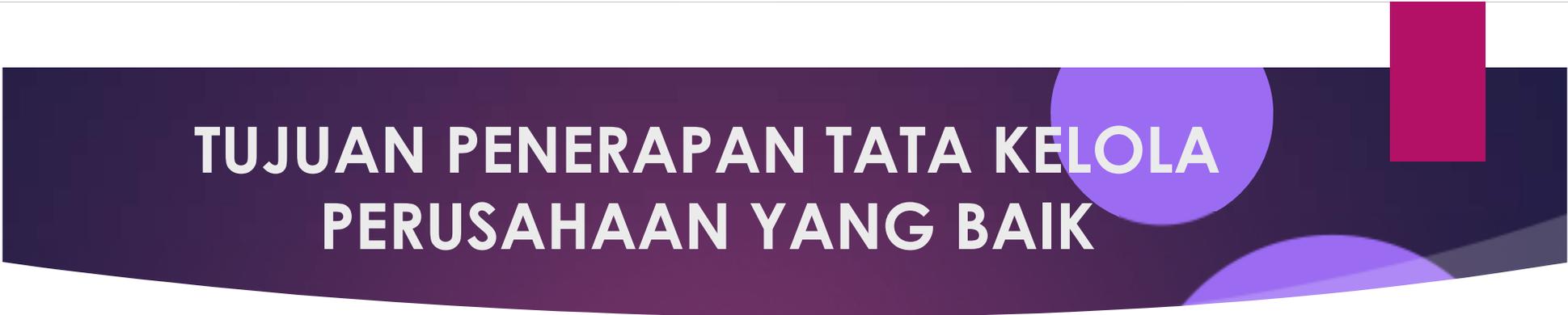


MENGAPA PERUSAHAAN MEMBUTUHKAN TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK

- ▶ TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK DIYAKINI MAMPU MEMPERKUAT POSISI DAYA SAING PERUSAHAAN SECARA BERKESINAMBUNGAN, MENGELOLA SUMBER DAYA DAN RISIKO SECARA EFFISIEN DAN EFEKTIF, MENINGKATKAN CORPORATE VALUE DAN KEPERCAYAAN INVESTOR.

5 PRINSIP TATA KELOLA PERUSAHAAN

1. TRANSPARENCY (KETERBUKAAN)
2. ACCOUNTABILITY (AKUNTABILITAS)
3. RESPONSIBILITY (PERTANGGUNGJAWABAN)
4. INDEPENDENCY (INDEPENDENSI)
5. FAIRNESS (KEWAJARAN)



TUJUAN PENERAPAN TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK

- ▶ MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI TERCIPTANYA PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG LEBIH BAIK, MENINGKATNYA EFFISIENSI OPERASIONAL PERUSAHAAN SERTA LEBIH MENINGKATNYA PELAYANAN KEPADA PEMANGKU KEPENTINGAN

7 CARA MENGELOLA KEUANGAN YANG BAIK

1. PISAHKAN KEUANGAN PRIBADI DENGAN PERUSAHAAN
2. GUNAKAN PEMBUKUAN KEUANGAN
3. RENCANAKAN DENGAN BAIK PENGGUNAAN UANG
4. LAKUKAN PERPUTARAN PADA KAS SECARA EFEKTIF
5. MEMASTIKAN PERHITUNGAN PROFIT YANG BENAR
6. KONTROL ASET, HUTANG DAN KONDISI MODAL
7. PERENCANAAN PENGEMBANGAN USAHA DARI HASIL KEUNTUNGAN

PERPAJAKAN BUMDES

Oleh:

Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA

Universitas Pakuan

Ketentuan Perpajakan UU KUP

1. Wajib Pajak adalah orang pribadi atau **badan**, meliputi pembayar pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak, yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.
2. Badan adalah sekumpulan orang dan/atau modal yang merupakan kesatuan baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi perseroan terbatas, perseroan komanditer, perseroan lainnya, badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah **dengan nama dan dalam bentuk apa pun**, firma, kongsi, koperasi, dana pensiun, persekutuan, perkumpulan, yayasan, organisasi massa, organisasi sosial politik, atau organisasi lainnya, lembaga dan **bentuk badan lainnya** termasuk kontrak investasi kolektif dan bentuk usaha tetap.

KEWAJIBAN PAJAK WAJIB PAJAK BADAN

BUMDES sebagai WP Badan wajib:

- Memotong/Memungut Pajak: PPh Pasal 21, PPh Pasal 23 dan menyetorkan ke Kas Negara
- Dipotong/dipungut pajak oleh pihak ketiga: PPh Pasal 23, PPN
- Membayar Pajak:
 - Tidak menyelenggarakan pembukuan - PPh Final (PPh Pasal 4 ayat 2) dengan tarif 0,5% dari peredaran bruto/omzet penjualan/pendapatan.
 - Menyelenggarakan pembukuan – PPh Badan (22% dari laba kena pajak = pendapatan/penjualan – seluruh biaya)
- Melaporkan perpajakannya
 - ✓ Tidak menyelenggarakan pembukuan: SPT Masa PPh Final
 - ✓ Menyelenggarakan pembukuan: SPT PPh pasal 25 dan SPT PPh Badan
 - ✓ Sebagai PKP: SPT PPN Masa

HAK DAN KEWAJIBAN PERPAJAKAN BUMDES

Mendaftarkan diri sebagai WP – NPWP

Omzet/Penjualan/Pendapatan s.d. Rp4,8 milyar:

- Tidak menyelenggarakan pembukuan, dikenakan PPh Final tarif 0,5% dikenakan dari omzet/penjualan/pendapatan
- Menyenggarakan pembukuan, dikenakan tarif normal 25% dari laba kena pajak (total omzet/penjualan/pendapatan – total biaya)

Memilih dikukuhkan sebagai PKP/Tidak:

- PKP dapat mengkreditkan PPN Masukan terhadap PPN Keluaran
- Non PKP tidak dapat mengkreditkan PPN Masukan terhadap PPN Keluaran, dapat membebankan sebagai biaya PPN Masukannya.

Alternatif: Memilih/Tidak Menyelenggarakan Pembukuan

Menyelenggarakan pembukuan:

- Pembukuan omzet penjualan/pendapatan dan biaya/pengeluaran
- Menyusun Laporan Keuangan (minimal Neraca dan Laporan Laba Rugi)
- Dapat mengurangi seluruh biaya yang diperkenankan terhadap total penghasilan (omzet penjualan/pendapatan)
- Perhitungan pajaknya = tarif PPh Badan (22%) x laba kena pajak

Tidak menyelenggarakan pembukuan:

- Pembukuan/pencatatan omzet penjualan/pendapatan
- Perhitungan pajaknya = tarif 0,5% x total omzet penjualan/pendapatan

Pilih Yang Mana?

	Laba 3% dari pendapatan		Laba 2,22% dari pendapatan		Laba 2% dari pendapatan	
	Pembukuan	Final	Pembukuan	Final	Pembukuan	Final
Penghasilan	4,700,000,000	4,700,000,000	4,700,000,000	4,700,000,000	4,700,000,000	4,700,000,000
Biaya	4,559,000,000		4,593,181,818		4,606,000,000	
Laba	141,000,000		106,818,182		94,000,000	
PPH	31,020,000	23,500,000	23,500,000	23,500,000	20,680,000	23,500,000
	22% dari laba	0,5% dari penghasilan	22% dari laba	0,5% dari penghasilan	22% dari laba	0,5% dari penghasilan

SIMPULAN

- Jika laba = 2,22 % dari total pendapatan/penjualan, maka beban PPh akan sama jika Bumdes memilih antara menggunakan pembukuan dan dikenakan tarif normal atau tidak menyelenggarakan pembukuan dan dikenakan PPh final tarif 0,5% dari peredaran bruto.
- Jika laba > 2,22% dari total pendapatan/penjualan, maka beban PPh jika memilih pembukuan dan dikenakan tarif normal lebih besar jika dibandingkan jika dikenakan tarif PPh final 0,5% dari peredaran bruto - lebih baik memilih tidak menyelenggarakan pembukuan
- Jika laba < 2,22% dari total pendapatan/penjualan, maka beban PPh jika memilih pembukuan dan dikenakan tarif normal lebih kecil jika dibandingkan jika dikenakan tarif PPh final 0,5% dari peredaran bruto - lebih baik memilih menyelenggarakan pembukuan

Mana yang lebih baik memilih sebagai PKP atau Non PKP?

Jika barang atau jasa yang dihasilkan BUMDES adalah BKP atau JKP:

Memilih dikukuhkan sebagai PKP

- Dapat menerbitkan faktur pajak, sebagai PPN Masukan bagi pihak pembeli BUMDES – pihak pembeli lebih memilih membeli dari PKP
- Dapat mengkreditkan PPN Masukan terhadap PPN Keluaran, PPN yang harus disetor lebih kecil

Memilih Non PKP

- Tidak dapat menerbitkan faktur pajak, PPN Keluaran dibayar sendiri oleh BUMDES, harga jual termasuk PPN 10% - pembeli akan menghindari pembelian dari non PKP
- Tidak dapat mengkreditkan PPN Masukan terhadap PPN Keluaran, tetapi PPN yang dipungut oleh pihak lain dapat dijadikan biaya (jika memilih menyelenggarakan pembukuan).

SEKIAN
DAN
TERIMA KASIH



SEKOLAH PASCASARJANA

PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

**PENERAPAN TATA KELOLA KEUANGAN YANG BAIK
UNTUK MENDUKUNG USAHA BERKELANJUTAN**

**LESSON LEARNED DARI KEMITRAAN
FEB UNIVERSITAS PAKUAN DAN BUM DESA WILAYAH KABUPATEN BOGOR**

**HENDRO SASONGKO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN**



PROFIL DESA/KELURAHAN DI WILAYAH BOGOR RAYA DAN SEKITARNYA

DATA DESA DAN KELURAHAN WILAYAH BOGOR – SUKABUMI – CIANJUR

KABUPATEN/KOTA	JUMLAH	
	DESA	KELURAHAN
KABUPATEN BOGOR	416	19
KABUPATEN CIANJUR	354	6
KABUPATEN SUKABUMI	381	5
KOTA BOGOR	-	68
KOTA CIANJUR	-	-
KOTA SUKABUMI	-	33
TOTAL	1.151	131

DATA KEMITRAAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN

STATUS KEMITRAAN	JUMLAH	KLASIFIKASI MITRA	BIDANG KERJASAMA
KERJASAMA AKTIF	69	<ul style="list-style-type: none"> • PEMERINTAH DAERAH • INSTITUSI PENDIDIKAN 	<ul style="list-style-type: none"> • PENDAMPINGAN • JOINT RESEARCH
KERJASAMA EXPIRED	24	<ul style="list-style-type: none"> • INDUSTRI/PERUSAHAAN • KOPERASI 	<ul style="list-style-type: none"> • VISITING LECTURER
KERJASAMA DIPERPANJANG	1	<ul style="list-style-type: none"> • BUMDES 	<ul style="list-style-type: none"> • MAGANG
TOTAL	94	*	

* TERMASUK 30 KEMITRAAN DENGAN BUMDES → SELURUHNYA DI KABUPATEN BOGOR



BAGAIMANA KONDISI USAHA BUM DESA ?

STATUS DAN KATEGORI BUMDES DI WILAYAH KABUPATEN BOGOR

TAHUN	JUMLAH DESA	JUMLAH BUMDES	STATUS		KATEGORI			
			AKTIF	NON AKTIF	DASAR	BERKEMBANG	MAJU	MANDIRI
2016	416	201	98	103	190	10	1	0
2017	416	249	127	122	238	10	1	0
2018	416	282	161	121	148	11	2	0
2019	416	329	202	127	316	11	2	0

JENIS USAHA	KINERJA USAHA		
	BAIK	KURANG BAIK	BURUK
PRODUKSI	-	✓	✓
PERDAGANGAN	-	✓	✓
JASA	-	✓	✓
WISATA ALAM	✓	✓	✓
SIMPAN PINJAM	-	✓	✓

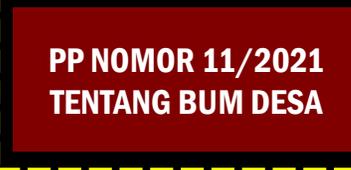
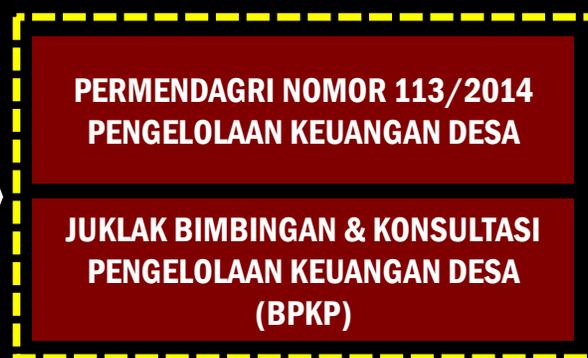
- MODEL KEPEMIMPINAN DESA YANG BERPENGARUH KUAT THD TATA KELOLA BUMDES
- MANAJEMEN DAN ADMINISTRASI MASIH SANGAT SEDERHANA
- SISTEM DAN PROSEDUR MASIH SANGAT SEDERHANA
- SISTEM PELAPORAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN YANG MASIH LEMAH

- PERMODALAN YANG KURANG/TIDAK MENDUKUNG
- SUMBERDAYA MANUSIA YANG MASIH TERBATAS
- MANAJEMEN PRODUKSI DAN MUTU MASIH LEMAH
- MANAJEMEN PEMASARAN MASIH LEMAH
- INFRASTRUKTUR (ASET) MASIH LEMAH
- JARINGAN INTERNET BELUM MENDUKUNG

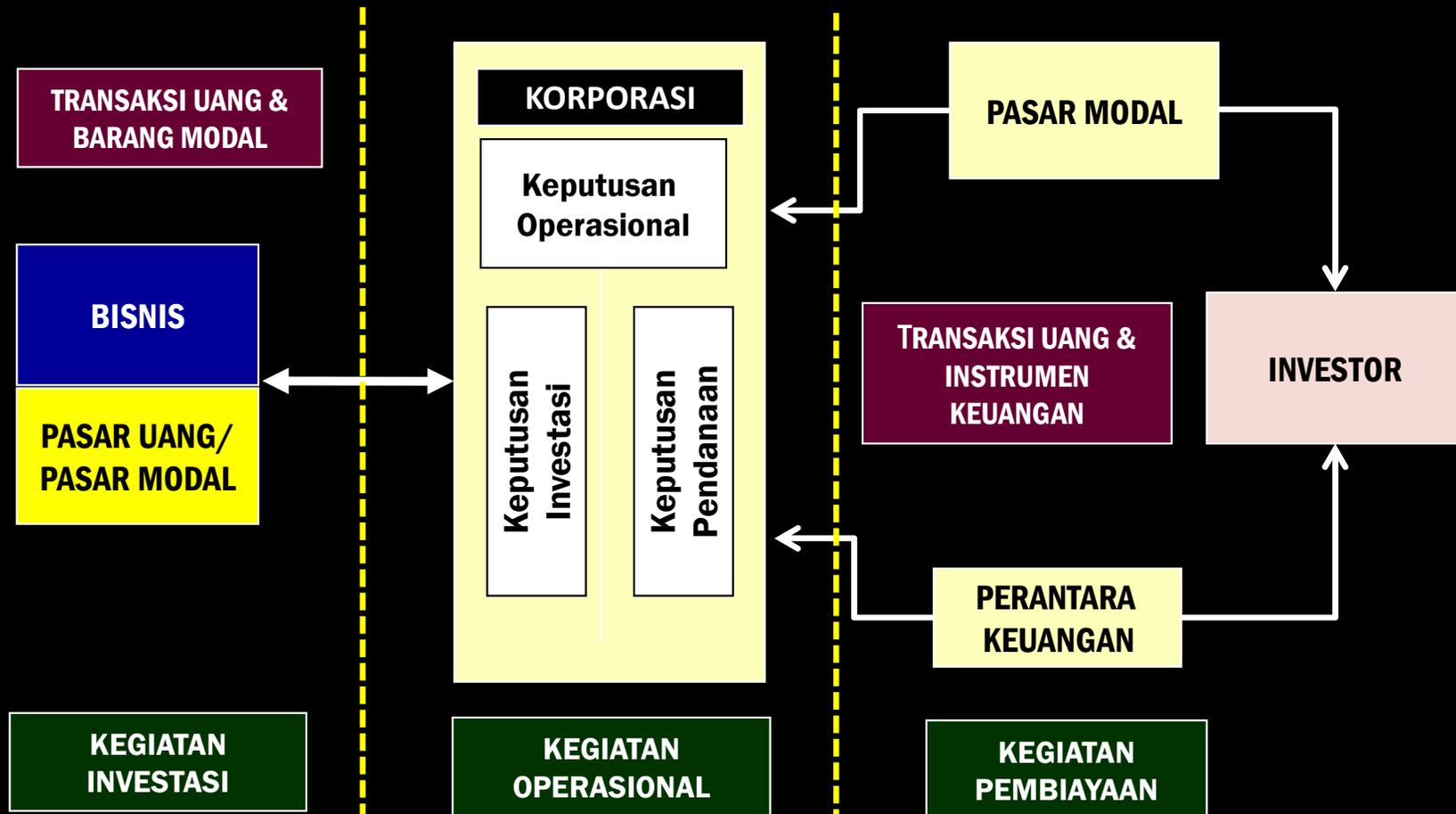
REGULASI TERKAIT DESA DAN BUM – DESA SERTA PELAPORAN KEUANGANNYA



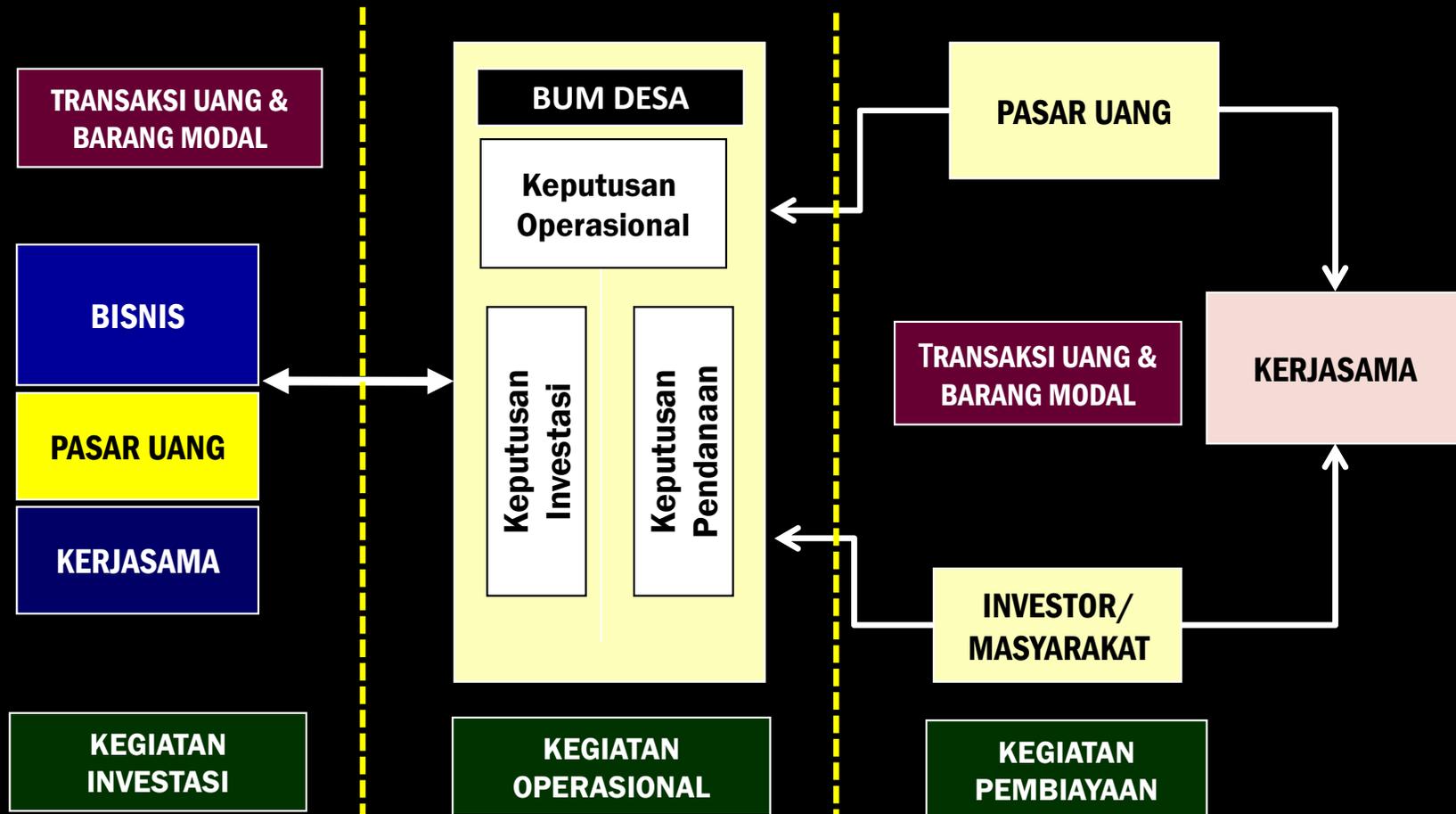
SEKOLAH PASCASARJANA



SKEMA KEUANGAN KORPORASI



SKEMA KEUANGAN BUM DESA



PRINSIP TATA KELOLA KEUANGAN YANG BAIK



SEKOLAH PASCASARJANA

Perusahaan menyediakan berbagai informasi yang lengkap, akurat dan tepat waktu kepada para pemangku kepentingan

TRANSPARANSI

Terdapat kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban diantara organ Perusahaan yang terkait dengan pengelolaan dana. Perusahaan juga memiliki berbagai pedoman terkait kebijakan pengelolaan dana serta Struktur Pengendalian Internal yang baik.

AKUNTABILITAS

PENGELOLAAN DANA OPERASIONAL

PENGELOLAAN DANA INVESTASI

PENGELOLAAN DANA PEMBIAYAAN

INDEPENDENSI

Dana dikelola secara mandiri dan profesional serta bebas dari benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha

Pengelolaan dana dilaksanakan dengan memperhatikan aspek kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

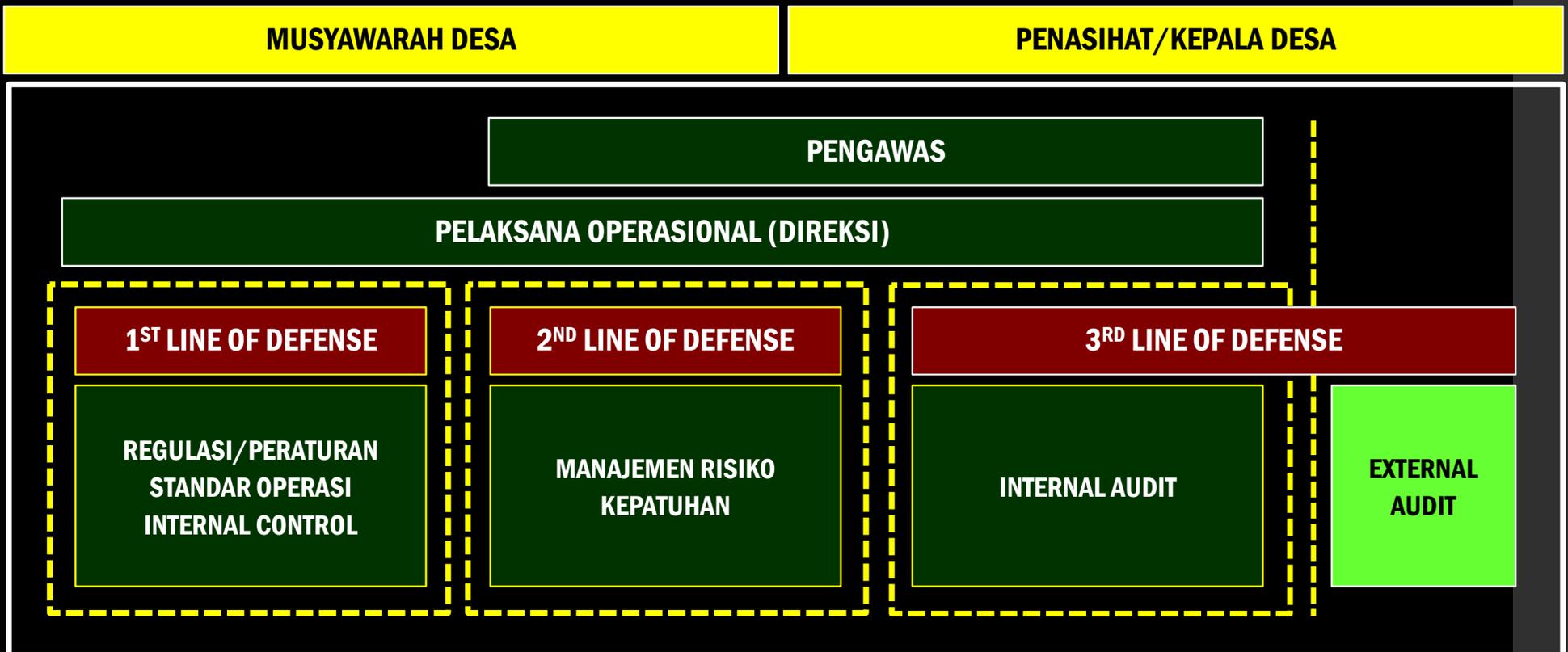
RESPONSIBILITAS

KEWAJARAN

Prinsip kewajaran terkait dengan Pemangku Kepentingan serta dalam penetapan kebijakan internal dan SOP terkait pengelolaan dana



MODEL 3 LINES OF DEFENSE PENGAWASAN TATA KELOLA UNTUK BUM DESA



ACUAN : FEDERATION OF EUROPEAN RISK MANAGEMENT ASSOCIATION (FERMA) - DIOLAH

BAGAIMANA TATA KELOLA PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN YANG BAIK DAN BENAR ?



SEKOLAH PASCASARJANA

STANDAR PELAPORAN KEUANGAN APA YANG DIGUNAKAN ?

STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN (SAK) UMUM

STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN (SAK) ETAP

SAK ENTITAS MIKRO, KECIL DAN MENENGAH

RELEVAN

DAPAT DIMENGERTI

BERDAYA UJI

NETRAL

TEPAT WAKTU

BERDAYA BANDING

LENGKAP

KOMPONEN LAPORAN KEUANGAN

LAPORAN POSISI KEUANGAN

LAPORAN LABA RUGI

LAPORAN PERUBAHAN POSISI KEUANGAN

LAPORAN ARUS KAS

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN

SIAPA YANG MENYUSUN ?

SIAPA YANG MEREVIEW ?

SIAPA YANG TANGGUNGJAWAB ?

SIAPA YANG MENGAUDIT ?



APA JENIS LAPORAN PERTANGGUNGJAWABAN BUM DESA ?

RENCANA PROGRAM KERJA

SASARAN USAHA, STRATEGI, KEBIJAKAN

PROGRAM KERJA/KEGIATAN

ANGGARAN

HAL - HAL LAIN

LAPORAN BERKALA SEMESTERAN

LAPORAN POSISI KEUANGAN

PERHITUNGAN LABA RUGI

RINCIAN MASALAH

LAPORAN BERKALA TAHUNAN

LAPORAN POSISI KEUANGAN

PERHITUNGAN LABA RUGI

PELAKSANAAN KEGIATAN DAN HASIL

RINCIAN MASALAH

LAPORAN TUGAS PENGURUSAN

LAPORAN PENGAWASAN

LAPORAN PEMBERIAN NASIHAT

PERTANYAAN UTAMA

- APAKAH BUM DESA MAMPU MENYIAPKAN SELURUH LAPORAN TERSEBUT ?
- JIKA YA, APAKAH LAPORAN TELAH DISUSUN SESUAI STANDAR YANG BERLAKU ?



APA YANG DIBUTUHKAN ATAU DIHARAPKAN OLEH BUM DES ?

JENIS KEBUTUHAN	KATEGORI	
	USAHA	TATA KELOLA
SEMINAR/LOKAKARYA	X	X
PELATIHAN/WORKSHOP	✓	✓
PENDAMPINGAN	✓✓	✓✓
PELIBATAN (ENGAGEMENT)	✓✓	✓✓
PENGASUHAN (NUTURNITY)	✓✓	✓✓
MAGANG (INTERNSHIP)	✓✓	✓✓
REVIEW DAN MONITORING	✓	✓



PEMETAAN KONDISI KINERJA BUM DESA

PP NOMOR 11/2021 TENTANG BUM DESA

X : TIDAK PERLU
✓ : PERLU
✓✓ : SANGAT PERLU



BAGAIMANA AKADEMISI DAPAT BERPERAN ?

PP NOMOR 11/2021 TENTANG BUM DESA

ORGAN BUM - DESA

- PENGAWAS
- PELAKSANA OPERASIONAL
- SEKRETARIS
- BENDAHARA

AGENDA UTAMA

- RENCANA PROGRAM KERJA
- PENGELOLAAN ASET
- BISNIS DAN KERJASAMA
- PERTANGGUNGJAWABAN

KEGIATAN YANG DAPAT DILAKUKAN AKADEMISI

- PENYUSUNAN AD/ART
- PENYUSUNAN STRUKTUR ORGANISASI, PEDOMAN DAN SOP
- PENYUSUNAN RENCANA BISNIS, RENCANA PROGRAM KERJA
- ANALISIS KEUANGAN
- PENYUSUNAN RENCANA KEGIATAN DAN KEBUTUHAN
- MELAKSANAKAN AUDIT INVESTIGATIF
- MELAKSANAKAN PEMERIKSAAN USAHA, DOKUMEN DAN AKUNTANSI
- PENYUSUNAN SISTEM MANAJEMEN/ PENGELOLAAN ASET
- PENYUSUNAN RENCANA PINJAMAN
- PENGEMBANGAN USAHA/ UNIT USAHA
- RENCANA KERJASAMA USAHA
- PENYUSUNAN LAPORAN SEMESTERAN DAN LAPORAN TAHUNAN
- PENYUSUNAN MANAJEMEN PERPAJAKAN DAN RETRIBUSI
- PENYUSUNAN DATABASE PENDATAAN DAN PEMERINGKATAN BUMDES



LESSON LEARNED ?

LESSON LEARNED DARI KEMITRAAN FEB UNIVERSITAS PAKUAN DENGAN BUMDES DI KABUPATEN BOGOR

- MASIH TERDAPAT BUMDES YANG ENGGAN BEKERJASAMA, ATAU KERJASAMA TIDAK BERJALAN SESUAI HARAPAN
- KENDALA DOSEN DALAM IMPLEMENTASI KERJASAMA KARENA KETERBATASAN SDM, KONDISI GEOGRAFIS DAN PANDEMI COVID SEJAK TRIWULAN I – 2020
- KEGIATAN PELATIHAN YANG KURANG EFEKTIF DAN RESPON PESERTA YANG RELATIF TERBATAS → BUKAN PELATIHAN YANG MENJADI KEBUTUHAN UTAMA, NAMUN PENDAMPINGAN DAN PELIBATAN

- PENYEMPURNAAN SISTEM AKUNTANSI DAN PELAPORAN KEUANGAN SEDERHANA
- PENINGKATAN PRODUKSI DAN PENJUALAN KOMODITI AGRIKULTUR
- PERBAIKAN KUALITAS PRODUK DAN KEMASAN
- KEBERHASILAN PENDAMPINGAN DAN BANTUAN PENYUSUNAN PROPOSAL DALAM RANGKA HIBAH UNTUK PENGELOLAAN KAWASAN WISATA SITU RAWAGEDE

AGENDA LANJUT YANG PERLU DIPERTIMBANGKAN ?

- PENGUATAN KERJASAMA DENGAN DESA/BUMDES, KHUSUSNYA MENGENAI RUANG LINGKUP DAN KETERKAITAN DENGAN PP 11/2021
- PENGUATAN SDM DI PIHAK UNIVERSITAS/FAKULTAS YANG DAPAT MEMENUHI KEBUTUHAN/RUANG LINGKUP KERJASAMA

- PELIBATAN MAHASISWA DALAM SKEMA KERJASAMA MELALUI PROGRAM TALENT – POOL DENGAN BERBAGAI MANFAAT BAGI MAHASISWA
- PEMBAHASAN DENGAN PEMDA PERIHAL KEMUNGKINAN KETERLIBATAN UNIVERSITAS/FAKULTAS DALAM PENGELOLAAN BUMDES





HATUR NUHUN

LAMPIRAN
&
DOKUMENTASI



Yayasan Pakuan Siliwangi
Universitas Pakuan

Sekolah Pascasarjana

Kejujuran, Integritas, Kreativitas, Kualitas, Harmoni
Jln. Pakuan PO BOX 452 Bogor Telp./Fax (0251) 8320123 E-mail: pasca@unpak.ac.id
Web: www.pasca.unpak.ac.id



Nomor : 1192 /SPs/Unpak/VIII/2022 08 Agustus 2022
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : Permohonan Kehadiran Ketua BumDesa Kabupaten Bogor
Kepada : Yth. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor
Bapak Renaldi Yushab Fiansyah, S.Sos.
di
Jl. KSR Dadi Kusmayadi, Cibinong, Bogor

Dengan hormat,

Menindaklanjuti realisasi hasil kerjasama antara BUMDesa Kabupaten Bogor dengan Universitas Pakuan, maka Program Doktor Ilmu Manajemen (S3) Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan akan menyelenggarakan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema “**Penerapan Good Corporate Governance untuk Mendukung Usaha Berkelanjutan**” di BUMDesa Wilayah Kabupaten Bogor.

Adapun kegiatan tersebut akan dilaksanakan pada:

Hari : Senin, 15 Agustus 2022
Waktu : 09.00 – 13.00 WIB
Tempat : Ruang Auditorium Lt. 3
Sekolah Pascasarjana Gedung Dr. H. Mashudi
Universitas Pakuan

Demikian permohonan ini kami sampaikan semoga dapat berkenan hadir. Terima kasih atas perhatian dan perkenan Bapak.

Dekan,

Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata

Tembusan:

1. Yth. Wadep Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
2. Yth. Wadep Bidang SDM dan Keuangan
3. Arsip.



Yayasan Pakuan Siliwangi
Universitas Pakuan
Sekolah Pascasarjana

Kejujuran, Integritas, Kreativitas, Kualitas, Harmoni
Jln. Pakuan PO BOX 452 Bogor Telp./Fax (0251) 8320123
e-mail: pasca@unpak.ac.id web: www.pasca-unpak.ac.id



SURAT TUGAS

Nomor: 1207/SPs/Unpak/VIII/2022

Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan menugaskan kepada:

1. Nama : Prof. Dr. Rer.pol. H. Didik Notosudjono, M.Sc.
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Ilmu Manajemen
2. Nama : Prof. Dr. H. Hari Gursida, CA., M.M, CPA.
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Ilmu Manajemen
3. Nama : Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Ilmu Manajemen
4. Nama : Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Ilmu Manajemen
5. Nama : Dr. H. Hari Muharam, SE., M.M.
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Ilmu Manajemen

untuk menjadi narasumber pada kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) dengan tema: **“Penerapan Good Corporate Governance untuk Mendukung Usaha Berkelanjutan”** di BUMDesa Wilayah Kabupaten Bogor, yang rencananya akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Senin, 15 Agustus 2022
Waktu : 08.30 s.d. 13.00 WIB
Tempat : Ruang Auditorium Lt.3
Sekolah Pascasarjana Gedung Dr. H. Mashudi
Universitas Pakuan

Demikian untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 08 Agustus 2022

Dekan,



Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata





