

## **EFEK PENGANGGARAN TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI DI ACEH**

Oleh:

**Yusaini<sup>1</sup>**  
**Darmawati<sup>2</sup>**  
**Zainal Abidin<sup>3</sup>**  
**M. Fadli<sup>4</sup>**

*Institut Agama Islam Negeri, Langsa Aceh, Indonesia<sup>1,3,4</sup>*  
*Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara<sup>2</sup>*

Email:

yusaini@iainlangsa.ac.id<sup>1</sup>  
darmawati@umsu.ac.id<sup>2</sup>  
zainalabidin.ishak75@gmail.com<sup>3</sup>  
fadlizck@gmail.com<sup>4</sup>

### **ABSTRACT**

*This article aims to discuss one result of research on the response of lecturers to higher education budgeting and the response of lecturers to their performance so far implemented and to determine whether budgeting has a positive effect on lecturer performance in the Aceh State Islamic Religious College (PTKIN). Data collection was carried out at five PTKIN in Aceh, namely UIN Ar-raniry Banda Aceh, IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, STAIN Meulaboh, and STAIN Takengon. The population and sample were derived from the lecturers' are data in the staffing section of each PTKIN Aceh, and then determined using the Slovin formula. The type of research chosen is the Mix Method, using descriptive statistics and hypothesis testing using simple regression. The results of the analysis found that the lecturers gave a good response to the budgeting carried out by the team at PTKIN Aceh and the performance results practiced by the PTKIN Aceh lecturers were also good. Meanwhile, the results of hypothesis testing found that there was no significant effect of budgeting on the performance of PTKIN lecturers in Aceh province.*

**Keywords:** *budget planner committee participation, lecturers' response, task performance, and*

## A. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi di Indonesia telah menunjukkan persaingan melalui pembuktian mutu yang dihasilkan. Selain bersaing di tingkat nasional, juga mulai hadir beberapa perguruan tinggi yang tampil di tingkat internasional. Mereka mencoba menunjukkan keberhasilan mutu perguruan tinggi yang dicapai. Keunggulan mulai dibuktikan melalui capaian akreditasi, baik sistem akreditasi nasional maupun internasional. Misalnya, bagaimana perguruan tinggi dapat menduduki peringkat Akreditasi unggul di bawah binaan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), dan bagaimana pula persaingan di Lembaga Akreditasi Internasional, seperti ISO, AUN-QA, dan lembaga akreditasi internasional lainnya (Rozikin et al., 2020). Sistem persaingan ini sudah sangat dirasakan di kalangan perburuan tinggi umum yang dibina oleh Kemenristekdikti maupun Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIN) di bawah binaan Kemenag Republik Indonesia. Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) merupakan perguruan tinggi agama Islam yang dibina di bawah Kementerian Agama R.I. dan dibiayai oleh pemerintah secara serius untuk bertanggungjawab menciptakan sarjana agama Islam yang memperkuat dibidang ilmu keislaman (*PMK 171 - 2013 - Petunjuk Penyusunan Dan Pengesahan DIPA.Pdf*, n.d.). Kehadiran dan kiprah PTKIN saat ini mulai menghasilkan produk-produk akademis yang siap menghadapi tantangan dan budaya Islam masa depan akibat kemajuan zaman modernisasi dan IPTEK. PTKIN harus mampu berperan mengembangkan ilmu pengetahuan islam sebagai faktor stabilisator untuk mengarahkan perkembangan teknologi (Dosen et al., 2011).

Kemampuan perguruan tinggi islam juga telah mampu menciptakan kemajuan keislaman di tingkat nasional, Asean, dan Internasional. Maka tanggung jawab pimpinan perguruan tinggi Islam saat ini adalah menjadikan perguruan tinggi yang mampu bersanding dan bersaing dengan perguruan tinggi lainnya di level internasional. Sehingga PTKIN secara terus menerus dapat memperbaiki mutu internal di setiap perguruan tinggi berstandar nasional dan internasional.

Untuk membangun mutu PTKIN membutuhkan kesesuaian perencanaan anggaran dan kegiatan (pelaksanaan). Terutama perencanaan penganggaran berbasis mutu perguruan tinggi. Persoalan mutu sangat bergantung pada ketepatan penganggaran yang direncanakan terhadap rentra pengembangan mutu. Maka, perencanaan penganggaran perguruan tinggi tidak dapat terlepas dari Rencana Strategis (Renstra) yang telah ditetapkan. Sehingga tidak ada Tarik ulur untuk memastikan penganggaran yang harus termuat dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA).

Strategi penyusunan penganggaran perguruan tinggi sudah seharusnya mengaju pada pengembangan mutu perguruan tinggi yang sudah disusun langkah pencapaiannya dalam Renstra (KEMENAG RI, 2020). Persoalan mutu mendapat tantangan dan rintangan yang cukup signifikan pada masa sekarang dan masa depan. Salah satu contoh kendala adalah banyaknya Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran yang akan direalisasikan oleh PTKIN tidak sesuai dengan program mutu yang direncanakan. Hal ini bias saja disebabkan oleh percanaan penganggaran yang tidak berbasis renstra perguruan tinggi. Maka, ujung-ujungnya haruslah melewati proses revisi penganggaran. Sehingga pelaksanaan kegiatan berbasis mutu harus

dilalui dengan proses revisi berkali-kali. Persoalan ini menjadi penghambat mutu perguruan tinggi yang secara analisis mendalam berefek pada berbagai persoalan, misalnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dosen yang ada diperguruan tinggi tersebut (Aprilia, 2019).

Contoh kasus di salah satu PTKIN Aceh, ditemukan bahwa pada tahun 2019 perguruan tinggi tersebut membutuhkan dan mengajukan kegiatan workshop karya tulis ilmiah guru. Tetapi kegiatan tersebut tidak termasuk dalam DIPA yang diterima fakultas (*Wawancara Realisasi Anggaran FTIK IAIN Langsa Tahun 2019*, 2019.). Hal ini membuktikan bahwa perencanaan anggaran masig dianggap menuai persoalan bagi dosen di perguruan tinggi. Akibat dari persoalan anggaran tersebut dapat saja mempengaruhi factor penting lainnya dalam membangun mutu perguruan tinggi. Misalnya buruknya kinerja dosen dalam melaksanakan kegiatan mutu, menurunnya kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerja, bahkan dapat menyebabkan turunnya komitmen perguruan tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan perguruan tinggi (Darmawan & Putri, 2017).

PTKIN Aceh pada umumnya menghadapi problema yang serupa. Misalnya, penganggaran yang di sahkan tidak sesuai dengan yang diusulkan, baik dari sisi nama kegiatan, maupun jumlah besarnya anggaran yang diusulkan. Misalnya, hasil wawancara dengan Kasubbag Akademik FTIK IAIN Langsa, menerangkan bahwa jumlah penganggaran untuk kegiatan sidang skripsi mahasiswa tahun penganggaran 2017 dan 2018 tidak mencukupi. Paket sidang yang diajukan tahun 2017 sesuai dengan estimasi jumlah mahasiswa yang mendaftar PPL adalah 19 Paket (1 paket = 30 mahasiswa), namun yang disahkan hanya 12 paket. Sehingga, persoalan ini menjadi agenda revisi setiap tahunnya. Pada tahun 2017, dosen FTIK IAIN langsa juga mengalami persoalan yang sama, bahwa honor penguji, ketua dan sekretaris sidang skripsi mahasiswa pada sidang tahun 2017 belum dibayarkan hingga oktober 2018. Sementara kegiatan tersebut telah dilaksanakan akhir 2017. Hal ini menjadi penghambat pelaksanaan kegiatan karena tidak sesuai dengan yang direncanakan (*Hasil Wawancara Dengan Kasubbag Akademik dan Pengembangan Lembaga FTIK IAIN Langsa*, 2019).

Permasalahan anggaran menjadi problem nasional dirasakan oleh kampus PTKIN. Karena pada umumnya, anggaran yang diperoleh setiap perguruan tinggi di bawah Kementerian Agama masih sangat minim dibandingkan perguruan tinggi umum di di bawah binaan Kemenristekdikti. PTKIN pada umumnya masih sangar bergantung pada anggaran yang disediakan pemerintah. Hal ini juga ditegaskan Sekjen Kemenag Nur Syam saat memberikan sambutan pada Pertemuan Pimpinan PTKIN BLU Kementerian Agama, di Jakarta, Selasa (10/05 yang dihadiri oleh para rektor dan wakil rektor bidang administrasi umum dan keuangan PTKIN BLU. Mereka akan duduk bersama untuk membahas tentang pengelolaan BLU pada PTKIN (Farid, n.d.).

Forum Grup Diskusi (FGD) Perencanaan Keuangan Seindonesia yang diadakan oleh IAIN Parepare juga membahas tentang beberapa temuan dan diantaranya membahas catatan Kementerian Keuangan R.I. tentang adanya anggaran yang tidak jelas peruntukannya, pengalokasian honorarium untuk kegiatan internal atau tusi, kegiatan yang tidak sesuai dengan kebijakan efektifitas dan efisiensi belanja K/L, ketidakpatuhan dalam penerapan standar biaya masukan

dan kegiatan yang tidak jelas dasar hukumnya, yang diusulkan melalui perencanaan beberapa perguruan tinggi (Sufiyaldi, 2019). Hal ini menunjukkan salah satu bukti empiris bahwa perencanaan keuangan oleh PTKIN di Indonesia umumnya masih berbuntut masalah.

Implementasi penyusunan anggaran (penganggaran) di PTKIN diharapkan berbasis mutu internal yang telah direncanakan. Realisasi anggaran berbasis mutu di PTKIN dapat dirasakan langsung oleh mahasiswa, tenaga kependidikan dan dosen sebagai unsur utama pada perguruan tinggi. Di kalangan dosen sangat dirasangat efek dari penyusunan anggaran, karena berpengaruh terhadap kinerja yang harus dilakukannya. Dosen mampu merespon dengan baik gejala-gejala dari penyusunan anggaran yang baik atau sebaliknya di perguruan tinggi. Bahkan sebagian dosen di perguruan tinggi yang memiliki tugas tambahan adalah menjadi unsur peaksanakan anggaran di perguruan tingginya. Maka baik buruknya penganggaran sangat dirasakan oleh dosen di sebuah perguruan tinggi tersebut. Berdasarkan problem penganggaran yang dirasakan secara nasional, maka dirasakan perlu adanya penjelasan dan gambaran tentang kasus yang terjadi di lingkungan PTKIN Aceh secara konkrit dan realitas. Pembahasan diharapkan mampu menjawab beberapa problem tentang penyusunan penganggaran yang berpengaruh terhadap kinerja dosen. Maka artikel ini dirasakan perlu mengulas satu hasil penelitian tentang Pengaruh Partisipasi Tim Penyusun Perencanaan Penganggaran Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Provinsi Aceh Tahun Penganggaran 2019.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Partisipasi Penganggaran**

Anggaran adalah sesuatu besaran yang diharapkan oleh sekelompok orang, lembaga, satuan kerja atau organisasi pada masa tertentu bahkan masa yang akan datang. Oleh karena itu, anggaran sulit diwujudkan tanpa ada perencanaan yang matang. Perencanaan dibuktikan dengan adanya kegiatan penyusunan anggaran. Penyusunan anggaran telah memiliki gambaran masa depan apa yang bisa dilaksanakan atau dikerjakan. Maka dalam penyusunan anggaran diperlukan tim kerjasama yang baik dan biasanya tim kerja dibutuhkan partisipasinya dalam penyusunan anggaran.

Partisipasi anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu didalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan. Partisipasi anggaran menunjukkan pada luasnya bagi aparat pemerintah daerah dalam memahami anggaran oleh unit kerjanya dan pengaruh tujuan pusat pertanggungjawaban anggaran mereka. Sedangkan kinerja Aparat Pemerintah adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu pimpinan dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Partisipasi penyusunan anggaran pada dasarnya mengizinkan manejer tingkat bawah mempertimbangkan bagaimana anggaran dibentuk (Agusti, 2012).

Suatu lembaga atau organisasi menjadi lebur dan kabur dikarenakan dengan kegagalan dalam menyusun anggaran (Badeni, 2014). Padahal penyusunan

anggaran merupakan kegiatan untuk mencari titik kepastian kegiatan yang akan dilaksanakan. Banyak lembaga harus melaksanakan kegiatan inti dan penting pada momen tertentu, tetapi terkendala dengan tidak ada persiapan anggaran. Pada kegiatan yang akan dilaksanakan menyangkut harapan banyak orang, harapan karyawan, dan dambaan semua insan. Akhirnya, lembaga digoyangkan oleh banyak orang yang tidak merasakan harapan dan keinginan. Oleh karena itu, perencanaan semua kegiatan harus melalui penyusunan anggaran.

Perencanaan merupakan suatu kegiatan esensial yang perlu dirumuskan dalam rangka memperoleh capaian tujuan yang diinginkan. Maka perencanaan merupakan suatu proses yang tidak pernah berakhir. Perencanaan dapat dikatkan sebagai suatu proses yang tidak berakhir, dimana setelah rencana sudah dapat diputuskan, maka harus diimplementasikan dalam bentuk kegiatan, dan bila dari rencana telah mencapai tujuan, maka lahir rencana selanjutnya dengan kegiatan sama ataupun berbeda. Oleh karena itu, agar suatu kegiatan dapat terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dapat dimulai dengan kegiatan perencanaan (Mulyadi dan Setyawan, 2011).

Perencanaan perlu dilakukan karena perencanaan dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam pencapaian tujuan. Perencanaan juga dapat memberikan suatu gambaran dalam meningkatkan pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Dengan demikian perencanaan menjadi sangat penting untuk diputuskan diawal pelaksanaan kegiatan. Misalnya, perencanaan keuangan terhadap sejumlah kegiatan di lembaga pendidikan tinggi. Tanpa perencanaan yang baik, maka sejumlah akan menjadi tidak efisien dan tidak efektif dalam menjangkau tujuan yang diharapkan (Sufiyaldi, 2019).

### **Kinerja Dosen**

Pembahasan tentang kinerja pada dasarnya adalah pembahasan tentang bagaimana seseorang mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat tiga unsur penting yang memberikan pengaruh terhadap seseorang dalam bekerja. Unsur-unsur yang dimaksud adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang diarahkan, dan dukungan organisasi. Ketiga hal tersebut menjadi acuan untuk memberikan keyakinan bahwa kinerja seseorang dapat tercapai dengan kualitas yang tinggi (Silalahi, 2011).

Dalam hal berkaitan tentang kinerja keuangan juga menjadi acuan yang sama. Misalnya, berkaitan dengan kinerja keuangan suatu satker atau perusahaan dapat didefinisikan sebagai prospek atau masa depan, pertumbuhan dan potensi perkembangan yang baik bagi perusahaan. Informasi kinerja keuangan diperlukan untuk menilai perubahan potensial sumber daya ekonomi, yang dapat ikendalikan pada masa depan dan untuk dapat dijadikan bahan estimasi ke depan (Mulyadi dan Setyawan, 2011).

Kinerja keuangan merupakan hasil kerja para perencana atau penyusun anggaran pada sebuah satker atau lembaga. Para penyusun anggaran termasuk dalam kelompok bagian keuangan. Karena merekalah yang akhirnya pelaku realisasi anggaran sebagai penyusun anggaran. Maka, dalam penelitian ini yang menjadi penyusun anggaran adalah mereka yang bekerja di bidang perencanaan atau penyusun anggaran. Jika berbicara persoalan partisipasi penyusun anggaran,

maka para pelaku realisasi keuangan adalah pihak yang menyentuh langsung dengan partisipasi penyusun anggaran (Kurniawan, 2012).

Sementara itu, untuk melihat atau mengukur kinerja dosen di Perguruan Tinggi dapat saja berbeda jauh dengan karyawan di perusahaan. Karena dosen memiliki tugas yang unik di Perguruan Tinggi, yakni tugas Tridarma Perguruan Tinggi. Untuk mengukur kinerja dosen yang tepat di Perguruan Tinggi dapat dilakukan sebagaimana verisi Anggota IKAPI (2011:9) menguraikan bahwa dosen harus dapat melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalnya sebagai berikut: (1) dosen sebagai pendidik; (2) dosen sebagai peneliti; (3) dosen sebagai pengabdian kepada masyarakat; (4) dosen sebagai pembimbing mahasiswa; (5) dosen sebagai pemimpin; (6) dosen sebagai inovator; dan (7) dosen sebagai motivator. Sehingga baik atau buruknya kinerja dosen tercermin dari baik-buruknya dalam mengimplementasikan ketujuh fungsi tersebut (Yusaini, 2018).

Baik buruknya kinerja seseorang perlu diukur, agar dapat memberikan gambaran sebesar apa kemampuan seseorang tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Sehingga lembaga atau program pekerjaan dapat ditargetkan dalam penyelesaiannya. Kinerja perlu dilakukan pengukuran, dan untuk mengukur ketiga faktor yang telah disebutkan di atas secara luas dalam berbagai literatur tentang manajemen dapat diformulasikan dalam tiga aspek yaitu kemampuan/Ability (A); Usaha/Effort (E); dan dukungan/Support (S) yang dirumuskan sebagai berikut (Marwan, 2015):

$$P = A \times E \times S$$

### C. METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan *Mix Method* yang eksploratif, yang menerapkan analisis kualitatif terlebih dahulu, dan dilanjutkan dengan teknik analisis kuantitatif (Siregar, 2013). Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan, maka yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh dosen PTKIN Provinsi Aceh yang aktif melaksanakan tugas tahun akademik 2019/2020 yang diperoleh dari data sub bagian kepegawaian di masing-masing PTKIN Aceh. Penentuan populasi dan sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin (Sitompul, H., 2017). Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk mengungkapkan respon dosen tentang kinerja dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, sedangkan untuk membuktikan hipotesis menggunakan uji statistik Regresi Sederhana berbantuan Program SPSS 25,0. Kriteria pengujian hipotesis ditetapkan, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima, dan sebaliknya ditolak.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini pada dasarnya ingin menjelaskan tentang dua pertanyaan penting sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pembahasan pertama akan mendeskripsikan tentang bagaimana dosen merespon kinerjanya sendiri yang dihubungkan dengan sistem penganggaran yang dilaksanakan selama ini di kampus tempat ia bekerja.

Sedangkan pembahasan kedua adalah menjelaskan secara kuantitatif tentang sistem penganggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Banyak pendapat yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam proses melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang menjadi tanggungjawab setiap orang sebagaimana tugas diemban dari instansi atau lembaga. Pada prinsipnya, kinerja itu adalah tanggung jawab hati nurani manusia dalam komitmen kerja. Maka, pekerjaan yang diselesaikan dengan penuh tanggungjawab merupakan harapan ideal yang seharusnya terbentuk pada diri setiap orang. Sehingga dalam bekerja, semakin baik tanggung terhadap suatu pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan. Perilaku dan sikap yang demikian merupakan suatu prestasi kerja, dan biasanya akan mendapatkan suatu penghargaan yang berkelanjutan. Hal ini ditegaskan oleh Syamsir Torang menjelaskan bahwa pemberian penghargaan kepada seorang pegawai/karyawan dapat didasarkan pada kinerja yang dicapai (Torang, 2013).

Persoalan tentang kinerja menjadi pembahasan populer di kalangan akademik perguruan tinggi, lembaga pendidikan, perusahaan, di kantor-kantor pemerintah daerah dan juga di kalangan organisasi kemasyarakatan. Oleh karena itu, pantas untuk dilakukan kajian dan dibahas tentang apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Silalahi (2011), menukiskan bahwa terdapat tiga faktor utama yang selalu mempengaruhi buruk dan baiknya kinerja seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk menyelesaikan pekerjaan, kemampuan usaha yang sanggup mengarahkan dirinya pada pekerjaan, dan dukungan dari organisasi tempat bekerja. Ketiga factor ini diharapkan dimiliki oleh setiap anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka pembahasan yang paling bermanfaat adalah bagaimanakah respon tentang kinerja dan bagaimana pengaruh dari sistem penganggaran yang dijalankan di perguruan tinggi.

Penganggaran adalah suatu proses yang dilakukan secara sungguh-sungguh oleh organisasi, satker (satuan kerja), lembaga pendidikan pemerintah dan swasta pada sektor publik untuk mengalokasikan sumber daya yang dimiliki pada kebutuhan-kebutuhan yang tidak terbatas (*the process of allocating resources to unlimited demands*). Maka, sistem penganggaran menjadi hal urgen untuk diupayakan untuk mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Karena dapat saja diragukan bahwa, dengan penganggaran yang tidak baik, dapat memberikan kinerja yang buruk (Putra, 2013).

Tim Dosen Administrasi Pendidikan, (2012) menjelaskan bahwa Penganggaran pendidikan harus direncanakan sebaik mungkin. Karena penganggaran yang direncanakan berfungsi sebagai alat perencanaan. Artinya, perencanaan penganggaran dapat mengarahkan pada pencapaian visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan. Selain itu penganggaran berfungsi sebagai alat pengendalian dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan atau perguruan tinggi. Karena, sistem penganggaran direncanakan untuk menindaki sejumlah kegiatan dalam menyelesaikan masalah pendidikan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Penganggaran juga berfungsi sebagai alat kebijakan. Karena

penganggaran dapat menentukan arah atas kebijakan-kebijakan yang akan diterapkan. Penganggaran dapat juga berfungsi sebagai alat penilaian kinerja.

Penganggaran di PTKIN sering dipermasalahkan dan didiskusikan di kalangan perguruan tinggi. Karena banyak orang menyadari, bahwa aktivitas kampus sangat bergantung pada penganggaran. Artinya, sejumlah besar kegiatan yang dilaksanakan di kampus adalah berdasarkan penganggaran. Artinya, apabila anggaran tersedia maka kegiatan dapat dilaksanakan. Demikian sebaliknya, apabila anggaran tidak tersedia, maka kegiatan akademik tidak dilakukan. Oleh karena itu, artikel ini menjadi momen terbaik untuk memberikan penjelasan tentang kinerja dosen yang dikaitkan dengan sistem penganggaran perguruan tinggi. Secara detail pembahasan tersebut akan dijelaskan pada sub bagian berikut.

### Hasil Respon Dosen Terhadap Penganggaran

Untuk menganalisis respon dosen terhadap penganggaran di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Aceh, dilakukan dengan mendeskripsikan kategori hasil analisis butir pertanyaan yang telah diberikan jawaban sebagai respon dosen melalui angket yang telah didistribusikan. Teknik analisis dilakukan melalui pemberian skor rata-rata pada setiap pertanyaan (item) dalam kriteria yang ditetapkan dan terdiri atas (4) empat kategori, yaitu Sangat Baik (dengan skor: 4 s/d 5), Baik (3 s/d 3,9), Cukup Baik (2 s/d 2,9) dan Tidak Baik (1 s/d 1,9). Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data terdiri atas 26 butir pertanyaan, yang dikonstruksi dari enam indikator. Hasil analisis data ditemukan respon dosen terhadap penganggaran berkategori baik dengan masing-masing indikator disajikan pada gambar berikut:

**Tabel 1.**  
**Skor Rata-Rata Respon Dosen pada Variabel Partisipasi Penyusun Anggaran PTKIN Aceh**

No	Aspek	Skor
1	Penentuan/Penetapan Jumlah Anggaran	3,3
2	Penentuan/Penetapan Program Kegiatan	3,33
3	Wewenang Menentukan Anggaran Skala Prioritas	3,33
4	Memberikan Kesempatan Kepada Bawahan Untuk Menyusun Anggaran	3,29
5	Menerima Informasi Anggaran dari Bawah	3,36
6	Kontribusi Bawahan dalam Menyusun Anggaran	3,36

Sumber: data diolah

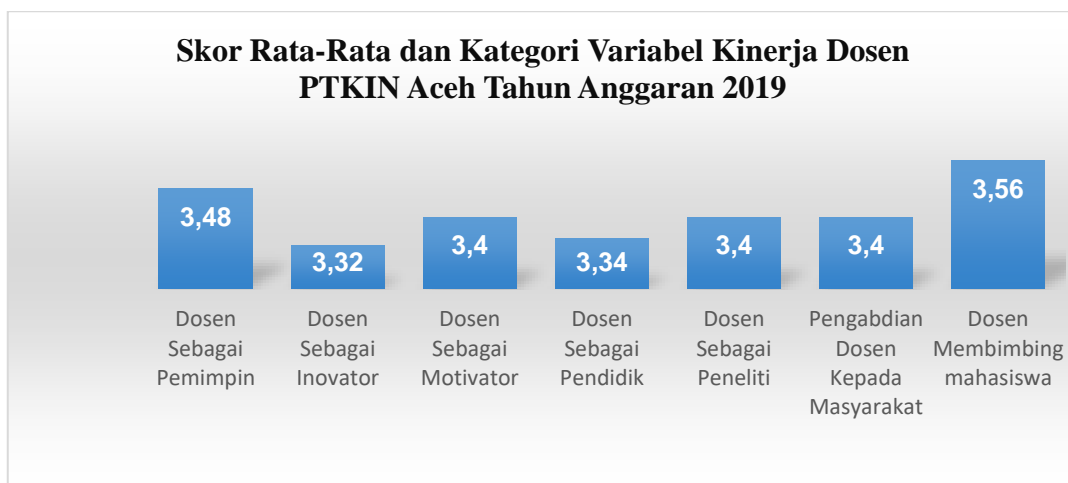
Tabel 1 memberikan pengetahuan dan informasi bahwa dosen telah merespon bahwa sistem penganggaran di PTKIN telah terlaksana dengan kinerja yang Baik. Hal ini telah dinilai oleh dosen dengan skor rata-rata 3,33. Artinya, sistem penganggaran telah direspon dosen dengan kriteria baik. Sistem penganggaran yang dimaksud terdiri dari: (1) penentuan jumlah penganggaran; (2) penentuan program kegiatan; (3) wewenang penentuan prioritas penganggaran; (4) kesempatan bawahan untuk menyusun penganggaran; (5) informasi penganggaran dari bawahan; dan (6) kontribusi bawahan dalam menyusun penganggaran. Dengan



demikian semua kegiatan yang dilakukan dalam sistem penganggaran PTKIN Aceh direspon oleh dosen dengan kriteria Baik. Temuan ini menjadi bukti empiris bahwa sistem penganggaran masih perlu ditingkat hingga pada kategori sangat memuaskan. Karena dengan sistem penganggaran perguruan tinggi yang sangat baik akan memberikan pengaruh positif kepada ketepatan kegiatan akademik dalam mencapai tujuan perguruan tinggi yang telah ditetapkan. Hasil kajian respon dosen PTKIN Aceh terhadap penganggaran sebaiknya dapat mempertimbangkan aspek individu dan situasi perguruan tinggi. Penganggaran sebaiknya juga melihat karakter manajer perguruan tinggi. Apabila cenderung internal, penganggaran akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila cenderung eksternal, sebaiknya implementasi penganggaran selalu didukung dengan pendekatan team work agar bisa mengurangi dampak negatif penganggaran terhadap kinerja manajer yang berkarakteristik eksternal. Pada kondisi ketidakpastian tugas rendah, implementasi penganggaran tidak perlu memperhatikan karakter *locus of control* dari manajemen. Peningkatan penganggaran akan selalu direspon positif oleh para manajer perguruan tinggi, sehingga implementasi penganggaran tidak perlu diragukan lagi karena konsekuensinya adalah akan meningkatnya kinerja anggota organisasi (Helmi adam, 2013).

### Hasil Analisis Kinerja Dosen di PTKIN

Pembahasan kedua dari artikel ini adalah tentang Kinerja Dosen. Kinerja dosen yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah hasil survey dosen terhadap enam indicator yang telah dikondruksikan ke dalam angket kinerja dosen, yaitu: (1) pemimpin; (2) inovator; (3) motivator; (4) pendidikan dan pengajaran; (5) meneliti; (6) pengabdian pada masyarakat; dan (7) membimbing mahasiswa. Angket kinerja dosen ini akan diberikan skor: 1 (sangat baik); 2 (baik); 3 (cukup baik); 4 (tidak baik); dan 5 sangat tidak baik. Hasil analisis terhadap kajian kinerja dosen PTKIN Aceh Tahun anggaran 2019 telah nilai direspon oleh dosen pada skor rata-rata 3,33, dan dikategorikan Baik. Hasil ini disajikan pada gambar berikut:



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

**Gambar 2.**  
**Grafik Respon Dosen Terhadap Kinerja Dosen PTKIN Aceh**

Tabel pada Gambar 2. di atas dapat dipahami bahwa kinerja dosen PTKIN Aceh tahun anggaran 2019 di respon dosen pada skor rata-rata 3,33, dengan kategori Baik. Ini menunjukkan bahwa dengan sistem penganggaran yang ada, dosen telah memiliki kinerja yang Baik. Kinerja dosen yang dimaksud adalah: (1) tugas dosen sebagai pemimpin; (2) dosen sebagai inovator; (3) dosen sebagai motivator; (4) dosen sebagai pendidik; (5) dosen sebagai peneliti; (6) pengabdian dosen kepada masyarakat; dan (7) dosen sebagai pembimbing mahasiswa. Semua indikator ini telah dinilai oleh dosen pada kriteria Baik. Bukti ini dapat dijadikan pengalaman dan informasi baru untuk meningkatkan kinerja dosen pada tahun berikutnya.

### Hasil Analisis Efek Penganggaran Terhadap Kinerja Dosen

Analisis efek sistem penganggaran terhadap kinerja dosen adalah suatu analisis yang berkaitan apakah terdapat pengaruh positif sistem penganggaran terhadap kinerja dosen di PTKIN Aceh. Maka untuk memperoleh jawaban ini harus dilalui dengan suatu persyaratan yang ketat, baik pada persyaratan statistik yang digunakan, maupun persyaratan uji hipotesis. Hasil kajian ini telah dilakukan analisis hipotesis dengan beberapa tahapan, yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen, uji persyaratan statistik yang digunakan dan pembuktian hipotesis penelitian. Uji Normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Program SPSS**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Partisipasi	,052	262	,080	,990	262	,077
Kinerja	,035	262	,200*	,991	262	,098

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari Tabel 2 anova di atas diperoleh nilai sig dari Variabel Partisipasi Penyusun Penganggaran adalah 0,077 dan untuk variabel Kinerja Dosen 0,098. Maka dengan kriteria pengujian ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu Partisipasi penyusun penganggaran dan Kinerja dosen adalah keduanya berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji persyaratan kedua yang harus dilakukan dalam pengujian hipotesis Regresi Sederhana adalah Uji Linearitas. Dimana data dari kedua variabel yang diuji harus linear. Hasil pengumpulan data penelitian dari 262 responden atau dosen PTKIN provinsi Aceh yang dijadikan sebagai sampel dan hasil perhitungan uji linearitas dengan menggunakan program SPSS 2.0. Berdasarkan hasil perhitungan yang memberikan nilai sig pada baris Deviation from Linearity adalah 0,585, dan nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa data dari variabel partisipasi penyusun penganggaran memiliki sifat yang linear terhadap variabel kinerja dosen. Oleh karena itu, persyaratan untuk dilanjutkan pada perhitungan regresi liner telah terpenuhi.

a. Pengujian Hipotesis Penelitian

Disimpulkan variabel X (Penganggaran) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Dosen). Untuk melihat berpengaruh atau tidaknya partisipasi penyusun penganggaran terhadap kinerja dosen akan dibaca kriteria dari hasil perhitungan tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Rangkuman Anova Hasil Uji Regresi Menggunakan dengan Program SPSS**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1149,283	1	1149,283	3,015	,084 <sup>b</sup>
	Residual	99101,496	260	381,160		
	Total	100250,779	261			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PART

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas memberikan nilai sig sebesar 0,084. Nilai ini adalah lebih besar dari nilai 0,05. Karena nilai  $0,084 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Variabel X tidak memberikan berpengaruh terhadap variabel Y. Artinya bahwa Partisipasi penyusun penganggaran tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar apapun partisipasi penyusun penganggaran yang ditunjukkan dalam bekerja tidak akan mempengaruhi kepada kinerja dosen yang dihasilkan di IAIN Langsa. Akan berkemungkinan bahwa kinerja dosen akan berpengaruh jika penetapan jumlah penganggaran lebih besar. Dosen tidak melihat pada proses penetapan, melainkan hasil akhir besarnya jumlah penganggaran yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa penganggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Tetapi besar kemungkinan yang mempengaruhi adalah besarnya anggaran yang ditetapkan. Hal ini dapat diperkuat dan didukung secara empiris melalui hasil penelitian dalam sebuah jurnal kebangsaan menyimpulkan bahwa semakin baiknya regulasi yang ada dan semakin implementatifnya regulasi dalam pelayanan publik, maka akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pelayanan aparatur dengan besaran pengaruhnya sebesar 15,16 persen. Namun demikian dari besaran pengaruh tersebut, menandakan bahwa keberadaan dan implementasi regulasi yang dikembangkan selama ini belum optimal, dalam artian masih perlu adanya upaya peningkatan, sehingga regulasi tersebut akan semakin efektif untuk peningkatan kinerja pelayanan aparatur di Provinsi Aceh tersebut. Sedangkan dari faktor ketersediaan penganggaran, semakin baiknya ketersediaan penganggaran yang ada dan semakin implementatifnya ketersediaan penganggaran dalam pelayanan publik, maka akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pelayanan aparatur dengan besaran pengaruhnya sebesar 23,005 persen. (Idris, 2012). Temuan penelitian lainnya juga

menyimpulkan bahwa Penganggaran secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial (Sari, 2013). Kesimpulan ini menjelaskan bahwa penganggaran tidak berpengaruh kepada kinerja manajerial. Maka hasil penelitian tersebut sangat memperkuat hasil penelitian yang dituliskan dalam artikel ini, yang memiliki satu kemiripan pada hasil temuan, walaupun karakteristik populasi yang diteliti berbeda. Hasil penelitian ini menguak suatu rahasia baru bahwa apabila ada dosen di lingkungan PTKIN Aceh berpendapat bahwa penganggaran akan berpengaruh terhadap kinerja dosen, ini merupakan pendapat yang keliru. Tetapi yang harus dipahami bahwa kinerja dosen itu berpeluang besar dipengaruhi oleh besarnya anggaran yang ditetapkan. Oleh karena itu, dosen tidak perlu harus mengalamatkan emosinya kepada tim penganggaran, yang penting anggaran yang tersedia memberikan kecukupan terhadap sejumlah kegiatan kampus yang telah direncanakan.

Hasil penelitian yang ditulis dalam jurnal Nominal menyimpulkan bahwa Kecukupan Penganggaran memperkuat pengaruh positif Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial pada Universitas Negeri Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya nilai koefisien interaksi XZ1 ( $\beta_3$ ) sebesar 0,361 dengan t hitung sebesar 5,177 dan signifikansi 0,000 (Haryanti H, dan Aisyah, 2016). Hasil penelitian ini menerangkan bahwa yang berpengaruh kepada kinerja bukanlah penganggaran, melainkan kecukupan penganggaran. Jadi kecukupan penganggaran pada sebuah perguruan tinggi perlu dipikirkan untuk meningkatkan kinerja dosen

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data, disimpulkan bahwa Respon dosen terhadap sistem Penganggaran yang terdiri dari penentuan/penetapan jumlah penganggaran, telah dilaksanakan dengan Baik (Skor 3,33), penentuan/penetapan program kegiatan adalah Baik (3,33), wewenang penentuan penganggaran berbasis prioritas adalah Baik (3,27), kesempatan bawahan dalam menyusun penganggaran, telah berjalan dan dipraktikkan dengan Baik(3,29), menerima informasi penganggaran dari bawah adalah Baik (3,36) dan kontribusi bawahan dalam penganggaran, telah dilaksanakan dengan Baik (3,36). Dengan demikian, secara keseluruhan variabel penganggaran PTKIN pada tahun 2019 telah berjalan dengan baik (3,32). Respon terhadap Kinerja Dosen di lingkungan PTKIN Aceh terdiri atas tujuh komponen, yaitu dosen sebagai pemimpin direpon dengan Baik pada skor rata-rata (3,48), inovator adalah Baik pada skor (3,32), motivator telah dilaksanakan oleh dengan Baik pada skor (3,39), pendidikan dan pengajaran dapat dilaksanakan dengan Baik pada skor (3,32), meneliti dapat diimplementasikan dengan Baik dengan skor (3,37), pengabdian pada masyarakat juga telah dijalankan secara Baik pada skor (3,34), dan membimbing mahasiswa dilaksanakan dengan Baik pada skor (3,45). Dengan demikian, secara keseluruhan variabel kinerja dosen pada tahun penganggaran telah dilaksanakan dengan baik dan dibuktikan dengan skor rata-rata respon 3,38. Berdasarkan hasil uji statistik, disimpulkan bahwa sistem penganggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tugas Tridarma Perguruan Tinggi. Karena dosen melaksanakan tugas sangat berkaitan kepada besarnya anggaran

yang ditetapkan, bukan pada sistem penganggaran atau bagaimana sistem penganggaran yang dilaksanakan. Dosen lebih melihat pada besarnya anggaran yang ditetapkan. Sedangkan mekanis yang ditempuh dalam sistem anggaran merubakan factor yang tidak memberikan pengaruh kepada kinerja dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, V. (2019). *Faktor-Faktor Yang Melatarbelakangi Keuangan Perbankan (Studi Pada Iain Metro )*.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Dosen, M., Ilmu, F., Uin, K., Malik, M., Malang, I., & Islam, P. T. (2011). *Membangun Pendidikan Tinggi Islam Berbasis Mutu*. 19(November), 1–25.
- Farid. (N.D.). *Sekjen:Pimpinan Ptkin Harus Kreatif Kelola Anggaran Pendidika*. <https://kemenag.go.id/berita/read/363826/sekjen-pimpinan-ptkin-harus-kreatif-kelola-anggaran-pendidikan>
- Haryanti H, Dan Aisyah, M. . (2016). Pengaruh Budgetary Goal Characteristics Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kecukupan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 5, 54–71.
- Helmi Adam. (2013). Partisipasi Anggaran Dan Kepuasan Kerja Manajemen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Se-Indonesia. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Idris, A. Dan W. K. (2012). Pengaruh Regulasi Dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur Skpd Dan Implikasinya Pada Kualitas Pelayanan Publik Di Provinsi Aceh. *Jurnal Kebangsaan*, 1, 11–21.
- Kemenag Ri. (2020). *Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2020-2024*. 1–309.  
[https://bali.kemenag.go.id/uploads/media/2020/07/renstra\\_kemenag\\_2020-2024.pdf](https://bali.kemenag.go.id/uploads/media/2020/07/renstra_kemenag_2020-2024.pdf)
- Wawancara Realisasi Anggaran Ftik Iain Langsa Tahun 2019, (2019).
- Marwan. (2015). *Pengaruh Budaya Lembaga, Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Provinsi Aceh*. Unimed Medan.
- Hasil Wawancara Dengan Kasubbag Akademik Dan Pengembangan Lembaga Ftik Iain Langsa, (2019).
- Pmk 171 - 2013 - Petunjuk Penyusunan Dan Pengesahan Dipa.Pdf*. (N.D.).
- Putra, D. (2013). *Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Kejelasan Sasaran Penganggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan, Padang*. Universitas Negeri Padang.
- Rozikin, M., Kurniawati, M., & Aliyyah, K. (2020). Strategi Peningkatan Peringkat Perguruan Tinggi Versi Kemristekdikti (Studi Pada Universitas Brawijaya). *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 86–97.  
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2020.v7.i1.p86-97>

- Sari, D. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pos Indonesi., *Jurnal Binar Akuntansi*, 2, 1–9.
- Silalahi, U. (2011). *Azas-Azas Manajemen*. Refika Aditama.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Akasara.
- Sitompul, H., Dan M. A. (2017). *Statistik Pendidikan, Teori Dan Cara Perhitungan*. Perdana Publishing.
- Sufiyaldi. (2019). *Forum Perencanaan Ptkin Se- Indonesia Bahas Masalah Pemblokiran Anggaran*. 1. <https://Pddikti.Iainpare.Ac.Id/2019/11/Forum-Perencanaan-Ptkin-Se-Indonesia.Html>
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Alfabeta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi Dan Manajermen (Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.
- Yusaini. (2020). Kontribusi Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Komitmen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri. *Atk, I(Politik)*, 121–130.
- Yusaini, Y., & Utama, I. (2020). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 107–118. <https://Doi.Org/10.33650/Al-Tanzim.V4i1.979>