

PENGARUH PERUBAHAN STATUS, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS PELAPORAN KEUANGAN

Nani Yuheti Yuniatin

nyuniatinipb@gmail.com

Noer Azam Achsani

Hendro Sasongko

Magister Manajemen Bisnis Institut Pertanian Bogor (MB IPB) Bogor

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of changes in status, employee engagement, and the utilization of information technology on the quality of financial reporting. Analysis of variance (ANOVA) was used to examine changes in the status of Bogor Agricultural University. Moreover we employ a multiple regression analysis to examine the effect of employee engagement and information technology in performance financial of report. In addition, Utrecht Work Engagement Scale (UWES) was used to examine the financial human resource mapping. The results of ANOVA test showed that there was no significant difference of the financial management of Bogor Agricultural University before and after the implementation of Public Service Board (BLU). Furthermore, multiple linear regression test results showed that the factors that affect the performance of financial reports are employee engagement and use of information technology. However, it is found that the factor that really affects the performance of financial reports is the use of information technology. Finally, the test results of the mapping showed that employee engagement of human resources staff of Bogor Agricultural University are in medium position indicating that it needs to be maintained and improved.

Key words: change of status, employee engagement, use of information technology, financial report punctuality.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perubahan status, *employee engagement*, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas pelaporan keuangan. *Analysis of variance* (ANOVA) digunakan untuk menguji perubahan status IPB. Adapun penerapan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas pelaporan keuangan. *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) digunakan untuk memetakan SDM keuangan. Hasil pengujian ANOVA menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan IPB tidak terdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah diterapkannya Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi kualitas pelaporan keuangan adalah *employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi. Namun, faktor yang benar-benar memengaruhi ketepatan waktu laporan keuangan adalah pemanfaatan teknologi informasi. Hasil pengujian dari pemetaan SDM keuangan membuktikan bahwa *employee engagement* SDM keuangan Institut Pertanian Bogor berada dalam posisi sedang, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Kata kunci: Perubahan status, *employee engagement*, pemanfaatan teknologi informasi, ketepatan waktu pelaporan keuangan.

PENDAHULUAN

Isu penting pendidikan tinggi saat ini adalah persoalan tata kelola perguruan tinggi yang kerap dikaitkan dengan isu

komersialisasi dan privatisasi. Tata kelola perguruan tinggi yang baik atau *Good University Governance* (GUG) diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut. Salah

satu prinsip dari GUG adalah akuntabilitas. Akuntabilitas berperan penting dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Semakin besar tuntutan terhadap pelaksanaan akuntabilitas, semakin besar kebutuhan akan transparansi keuangan. Hal ini juga berlaku bagi Institut Pertanian Bogor (IPB) sebagai salah satu institut yang berperan memberikan pelayanan kepada masyarakat diwajibkan untuk menyampaikan laporan keuangan yang telah disusun sesuai dengan standar akuntansi untuk menciptakan kredibilitas dari suatu laporan keuangan. Lismawati (2011) menyatakan pengguna laporan keuangan yang menginginkan transparansi dan akuntabilitas atas pengelolaan keuangan publik, tidak akan ragu untuk berbagi kepentingan penggunaannya jika hal tersebut telah terpenuhi.

Status kelembagaan IPB berdasarkan PP Nomor 154 Tahun 2000 ditetapkan sebagai perguruan tinggi berstatus Badan Hukum Milik Negara (BHMN). Kemudian Pemerintah menerbitkan PP Nomor 66 Tahun 2010 yang menyatakan bahwa pengelolaan keuangan IPB dan 6 universitas lainnya menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). Pemerintah memberlakukan beberapa organisasi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) sebagai BLU ditujukan untuk mendorong PTN tersebut melakukan pembangunan sistem informasi akuntansi baru (Maharani *et al.* 2013). Status BLU diterapkan dengan tujuan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan. Menurut Waluyo (2011), fleksibilitas yang dimiliki BLU dalam pengelolaannya yaitu pendapatan dan belanja, pengelolaan kas, pengelolaan utang dan piutang, investasi, pengadaan barang dan jasa, dan akuntansi. Saat ini, IPB sedang dalam proses masa transisi menjadi PTN Badan Hukum (BH).

Permasalahan yang sangat penting dalam penyajian laporan keuangan adalah bagaimana menentukan kebijakan akun-

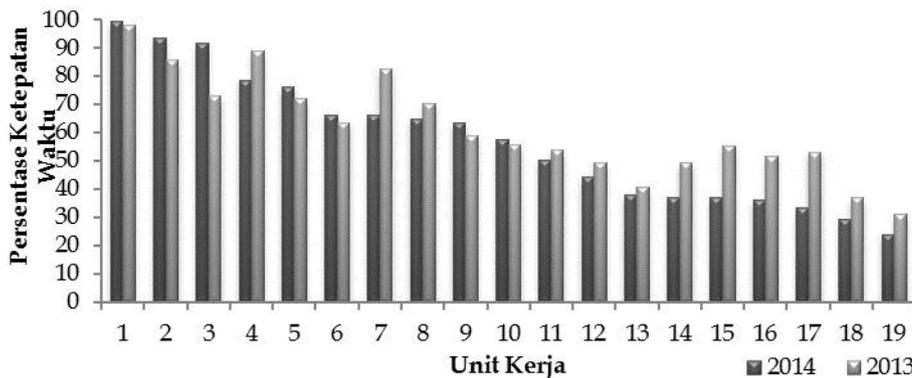
tansi, perlakuan akuntansi untuk suatu transaksi, pilihan akuntansi, dan menganalisis sistem akuntansi yang ada (Forum Dosen Akuntansi Sektor Publik 2006). Berdasarkan hasil audit dari Kantor Akuntan Publik (KAP), diketahui bahwa masih terdapat kelemahan-kelemahan pengelolaan keuangan IPB di antaranya: (1) kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) keuangan yang berkompeten di bidang akuntansi yang terlibat dalam proses pembuatan laporan keuangan, dan (2) pemanfaatan teknologi informasi yang belum terintegrasi dalam suatu sistem yang mendukung proses pembuatan laporan keuangan. Kinerja SDM merupakan salah satu faktor yang perlu ditingkatkan untuk mensukseskan sebuah organisasi. Dengan melakukan pengelolaan SDM yang baik, maka akan menghasilkan *output* yang baik pula bagi perusahaan (Markos dan Sridevi 2010). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan SDM yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik (Yunus 2012). Selain itu, berdasarkan hasil rekapitulasi data sistem aplikasi keuangan, dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa unit kerja di IPB yang belum melakukan input data transaksi keuangan ke dalam sistem aplikasi keuangan secara tepat waktu (Gambar 1 dan Gambar 2).

Oleh karena itu, penyajian laporan keuangan harus sesuai dengan standar akuntansi untuk menciptakan kredibilitas dari suatu laporan keuangan. Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah harus memiliki karakteristik: relevan (*relevance*), andal (*reliability*), dapat dibandingkan (*comparability*), dan dapat dipahami (*understandability*).

Penilaian laporan keuangan dapat dilakukan dengan menguji sebagian atau keseluruhan dari karakteristik tersebut. Karakteristik yang sering diuji adalah karakteristik dapat dibandingkan (*compara-*

bility) dan relevan (*relevance*). Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas lain pada umumnya. Sementara itu, laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*), memiliki manfaat prediktif (*predictive value*),

tepat waktu (*timeliness*), dan lengkap (*complete*). Dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas harus memenuhi karakteristik dasar yang telah ditentukan, salah satunya adalah ketepatan waktu. Shulthoni (2012) menyatakan bahwa laporan keuangan merupakan salah satu sumber informasi yang sangat penting dalam pengambilan keputusan.

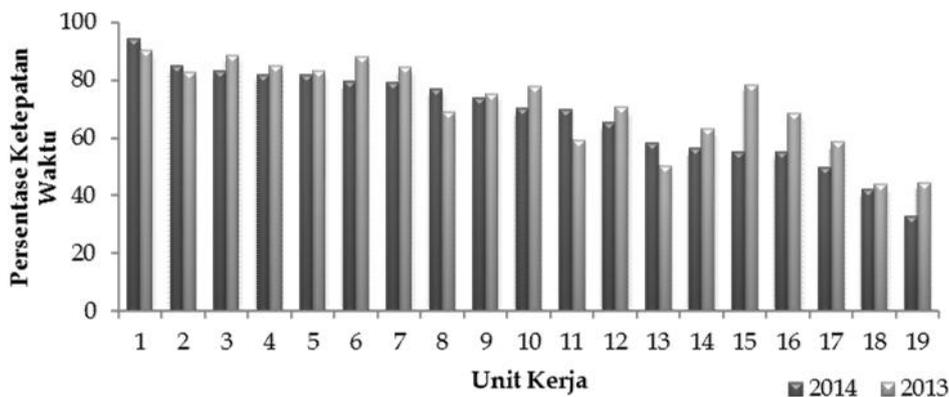


Keterangan: 1. Direktorat Sumber Daya Manusia, 2. Sekretariat Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, 3. Direktorat Pengembangan Bisnis, 4. Direktorat Keuangan, 5. Kantor Hukum, Promosi, dan Humas, 6. Sekretariat Rektor, 7. Kantor Manajemen Mutu, 8. Direktorat Integrasi Data dan Sistem Informasi, 9. Direktorat Sarana dan Prasarana, 10. Sekretariat Wakil Rektor Bidang Sarana dan Bisnis, 11. Direktorat Kemahasiswaan, 12. Direktorat Pengkajian dan Pengembangan Akademik, 13. Direktorat Pengembangan Karier dan Hubungan Alumni, 14. Kantor Audit Internal, 15. Sekretariat Institut, 16. Direktorat Kerjasama dan Program Internasional, 17. Direktorat Administrasi Pendidikan, 18. Direktorat Riset dan Kajian Strategis, 19. Direktorat Perencanaan dan Pengembangan)

Sumber: SIMKEU IPB

Gambar 1

Grafik persentase ketepatan waktu beberapa Kandir IPB Tahun 2013-2014



(Keterangan: 1. Departemen Statistika, 2. Mata Kuliah Dasar Umum (MKDU), 3. Manajemen Bisnis, 4. Dekanat Fahutan, 5. Dekanat Sekolah Pascasarjana, 6. Departemen Matematika, 7. Dekanat FMIPA, 8. Departemen Geofisika dan Meteorologi, 9. Departemen Manajemen Hutan, 10. Departemen Biokimia, 11. Departemen Hasil Hutan, 12. Departemen Fisika, 13. Departemen Ilmu Komputer, 14. Diploma, 15. Departemen Silviculture, 16. Departemen Kimia, 17. Tingkat Persiapan Bersama (TPB), 18. Departemen Konservasi Sumberdaya Hutan dan Ekowisata, 19. Departemen Biologi)

Sumber: SIMKEU IPB

Gambar 2

Grafik persentase ketepatan waktu beberapa Fakdep IPB Tahun 2013-2014

Adanya perubahan status kelembagaan IPB, diduga akan mengubah pola pengelolaan keuangan IPB. Kegiatan membandingkan pola pengelolaan keuangan IPB sebelum dan sesudah perubahan status dari BHMN menjadi BLU merupakan satu langkah pengujian karakteristik pelaporan keuangan, yakni dapat dibandingkan (*comparability*). Sementara itu, analisis ketepatan waktu yang dikaitkan dengan *employee engagement* dan teknologi informasi dilakukan sebagai gambaran karakteristik relevan (*relevance*). Ketidaksiplinan SDM keuangan dalam menginput data yang mengakibatkan keterlambatan pelaporan keuangan menunjukkan bahwa *employee engagement* masih rendah. Guntari *et al.* (2014) menyatakan *employee engagement* merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan dan merupakan aset yang sangat berharga. *Employee engagement* merupakan salah satu pengelolaan manajemen SDM. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya *employee engagement* (Hanim *et al.* 2014), oleh karena itu, SDM keuangan IPB perlu melakukan pengukuran *employee engagement* untuk meningkatkan produktivitas kinerja SDM keuangan (Rachmawati 2010). Terkait dengan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis perbedaan pola pengelolaan keuangan IPB sebelum dan sesudah status BLU, pengaruh *employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan, dan tingkat *employee engagement* SDM keuangan di IPB.

TINJAUAN TEORETIS

Laporan Keuangan

Menurut Harjito dan Martono (2012), laporan keuangan merupakan ikhtisar mengenai keadaan keuangan suatu perusahaan pada suatu saat tertentu. Laporan keuangan sektor publik merupakan posisi keuangan penting yang berasal dari transaksi-transaksi yang dilakukan oleh organisasi sektor publik. Laporan keuangan dalam lingkungan sektor publik memegang peranan

penting dalam rangka menciptakan akuntabilitas sektor publik. Nordiawan (2008) menyatakan semakin besar tuntutan akan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik, maka kebutuhan akan transparansi informasi keuangan sektor publik juga semakin besar. Informasi keuangan ini berfungsi sebagai dasar pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Akuntansi sektor publik memiliki peran penting dalam menyiapkan laporan keuangan sebagai perwujudan akuntabilitas publik.

Kualitas Laporan Keuangan

Menurut PP Nomor 24 tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, karakteristik laporan keuangan yang merupakan prasyarat normatif yang diperlukan dalam memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu:

Pertama, relevan (*relevance*). Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat memengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Informasi yang relevan, yaitu: a) Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*). Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu, b) Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*). Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini, c) Tepat waktu (*timeliness*). Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan, d) Lengkap (*complete*). Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan selengkap mungkin, mencakup semua informasi akuntansi yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan dengan memperhatikan kendala yang ada. Informasi yang melatarbelakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam

penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

Kedua, andal (*Reliability*). Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Informasi mungkin relevan, tetapi jika hakikat atau penyajiannya tidak dapat diandalkan, maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan. Informasi yang andal memenuhi karakteristik, yaitu: a) Penyajian jujur. Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan, b) Dapat diverifikasi (*verifiability*). Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh, c) Netralitas. Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

Ketiga, dapat dibandingkan (*comparability*). Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila entitas pemerintah menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik dari pada kebijakan akuntansi sekarang diterapkan, perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

Keempat, dapat dipahami (*understandability*). Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas

pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

Ketepatan Waktu (*Timeliness*) Pelaporan Keuangan

Menurut Novianti (2007), ketepatan waktu didefinisikan sebagai suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atau kemampuannya untuk mengambil keputusan. Tepat waktu diartikan bahwa informasi harus disampaikan sedini mungkin untuk dapat digunakan sebagai dasar untuk membantu dalam pengambilan keputusan ekonomi dan untuk menghindari tertundanya pengambilan keputusan tersebut (PP Nomor 24 Tahun 2005). Konstruk nilai informasi ketepatan waktu diukur dengan indikator: (1) *Timeliness* merupakan indikator yang menggambarkan bahwa informasi yang dibutuhkan segera tersedia ketika diminta; (2) sistematis waktu merupakan indikator untuk menggambarkan bahwa laporan-laporan disediakan secara sistematis dan teratur (triwulan, semester, dan tahunan); dan (3) sistematis unsur merupakan indikator untuk menggambarkan bahwa laporan-laporan berikut disampaikan secara sistematis dan teratur antara unsur-unsur laporan keuangan yang meliputi laporan aktivitas/operasional, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan.

Analisis Rasio Laporan Keuangan

Menurut Hery (2015), analisis laporan keuangan (*financial statement analysis*) merupakan suatu proses untuk membedah laporan keuangan ke dalam unsur-unsurnya dan menelaah masing-masing dari unsur tersebut dengan tujuan untuk memperoleh pengertian dan pemahaman yang baik dan tepat atas laporan keuangan itu sendiri. Menganalisis laporan keuangan berarti menilai kinerja perusahaan, baik

secara internal maupun untuk membandingkan dengan perusahaan lain yang berada dalam industri yang sama. Hal ini berguna bagi perkembangan perusahaan dengan mengetahui seberapa efektif operasi perusahaan telah berjalan. Analisis laporan keuangan sangat berguna tidak hanya bagi internal perusahaan saja, tetapi juga bagi investor dan pemangku kepentingan lainnya. Analisis rasio laporan keuangan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari rasio aktivitas, rasio likuiditas, dan rasio solvabilitas. Menurut Hery (2015) rasio aktivitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menggunakan aset yang dimilikinya, termasuk untuk mengukur tingkat efisiensi perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Rasio likuiditas adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban atau membayar utang jangka pendeknya. Rasio solvabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aset perusahaan dibiayai dengan utang.

Employee Engagement

Employee engagement menjadi suatu hal yang hangat dibicarakan saat ini. Peran penting *employee engagement* sangat membantu suatu organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. *Employee engagement* diyakini sebagai preditor kesuksesan pada level individu maupun organisasi. Beberapa penelitian menyebutkan karyawan yang *engage* lebih produktif dalam kinerjanya, memberikan layanan yang terbaik bagi *customer*-nya, lebih sedikit untuk jumlah ketidakhadirannya, dan lebih loyal kepada perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang *disengaged* (Dewi 2012).

Menurut Kruse (2012) *employee engagement* adalah keadaan dimana seorang karyawan secara emosional berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya. Keterikatan karyawan muncul karena mereka peduli dan bukan hanya karena mereka harus melakukan atau untuk mendapatkan kompensasi ataupun untuk mendapatkan

promosi. Maarif dan Kartika (2014) mendeskripsikan *employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan sebuah kesatuan usaha, komitmen, tanggung jawab, pikiran, tenaga, dan hati untuk menghasilkan kontribusi optimal dengan sungguh-sungguh dan sadar sebagai wujud keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi secara berkelanjutan. Keterikatan memiliki dampak positif nyata terhadap jumlah hasil yang diinginkan yaitu retensi karyawan, kinerja, kualitas, kepuasan dan loyalitas pelanggan, serta kinerja finansial. Menurut Wellins dan Concelman dalam Endres dan Smoak (2008), *employee engagement* adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2003) dengan menekankan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam pemahamannya mengenai *engagement*. Teori ini dipilih karena dianggap telah mencakup pengertian yang komprehensif dan mudah dipahami. Schaufeli dan Bakker (2003) menjelaskan tentang 3 aspek pembentuk *employee engagement*, yaitu: (1) *Vigor*, karakter ini ditandai dengan iklim kerja yang penuh dengan energi dan ketahanan mental serta kemauan untuk berupaya lebih dalam bekerja dan bertahan walaupun menghadapi banyak kesulitan, (2) *Dedication*, karakter ini ditandai dengan keterlibatan penuh dalam pekerjaannya serta merasakan kepentingan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan dalam pekerjaannya, (3) *Absorption*, karakter ini ditandai dengan iklim yang penuh konsentrasi dan keasyikan dalam melaksanakan pekerjaan, waktu cepat berlalu, dan sulit untuk melepaskan pekerjaan tersebut.

Ketiga aspek ini merupakan konsep yang paling dikenal dan sering digunakan di beberapa penelitian untuk mengukur tingkat *engagement* karyawan. *Vigor* menggambarkan *level* energi dan mental relisiensi yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

Selain itu, *vigor* juga menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah merasa lelah, dan tekun dalam melakukan pekerjaan. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, serta merasa terinspirasi dan tertantang dengan pekerjaan. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan terbenam secara total, merasa senang melakukan pekerjaannya, dan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan.

Employee engagement dapat dikategorikan dengan memberikan skoring terhadap beberapa pertanyaan yang meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pertanyaan-pertanyaan ini dirangkum dalam kuesioner UWES 17 oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Hasil penskorangan dirata-ratakan dan dikelompokkan sesuai pada Tabel 1, tabel α cronbach skor UWES 17.

Skor ini digunakan untuk menentukan tingkat *engagement* SDM keuangan terhadap pekerjaannya. Skor setiap aspek *employee engagement* ini diperoleh dari penghitungan rata-rata skor kuesioner.

Teknologi Informasi

Menurut Rusdiana dan Irfan (2014), teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat

waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan. Selain itu, teknologi informasi merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lain sesuai kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi yang digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.

Menurut Widuri (2010), pemanfaatan teknologi informasi merupakan penggunaan teknologi informasi oleh pengguna melalui sistem informasi berbasis komputer dalam rangka menyelesaikan berbagai tugas dan masalah yang dihadapi pengguna dalam menjalankan pekerjaannya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, baik secara individual, kelompok, maupun organisasional, dengan memfokuskan pada level individu, khususnya *end user computing*. Menurut Winindyaningrum dan Rahmawati (2010), pemanfaatan teknologi informasi mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen, proses kerja secara elektronik, dan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negeri. Sementara itu, Jurnal dan Supomo (2002) menyebutkan pemanfaatan teknologi informasi adalah tingkat integritas teknologi informasi pada pelaksanaan tugas-tugas akuntansi. Konstruksi pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan indikator: (1) Perangkat, merupakan indikator untuk menggambarkan

Tabel 1
 α Cronbach skor UWES 17 dan pengkategorian dengan skala 1-6

	<i>Vigor</i>	<i>Dedication</i>	<i>Absorption</i>	Skor total
Sangat rendah	$\leq 2,17$	$\leq 1,60$	$\leq 1,60$	$\leq 1,93$
Rendah	2,18-3,20	1,61-3,00	1,61-2,75	1,941-3,06
Sedang	3,21-4,80	3,01-4,90	2,76-4,40	3,07-4,66
Tinggi	4,81-5,60	4,91-5,79	4,41-5,35	4,67-5,53
Sangat tinggi	$\geq 5,61$	$\geq 5,80$	$\geq 5,36$	$\geq 5,54$

Sumber: Schaufeli dan Bakker (2003)

kan kelengkapan yang mendukung terlaksananya penggunaan teknologi informasi, meliputi perangkat lunak, keras, dan sistem jaringan, (2) Pengelolaan data keuangan, merupakan indikator untuk menggambarkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan data keuangan secara sistematis dan menyeluruh, (3) Perawatan, merupakan indikator untuk menggambarkan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur terhadap perangkat teknologi informasi guna mendukung kelancaran pekerjaan

Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang perubahan kinerja keuangan dipengaruhi perubahan status telah dilakukan oleh Maharani *et al.* (2013) yang menghasilkan tidak ada perbedaan kinerja keuangan antara sebelum dan sesudah Pola pengelolaan Badan Layanan Umum (PK-BLU), sedangkan hasil penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan menghasilkan bahwa hanya pemanfaatan teknologi informasi yang benar-benar mampu menjelaskan variabel ketepatan waktu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Darwais (2009), Nurillah (2012), Hanafi (2013), dan Saleh (2014) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Obyek Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus yang didukung dengan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah staf keuangan dan Bendahara Pembantu Pengeluaran di lingkungan IPB. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 114 orang dengan perincian 23 staf keuangan dan 91 Bendahara Pembantu Pengeluaran. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder yang dilakukan dengan cara:

Satu, studi kepustakaan. Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, artikel, jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan ide penelitian, dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.

Dua, penelitian lapangan. Data empiris yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik-teknik sebagai berikut: a) Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan Tugas, Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dari IPB terkait upaya dalam peningkatan kualitas laporan keuangan, b) Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang berkompeten dari pegawai di lingkungan IPB guna memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam Penulisan ini, c) Kuesioner, yaitu mengumpulkan informasi melalui jawaban responden atas pertanyaan yang telah disusun terkait *employee engagement*, pemanfaatan teknologi informasi, dan ketepatan waktu. Kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data teknologi informasi dan ketepatan waktu merupakan replikasi dari Indriasari dan Narhartyo (2008), sementara kuesioner untuk *employee engagement* merupakan replikasi UWES-17 (Schaufelli dan Bakker 2003), d) Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan proses serta tahapan penyusunan laporan keuangan yang dilakukan oleh Biro Keuangan IPB sebagai unit pelaksana penyusunan laporan keuangan.

Variabel Penelitian

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen (KW)

adalah ketepatan waktu pelaporan keuangan IPB, sedangkan variabel independen yaitu: *employee engagement* (ee), dan pemanfaatan teknologi informasi (Pti).

Definisi Operasional Penelitian

1) *Employee engagement* (ee) adalah suatu keadaan ketika karyawan terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, sehingga karyawan akan memberikan usaha terbaik mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan yang dikarakteristikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*; 2) Pemanfaatan Teknologi Informasi (Pti) adalah mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi; 3) Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan (KW) adalah suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atau kemampuannya untuk mengambil keputusan

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

Pertama, *Analysis of Variance* (ANOVA). *Analysis of Variance* (ANOVA) ditunjukkan untuk mengetahui perbedaan pola pengelolaan laporan keuangan pada saat sebelum dan sesudah penerapan status BLU. Analisis dilakukan dengan menggunakan data rasio keuangan. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : pengelolaan laporan keuangan IPB sebelum dan sesudah penerapan status BLU adalah sama

H_1 : pengelolaan laporan keuangan IPB sebelum dan sesudah penerapan status BLU adalah berbeda

Kedua, Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari *employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap ketepatan waktu pelaporan ke-

uangan. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95%. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : $B_1 = B_2 = 0$ (*Employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan IPB)

H_1 : Minimal satu $B_i \neq 0$ (*Employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan IPB)

Apabila hasil analisis simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan, maka dilakukan uji parsial dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $B_1 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan IPB)

H_1 : $B_1 \neq 0$ (Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan IPB)

H_0 : $B_2 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan IPB)

H_1 : $B_2 \neq 0$ (Terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan IPB)

Ketiga, Analisis *Employee Engagement*. *Employee engagement* SDM keuangan di IPB diukur dengan menggunakan kuesioner replikasi dari kuesioner yang sudah baku yang diciptakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang dikenal *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17). *Employee engagement* diukur dari 3 dimensi *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Total pertanyaan dalam kuesioner ini adalah 17 item pertanyaan, yakni dimensi *vigor* terdiri dari 6 pertanyaan, *dedication* terdiri dari 5 pertanyaan, dan *absorption* terdiri dari 6 pertanyaan sesuai pada Tabel 2.

UWES terdiri dari 17 pertanyaan persepsi karyawan mengenai kondisi dan

Tabel 2
Kuesioner UWES

Dimensi	No	Item (English)	Item (bahasa)
Vigor	1	<i>At my work, I feel bursting with energy</i>	Saat bekerja, saya merasa sangat berenergi
	4	<i>At my job, I feel strong and vigorous</i>	Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat
	8	<i>When I get up in the morning, I feel like going to work</i>	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat ingin berangkat kerja
	12	<i>I can continue working for very long periods at a time</i>	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang lama
	15	<i>At my job, I am very resilient, mentally</i>	Saya memiliki ketahanan kerja yang sangat tinggi
	17	<i>At my work I always persevere, even when things do not go well</i>	Dalam bekerja, saya pantang menyerah, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik
Dedication	2	<i>I find the work that I do full of meaning and purpose</i>	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti dan tujuan tersendiri bagi saya
	5	<i>I am enthusiastic about my job</i>	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya
	7	<i>My job inspires me</i>	Pekerjaan saya menginspirasi saya
	10	<i>I am proud on the work that I do</i>	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan
	13	<i>To me, my job is challenging</i>	Bagi saya, pekerjaan saya menantang
Absorption	3	<i>Time flies when I'm working</i>	Waktu berlalu dengan cepat saat saya bekerja
	6	<i>When I am working, I forget everything else around me</i>	Saat bekerja, saya seakan lupa akan segala sesuatu di sekeliling saya
	9	<i>I feel happy when I am working intensely</i>	Saya merasa senang saat sibuk bekerja
	11	<i>I am immersed in my work</i>	Saya larut dalam pekerjaan saya
	14	<i>I get carried away when I'm working</i>	Saya terbawa suasana ketika bekerja
	16	<i>It is difficult to detach myself from my job</i>	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya

Sumber: Schaufeli dan Bakker (2003)

perasaannya dalam bekerja, mencakup pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerjanya. Seluruh pertanyaan dalam UWES akan direspon dengan menggunakan skala frekuensi yaitu: selalu (6), sangat sering (5), sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2), tidak pernah (1). Kategori *selalu* mengindikasikan setiap hari, *sangat sering* mengindikasikan beberapa hari dalam seminggu,

sering mengindikasikan satu kali dalam seminggu, *kadang-kadang* mengindikasikan 1-3 kali dalam sebulan, *jarang* mengindikasikan kurang dari satu kali dalam sebulan, dan *tidak pernah* mengindikasikan tidak ada sama sekali. Nilai skala *employee engagement* akan diukur dari nilai *mean* (rata-rata) dari keseluruhan responden.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Entitas

Visi IPB mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2005-2025 serta Kebijakan Perencanaan Pengembangan Pendidikan Tinggi di Indonesia Tahun 2005-2025, Kebijakan Umum Tahun 2025 – Majelis Wali Amanah (MWA) IPB, dan draf Rencana Pengembangan IPB 2025 – Senat Akademik IPB, dan tuntutan pengarusutamaan pertanian di Indonesia dalam mewujudkan pembangunan ekonomi Indonesia sebagai Negara agraris dan bahari, serta pengalaman IPB sejak penetapan IPB berstatus BHMN sesuai PP No.154 Tahun 2000. Renstra IPB 2014-2018 yang merupakan bagian dari Rencana Pengembangan IPB 2025 memiliki visi IPB tahun 2014-2018 dengan penekanan pada peran IPB dalam pengarusutamaan pertanian sebagai berikut: “Menjadi Perguruan Tinggi Berbasis Riset, Bertaraf Internasional, dan Penggerak Prima Pengarusutamaan Pertanian”.

Strategi pengembangan IPB 2014-2018 terdiri dari 5 pilar, dan salah satu pilar strategi pengembangan IPB tersebut adalah penguatan dan dinamisasi sistem manajemen IPB. Salah satu fokus kebijakan penguatan dan dinamisasi sistem manajemen di antaranya adalah penguatan dan dinamisasi pengelolaan sumber daya dalam penguatan sistem dan pengelolaan pendanaan melalui peningkatan kualitas pelaporan keuangan. Laporan keuangan IPB telah disusun dan disajikan sesuai dengan standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik.

Semua informasi dalam laporan keuangan IPB telah dimuat secara lengkap dan benar. Melalui prinsip akuntabilitas IPB dapat menjelaskan kepada masyarakat (*stakeholders*) tentang penerimaan dan pengeluaran dana yang dimanfaatkan untuk membiayaan akademik, baik program maupun layanan akademik yang disajikan dalam laporan keuangan IPB. Laporan keuangan IPB dapat bermanfaat kepada: 1)

Manajemen IPB, laporan keuangan memberikan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan, evaluasi usaha yang sedang berjalan, melakukan *budgeting*, menjaga aset, dan kontrol internal. Jika informasi keuangan yang diberikan akurat, maka pengelola bisa mengambil keputusan dengan jernih berdasarkan data-data yang dimiliki, 2) *Stakeholders* dalam rangka akuntabilitas publik atas pengelolaan keuangan IPB sebagai perwujudan dari pelaksanaan *Good University Governance* (GUG).

Kualitas penyajian laporan keuangan sangat dipengaruhi oleh infrastruktur sistem yang baik dan terintegrasi antara satu bagian dengan bagian lain yang seharusnya didukung oleh SDM yang berkompeten dan handal dalam bidangnya. SDM keuangan yang terdiri dari staf Biro Keuangan dan unit-unit kerja pengelola keuangan di lingkungan IPB (Bendahara Pembantu Pengeluaran) perlu meningkatkan ilmu terutama di bidang akuntansi dan pengelolaan keuangan sehingga dapat menghasilkan *output* yang cepat dan akurat.

Teknologi informasi yang sedang dikembangkan di keuangan IPB adalah Sistem Keuangan (SIMKEU) IPB. Manfaat dari dikembangkannya SIMKEU IPB adalah: 1) Mengumpulkan informasi keuangan yang dibutuhkan dengan lebih efisien dan akurat; 2) Berbagi informasi keuangan yang dibutuhkan lintas unit kerja lebih mudah dan cepat; 3) Pengelolaan terhadap informasi keuangan lebih fleksibel; 4) Mengambil keuntungan dari investasi teknologi informasi yang sudah dianggarkan

Fungsi dari SIMKEU IPB di antaranya mencatat semua transaksi keuangan, menghasilkan laporan keuangan, dan melakukan penelusuran transaksi keuangan apabila suatu saat dibutuhkan. Sistem keuangan yang diterapkan Biro Keuangan IPB bertujuan untuk membantu IPB dalam akuntabilitas keuangan, pengambilan keputusan, dan transparansi sehingga dapat menyusun laporan keuangan yang handal dan tepat waktu.

Perbedaan Pola Pengelolaan Keuangan pada Status BHMN dan BLU

Status IPB yang mengalami perubahan dari BHMN menjadi BLU diduga akan memengaruhi pola keuangan IPB. Data rasio keuangan digunakan untuk menguji pola pengelolaan keuangan IPB pada kedua status tersebut. Hasil rata-rasio keuangan untuk 9 parameter yang diamati dapat dilihat pada Tabel 3.

Pengujian perbedaan pola keuangan pada status BHMN dan BLU di IPB dianalisis menggunakan analisis ragam (Tabel 4). Hasil analisis menunjukkan bahwa pola pengelolaan keuangan IPB sebelum dan setelah diterapkannya BLU tidak berbeda ($p\text{-value} > 0,05$). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Maharani *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja keuangan antara sebelum dan sesudah penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU).

Meskipun tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada pengelolaan keuangan IPB sebelum dan sesudah BLU, namun hasil rata-rata) dari 9 parameter yang diamati menunjukkan bahwa rasio keuangan IPB setelah menerapkan BLU lebih baik dibandingkan dengan sebelum menerapkan BLU dapat dilihat pada tabel 3. Hal ini dapat dilihat dari 9 parameter yang diamati, 7 parameter mengindikasikan pengelolaan keuangan yang lebih baik. Sementara penurunan hanya terjadi pada rasio belanja modal dan rasio solvabilitas, namun penurunan tersebut masih dalam kondisi baik dan solvabel. Hasil tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar pengelolaan keuangan IPB semakin lebih baik. Hal ini sesuai dengan Wijayanti dan Sriyanto (2015) yang menyatakan bahwa dengan adanya fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan BLU diharapkan dapat meningkatkan kinerja pelayanan dan kinerja keuangan sehingga institusi mampu memberikan pelayanan yang optimal.

Tabel 3
Hasil rata-rata item pola pengelolaan keuangan IPB pada status BHMN dan BLU

Pola Pengelolaan Keuangan	Status IPB	
	BHMN	BLU
1. Rasio pendapatan terhadap belanja	0,91±0,14	0,97±0,15
2. Rasio belanja modal	0,92±1,15	0,07±0,01
3. Perputaran aktiva	0,25±0,03	0,58±0,21
4. Rasio perputaran modal kerja	3,76±1,64	2,33±0,28
5. Rasio perputaran aktiva tetap	0,29±0,05	0,94±0,45
6. Rasio kas	2,50±0,69	3,79±0,46
7. Rasio cepat	3,29±0,84	4,40±0,27
8. Rasio lancar	3,29±0,84	4,42±0,27
9. Rasio solvabilitas	15,63±3,29	8,63±2,89

Tabel 4
Hasil uji *analysis of variance* (ANOVA)

SK	JK	dB	KT	F	<i>P-value</i>	F tabel
Perlakuan	1,23	1	1,23	0,08	0,78	4,49
Sisa	241,80	16	15,11			
Total	243,03	17				

Pengaruh Employee Engagement dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Ketepatan Waktu

Laporan keuangan yang baik adalah laporan keuangan yang berkualitas dan dilaporkan dengan tepat waktu. Kualitas dan ketepatan waktu pelaporan keuangan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti sumber daya manusia dan teknologi informasi yang digunakan. Kemampuan sumber daya manusia ini dapat digambarkan dengan *employee engagement*. Data *employee engagement*, pemanfaatan teknologi informasi, dan ketepatan waktu pelaporan keuangan diperoleh dari hasil jawaban kuesioner responden. Profil responden yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 5.

Analisis pengaruh *employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap ketepatan waktu laporan keuangan dilakukan dengan menggunakan analisis

regresi berganda. Persamaan yang diperoleh adalah:

$$KW = 0,42 + 0,11 ee + 0,81 Pti + \varepsilon$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 0,42 menyatakan tanpa ada pengaruh dari dua variabel independen dan faktor lain, maka variabel ketepatan waktu laporan keuangan (KW) pada IPB adalah 0,42. Koefisien regresi variabel *employee engagement* 0,11 (positif). Hal ini berarti setiap terjadi kenaikan *employee engagement* akan meningkatkan ketepatan waktu laporan keuangan sebesar 0,11 tanpa dipengaruhi faktor lainnya. Koefisien regresi variabel pemanfaatan teknologi informasi 0,81 (positif). Hal ini berarti setiap terjadi kenaikan pemanfaatan teknologi informasi akan meningkatkan ketepatan waktu laporan keuangan sebesar 0,81 tanpa dipengaruhi faktor lainnya.

Tabel 5
Profil responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
A. Jenis kelamin:		
1) Pria	49	42,98
2) Perempuan	65	57,02
Total	114	100,0
B. Usia:		
1) ≤ 30 tahun	17	14,91
2) 31-40 tahun	44	38,60
3) 41-50 tahun	43	37,72
4) ≥ 51 tahun	10	8,77
Total	114	100,0
C. Pendidikan terakhir:		
1) SLTA	34	29,82
2) Diploma	22	19,30
3) S1	47	41,23
4) S2	10	8,77
5) S3	1	0,88
Total	114	100,0
D. Lama bekerja:		
1) ≤ 10 tahun	95	83,33
2) 11-20 tahun	17	14,92
3) 21-30 tahun	2	1,75
Total	114	100,0

Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan analisis regresi dari hasil kuesioner, diketahui bahwa *employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi memengaruhi ketepatan waktu pelaporan keuangan (Tabel 6; *p-value* <0,05). Uji parsial (*t-test*) dilakukan untuk memastikan variabel yang benar-benar memengaruhi ketepatan waktu. Hasil uji ditampilkan pada Tabel 7 dan hasil perhitungan menunjukkan bahwa hanya pemanfaatan teknologi informasi yang benar-benar mampu menjelaskan variabel ketepatan waktu (*p-value*<0,05). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Darwais (2009), Andriani (2010), Nurillah (2012), Hullah (2012), Hanafi (2013), Mahaputra (2014) dan Saleh (2014) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa IPB perlu meningkatkan *employee engagement* SDM keuangan yang diperkuat dengan perbaikan teknologi informasi dalam rangka meningkatkan ketepatan waktu laporan keuangan. Perkembangan teknologi informasi berpengaruh terhadap bidang

akuntansi manajemen selaku bidang penghasil informasi dalam rangka perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan manajemen (Maharsi 2000).

Employee Engagement SDM Keuangan Institut Pertanian Bogor

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *employee engagement score* untuk SDM keuangan IPB secara umum adalah sebesar 4,32 (Tabel 8). Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* SDM keuangan IPB masih dalam kategori sedang, sehingga masih perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lubis (2012) yang menyatakan bahwa tingkat *employee engagement* di PT XYZ berada dalam posisi sedang dengan nilai *employee engagement* sebesar 4,41. Jika dilihat dari masing-masing dimensi, maka dimensi *dedication* lebih tinggi dibandingkan dimensi *vigor* dan *absorption* yaitu sebesar 4,42. Hal ini menunjukkan bahwa SDM keuangan IPB telah memiliki dedikasi cukup tinggi ditandai dengan keterlibatan penuh dalam pekerjaannya serta merasakan kepentingan, antu-

Tabel 6
Hasil analisis uji simultan
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.441	2	14.221	54.379	.000(a)
	Residual	29.027	111	.262		
	Total	57.468	113			

a Predictors: (Constant), Teknologi_Inform, Engaged_Employment

b Dependent Variable: Ketepatan_Waktu

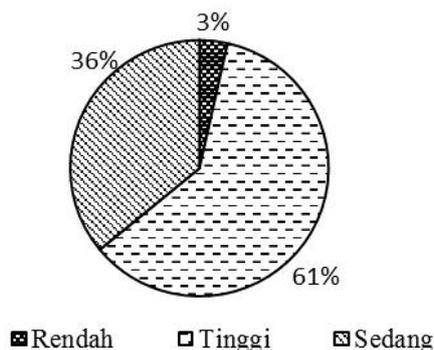
Tabel 7
Hasil analisis uji parsial
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Partial	Part	Tolerance	VIF	B
1 (Constant)	.424	.403		1.052	.295					
Engaged_Employ	.107	.068	.108	1.584	.116	.213	.149	.107	.976	1.024
Teknologi_Inform	.805	.081	.679	9.941	.000	.695	.686	.671	.976	1.024

a Dependent Variable: Ketepatan_Waktu

Tabel 8
Employee engagement score

Dimensi/Variabel	N	Rata-rata	Keterangan
<i>Employee engagement</i>	114	4,32	Sedang
<i>Vigor</i>	114	4,34	Sedang
<i>Dedication</i>	114	4,42	Sedang
<i>Absorption</i>	114	4,21	Sedang



Gambar 3
Penilaian employee engagement individu SDM keuangan IPB

siasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yadnyawati (2012) yang menunjukkan bahwa dari ketiga dimensi employee engagement, dedication paling menonjol. Urutan berikutnya adalah vigor dan absorption.

Berdasarkan hasil pengujian employee engagement, engagement antara SDM keuangan dengan IPB sudah terbangun dengan baik walau masih dalam posisi sedang. Hal ini memberikan gambaran bahwa IPB berpeluang tinggi untuk meningkatkan engagement antara SDM keuangan dengan IPB. Hasil penelitian ini mendukung secara empiris studi yang dilakukan oleh Yuniati dan Arijanto (2012) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa para dosen dan pegawai non akademik belum mencapai tingkat engaged yang tinggi. Hal ini dikarenakan para dosen dan pegawai non akademik belum memiliki kesediaan yang sangat tinggi untuk berkontribusi secara positif di Institut. Institusi harus berusaha membentuk pola pikir dan membuat SDM selalu berkontribusi dengan baik (Utoro dan

Gustomo 2014). Meningkatnya engagement akan meningkatkan produktivitas kinerja dari SDM keuangan. Salah satu faktor penggerak utama employee engagement adalah adanya keselarasan antara kinerja karyawan dan kinerja perusahaan serta adanya pemahaman yang jelas oleh SDM mengenai perannya terhadap kinerja perusahaan (Siddhanta dan Roy 2010).

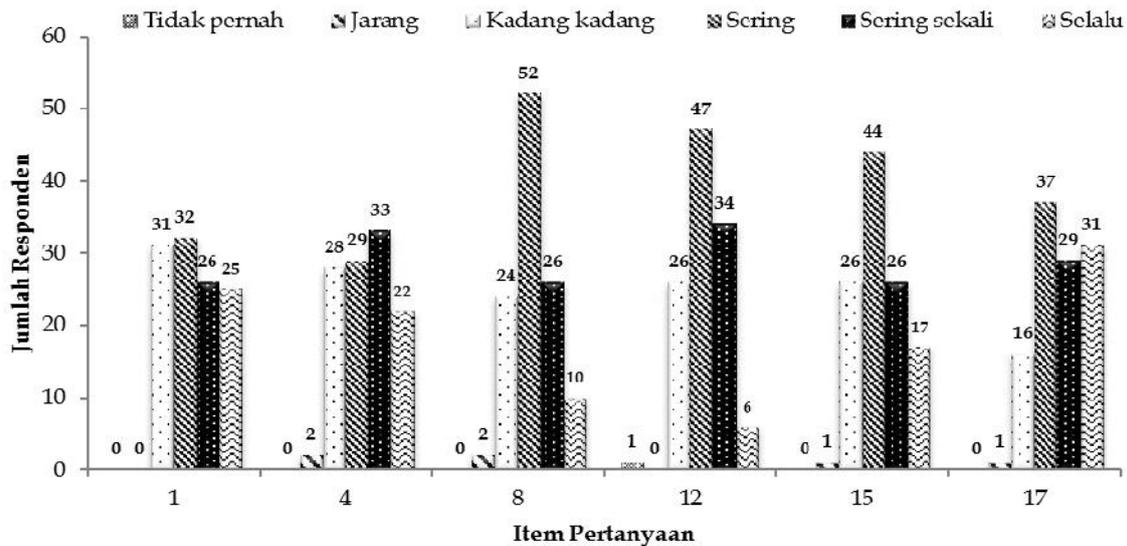
Jika ditinjau dari masing-masing individu SDM keuangan, diketahui bahwa 61% sudah memiliki employee engagement yang tinggi, meskipun 36% masih dalam kategori sedang dan 3% masih dalam kategori rendah dapat dilihat pada Gambar 3. Hasil pengujian ditinjau dari masing-masing individu SDM keuangan, diketahui bahwa 61% sudah memiliki employee engagement yang tinggi, hal tersebut akan meningkatkan kinerja SDM keuangan IPB. Tingginya engagement dapat meningkatkan bakat karyawan, kesetiaan pelanggan, dan kinerja perusahaan (Swarnalatha dan Prasanna 2013). Dampak dari SDM keuangan IPB memiliki rasa keterikatan yang tinggi adalah SDM keuangan akan memberikan

masuk-masukan yang bagus untuk kemajuan IPB dan rekan kerjanya, tetap bekerja di IPB walaupun ada peluang untuk bekerja ditempat lain, dan memberikan lebih banyak waktu untuk berkontribusi demi kesuksesan IPB. Peran strategis SDM

harus diberikan perhatian serius untuk memastikan tingkat keterikatan antar karyawan (Johari *et al.* 2013).

Berikut merupakan uraian jawaban responden per dimensi *employee engagement*:

Dimensi Vigor



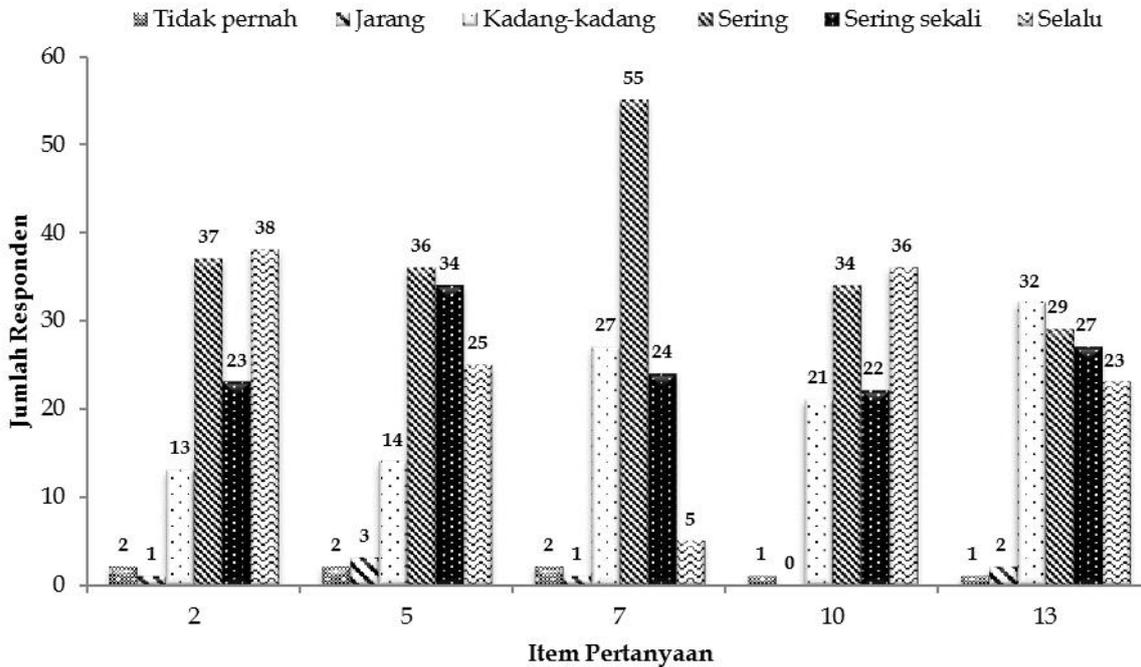
Gambar 4
Jumlah responden yang menjawab pertanyaan dimensi *vigor*

Dimensi *vigor* pada item pertanyaan kuesioner UWES terdiri dari 6 pertanyaan (Tabel 2), yaitu pertanyaan Nomor 1, 4, 8, 12, 15, dan 17. Secara umum jawaban dari responden paling banyak adalah sering dan jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan Nomor 8 (ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat ingin berangkat kerja). Jawaban tersebut terdiri dari 8 orang staf keuangan dan 44 orang BPP. Hal ini menunjukkan bahwa SDM keuangan hanya bersemangat 1 kali dalam seminggu. Satu di antara responden menjawab tidak pernah pada pertanyaan nomor 12 (saya dapat terus bekerja dalam waktu yang lama) yaitu staf keuangan, hal ini menunjukkan bahwa SDM keuangan tersebut tidak bersemangat untuk bekerja yang disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang sehingga mengakibatkan kejenuhan dan berkurangnya motivasi dalam bekerja. SDM keuangan tersebut menginginkan peruba-

han karena telah bekerja dalam jangka waktu yang lama, sehingga merasa sudah tidak ada tantangan dalam pekerjaannya. Jika dilihat dari jawaban *scoring* tertinggi yaitu selalu, jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan Nomor 17 (dalam bekerja, saya pantang menyerah, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik). Jawaban tersebut terdiri dari 7 orang staf keuangan dan 24 orang BPP. Hal ini menunjukkan bahwa SDM keuangan IPB bekerja dengan penuh keyakinan, semangat, pantang menyerah, dan ulet. Dengan merasa pantang menyerah dalam bekerja maka akan membangkitkan dorongan dalam diri SDM keuangan yang akan membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku berdasarkan lingkungan kerja yang kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik.

Item pertanyaan pada kuesioner UWES untuk dimensi *dedication* terdiri dari 5

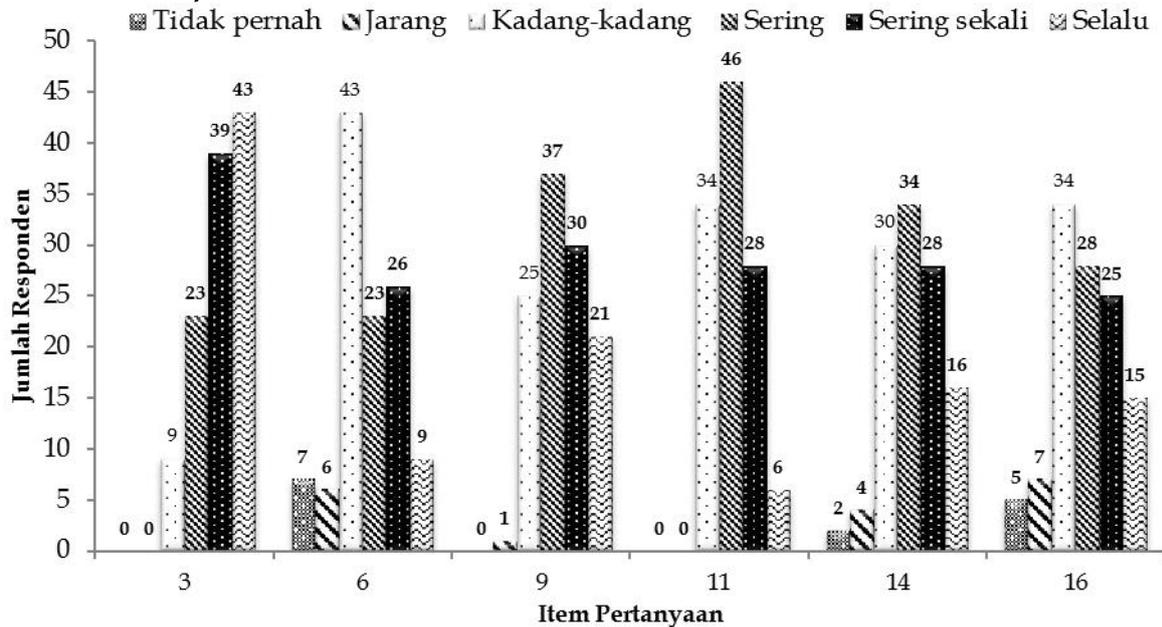
Dimensi Dedication



Gambar 5
Jumlah responden yang menjawab pertanyaan dimensi *dedication*

pertanyaan (Tabel 2) yaitu pertanyaan Nomor 2, 5, 7, 10, dan 13. Secara umum jawaban responden paling banyak adalah sering dan tertinggi terdapat pada pertanyaan Nomor 7 (pekerjaan saya menginspirasi saya) terdiri dari 9 orang staf keuangan dan 46 orang BPP, hal ini menunjukkan bahwa SDM keuangan hanya memiliki inspirasi dalam bekerja 1 kali dalam seminggu. Ada 8 SDM keuangan yang menjawab tidak pernah, pada semua pertanyaan dimensi *dedication* (pekerjaan yang memiliki arti dan tujuan, merasa antusias, pekerjaan yang menginspirasi, bangga dengan pekerjaannya, dan pekerjaan yang menantang). Jawaban tersebut terdiri dari 1 orang staf keuangan dan 7 orang BPP. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang monoton mengakibatkan kejenuhan dan turunnya motivasi SDM keuangan sehingga tidak memiliki ide-ide kreatif dalam bekerja sehingga menyebabkan SDM keuangan sulit untuk bersaing. SDM keuangan tersebut tidak memiliki arti dan tujuan dalam mengubah sikap dan perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi

tantangan. Disamping itu mengindikasikan SDM keuangan tersebut tidak mengerti peran dan fungsinya dalam bekerja. Mereka hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja sehingga sulit ikut berperan serta secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dilihat dari *scoring* tertinggi yakni selalu, jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan Nomor 2 (saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti dan tujuan tersendiri bagi saya) terdiri dari 8 orang staf keuangan dan 30 orang BPP. Hal ini menunjukkan SDM keuangan tersebut memiliki alasan tertentu yang menyakinkan SDM keuangan untuk bertahan dalam menjalankan pekerjaannya. SDM keuangan IPB tersebut memiliki ide-ide kreatif dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga akan menghasilkan motivasi dan kebahagiaan dalam melakukan pekerjaannya. Inspirasi akan memberikan tambahan ide dalam suatu keadaan yang penting dan akan memberikan cara untuk melalui masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaannya.

Dimensi Absorption

Gambar 6
Jumlah responden yang menjawab pertanyaan dimensi *absorption*

Item pertanyaan pada kuesioner UWES untuk dimensi *absorption* terdiri dari 6 pertanyaan (Tabel 2) yaitu pertanyaan Nomor 3, 6, 9, 11, 14, dan 16. Secara umum jawaban responden paling banyak adalah sering dan tertinggi terdapat pada pertanyaan Nomor 11 (saya larut dalam pekerjaan saya) terdiri dari 8 orang staf keuangan dan 38 orang BPP, hal ini menunjukkan bahwa SDM keuangan hanya larut dalam bekerja 1 kali dalam seminggu. Ada 14 SDM keuangan yang menjawab tidak pernah, pada pertanyaan Nomor 6 terdiri dari 3 orang staf keuangan dan 4 orang BPP, Nomor 14 terdiri dari 2 orang staf keuangan, dan Nomor 16 terdiri dari 1 orang staf keuangan dan 4 orang BPP (keasyikan, terbawa suasana, dan sulit melepaskan diri). Hal ini mengindikasikan SDM keuangan tersebut merasa bosan dengan pekerjaan dan lingkungan yang monoton serta kurangnya fasilitas kerja sehingga tidak memiliki motivasi dalam bekerja. SDM keuangan tersebut merasakan waktu yang lama dalam bekerja dan merasakan lingkungan yang tidak nyaman. Mereka bekerja hanya untuk me-

nyelesaikan tugas. Dilihat dari *scoring* tertinggi yakni selalu, jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan Nomor 3 (waktu berlalu dengan cepat saat saya bekerja). Hal ini menunjukkan beberapa SDM keuangan tersebut merasakan suasana hati yang baik saat bekerja, sehingga menjadikan lebih kreatif dan dapat menghasilkan banyak ide serta cenderung mengidentifikasi lebih banyak kreatif terhadap masalah. SDM keuangan tersebut sangat menikmati pekerjaannya. Perasaan senang akan mengalami perubahan dalam berpikirnya, tindakan yang dilakukan, dan perasaan yang dirasakannya. Bekerja dengan perasaan senang akan mampu menghasilkan tujuan yang diinginkan dan mencapai kesuksesan.

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya maka simpulan yang Penulis sampaikan sebagai berikut: (1) Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada pengelolaan keuangan IPB sebelum dan sesudah diterapkannya PPK-BLU ($p\text{-value} >$

0,05); (2) Faktor yang memengaruhi ketepatan waktu laporan keuangan adalah *employee engagement* dan pemanfaatan teknologi informasi ($p\text{-value} < 0,05$) dan faktor yang benar-benar memengaruhi ketepatan waktu laporan keuangan adalah pemanfaatan teknologi informasi; (3) Nilai *employee engagement* SDM keuangan IPB masuk dalam kategori sedang dengan skor 4,32. Skor untuk masing-masing dimensi adalah *vigor* (4,34), *dedication* (4,42), dan *absorption* (4,21).

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: (1). Peningkatan teknologi informasi agar laporan keuangan yang dihasilkan IPB tepat waktu dan memenuhi aspek-aspek kepatuhan yang telah ditetapkan pemerintah, (2). Peningkatan kualitas SDM keuangan yang dimiliki baik di level unit kerja maupun kantor pusat dengan pelatihan-pelatihan baik untuk peningkatan keahlian pengelolaan keuangan, keahlian pengoperasian komputer, serta peningkatan kualitas pribadi personil keuangan, (3). Penerapan evaluasi sistem keuangan (SIM-KEU) yang selama ini dikembangkan, sehingga dapat mencerminkan tujuan dari dibuatnya suatu aplikasi yaitu laporan yang cepat, akurat, dapat diandalkan, dan menghasilkan *output* laporan keuangan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, W. 2010. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatan Waktu Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 5(1): 69-80.
- Darwais dan D. D. Mahyani. 2009. Pengaruh Kapasitas SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi* 2(2): 133-151.
- Dewi, D. I. 2012. Pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap employee engagement. *Tesis*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Dikutra, R. S. dan Y. D. Anna. 2013. Pengaruh Ketepatan Pelaporan Laporan Keuangan, Opini Audit, Pergantian Kantor Akuntan Publik, dan Reputasi Kantor Akuntan Publik Terhadap Reaksi Investor. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah* 18(2): 39-59.
- Endres, G. M. dan L. M. Smoak. 2008. The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organization Development Journal* 26(1): 69-77.
- Forum Dosen Akuntansi Sektor Publik. 2006. *Standar Akuntansi Pemerintah: Telaah Kritis PP Nomor 24 Tahun 2004*. BPFE. Yogyakarta.
- Guntari, R., Y. Yuniati., dan S. Arijanto. 2014. Usulan peningkatan employee engagement pada karyawan administrasi Itenas. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional* 1(2): 278-288.
- Hanafy, R. 2013. Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 8(16): 85-105.
- Hanim, M., Y. Yuniati., dan S. Arijanto. 2014. Peningkatan Employee Engagement untuk Teknisi dan Karyawan Non Administrasi Itenas. *Jurnal Online ITN* 1(2): 217-227.
- Harjito, A. dan Martono. 2012. *Manajemen Keuangan*. Ed ke-2. Ekonisia. Yogyakarta.
- Hery. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Ed ke-1. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.
- Hullah, A. R., Pangemanan, S., Tangkuman, S., dan Budiarmo, A. 2012. Pengaruh SDM dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing* 3(2): 9-21.

- Indriasari, D. dan E. Narhartyo. 2008. Pengaruh Kapasitas SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XI*. 23-24 Juli 2008. Pontianak.
- Johari, J., Z. Adnan., T. F. Yean., K. K. Yahya., dan S. N. Isa. 2013. Fostering Employee Engagement Through Human Resource Practices: A Case of Manufacturing Firm in Malaysia. *Jurnal Pengurusan* 38(1): 15-26.
- Jurnali, T. dan B Supomo. 2002. Pengaruh Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi Dan Pemanfaatan TI Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 5(2): 214-228.
- Kruse, K. 2012. *Employee Engagement 2.0: How to Motivate Your Team For High Performance (A Real-World Guide For Busy Managers)*. The Kruse Group. Pennsylvania.
- Lismawati. 2011. Pengaruh kemampuan SDM terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi* 6(1): 23-31.
- Lubis, A. A. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Employee Engagement di PT XYZ. *Tesis*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Maarif, S. M. dan L. Kartika. 2014. *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. Ed ke-1. IPB Press. Bogor.
- Mahaputra, I. P. U. R. dan I. W. Putra. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8(2): 230-244.
- Maharani, A. dan W.A. Muhtar. 2013. Analisis Kinerja Keuangan Sebelum dan Sesudah Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. *Jurnal Penelitian UNS* 1(3): 1-10.
- Maharsi, S. 2000. Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi terhadap Bidang Akuntansi Manajemen. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 2(2): 127-237.
- Markos, S. dan M. S. Sridevi. 2010. Employee Engagement: The Key To Improving Performance. *International Journal of Business and Management* 5(12): 89-96.
- Nordiawan, D. 2008. *Akuntansi Sektor Publik*. Ed ke-5. Salemba Empat. Jakarta.
- Noviandi, B. S. 2007. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Perusahaan. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nurillah, A. S. dan D. Muid. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Diponegoro Journal of Accounting* 1(1): 2-13.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2000. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 154 Tahun 2000 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum sebagai Badan Hukum Milik Negara*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah*. Menteri Hukum dan HAM RI. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*. Menteri Hukum dan HAM RI. Jakarta.
- [IPB] Institut Pertanian Bogor. 2014. *Rencana Strategis Institut Pertanian Bogor Tahun 2014-2018*. IPB. Bogor.
- Rachmawati, M. 2010. Employee Engagement sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. *International Journal Rewiew* 5(12): 52-65.

- Rusdiana, H. A. dan Irfan. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Ed ke-1. Pustaka Setia. Bandung.
- Saleh, M., D. P. E Saerang., dan V. Ilat. 2014. Pengaruh kualitas sumber daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing* 4(1): 77-87.
- Schaufeli, W. B. dan A. Bakker. 2003. *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Siddhanta, A. dan D. Roy. 2010. Employee engagement engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research* ISSN 2229-3795.
- Shulthoni, M. 2012. Determinan Audit Delay dan Pengaruhnya terhadap Reaksi Investor. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi Bisnis* 1(1): 9-18.
- Swarnalatha, C. dan T. S. Prasanna. 2013. Employee Engagement: a Theoretical View. *International Journal of Scientific Research* 2(8): 259-262.
- Utoro, D. T. dan A. Gustomo. 2014. Analysis of Employee Engagement in PT Kaltim Prima Coal. *Journal of Business and Management* 3(2): 475-482.
- Waluyo, I. 2011. Badan Layanan Umum Sebuah Pola Baru Dalam Pengelolaan Keuangan. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* 2(9): 1-15.
- Winindyaningrum, C. dan Rahmawati. 2010. Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan Dan Ketepatan waktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Universitas Jenderal Sudirman Purwokerto*.
- Widuri, R. 2010. Ketidakpastian Tugas Sebagai Variabel Moderator Terhadap Hubungan Antara Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kepuasan Pengguna Ada End User Computing. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 12(1): 41-52.
- Wijayanti, H. T. dan Sriyanto. 2015. Evaluasi Kinerja Pelayanan dan Kinerja Keuangan RSUD Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLU. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan* 1(1): 28-38.
- Yadnyawati, N. W. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement. *Tesis*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Yuniati, Y. dan S Arijanto. 2012. Peningkatan Employee Engagement Pegawai perguruan tinggi X. *Jurnal Itenas* 18(1): 23-31.
- Yunus, S. 2012. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 16(3): 368-387.