

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren

Divina Mahardika Dewi¹

Winwin Yadiati²

Citra Sukmadilaga³

^{1,2,3}Akuntansi, Universitas Padjadjaran, Indonesia

¹Korespondensi penulis: divinamahardikadewi@gmail.com

***Abstract.** Along with the development of pesantren which now has other business units managed by pesantren not only manage the assets of pesantren itself, IAI launched pesantren accounting guidelines. This study examined several factors that influence the implementation of Pesantren Accounting Guidelines. The alleged factors include human resource competence, organizational commitment, and utilization of information technology. The data used is a type of primary data by taking the population of all managers and staff of Pesantren Business Unit working in the accounting and finance department in Bandung. The results of this study stated that the implementation of pesantren accounting guidelines is positively and significantly influenced by human resource competencies, organizational commitments, and the utilization of information technology both partially and simultaneously.*

***Keywords:** Human resource competency; Implementation of Pesantren Accounting Guidelines; Organizational commitment; Utilization of information technology.*

Abstrak. Seiring perkembangan pesantren yang sekarang ini telah mempunyai unit usaha lain untuk dikelola dan tidak hanya mengelola aset pesantren itu sendiri, maka Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) meluncurkan Pedoman Akuntansi Pesantren. Penelitian ini mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren. Faktor-faktor tersebut antara lain kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasional, dan pemanfaatan teknologi informasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan mengambil populasi seluruh manajer dan staf pada Unit Usaha Pesantren yang bekerja di bagian akuntansi dan keuangan di wilayah Kota Bandung. Hasil penelitian ini menemukan bahwa implementasi pedoman akuntansi pesantren dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasional, dan pemanfaatan teknologi informasi, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren; Kompetensi sumber daya manusia; Komitmen organisasional; Pemanfaatan teknologi informasi.

Article Info:

Received: January 24, 2021

Accepted: December 20, 2023

Available online: December 29, 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v13i1.783>

LATAR BELAKANG

Pondok Pesantren (ponpes) di Indonesia memiliki potensi untuk dilibatkan sebagai saluran distribusi dalam memberikan akses keuangan kepada masyarakat yang mayoritas beragama Islam. Namun, pondok pesantren masih mengalami banyak kendala dalam pelaksanaan manajerial yang berkaitan dengan anggaran, akuntansi, penataan administrasi, pengalokasian, dan kebutuhan pengembangan pesantren lainnya. Selama ini, banyak pesantren yang belum atau tidak memisahkan antara harta kekayaan pemilik ponpes dengan organisasinya. Pengelolaan manajemen keuangan yang baik seharusnya menerapkan pemisahan harta kekayaan pesantren dengan individu agar usaha pesantren lebih terukur kelebihan dan kekurangannya, baik dari pihak di dalam pesantren, seperti kyai, ustadz-ustadzah, dan pengelola lainnya, beserta pihak-pihak lain di luar pesantren, seperti orang tua santri dan donatur melalui laporan secara transparan (Solikhah *et al.*, 2019).

Kini, pesantren juga mempunyai unit usaha lain yang dikelolanya dan tidak hanya mengelola aset pesantren itu sendiri, sehingga perkembangan tersebut membutuhkan laporan keuangan yang sesuai standar dan dapat memberikan manfaat bagi pesantren. Faktanya sekarang ini, banyak pesantren yang mulai bergerak mengembangkan sektor ekonomi pesantren dimulai dari pendirian BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*) atau koperasi syariah dan pengembangan bisnis pesantren lainnya. Beberapa pondok pesantren memiliki unit usaha yang dikelola secara mandiri dan masih menjadi bagian dari badan hukum yayasan pondok pesantren tersebut. Usaha-usaha ponpes dapat juga berdiri sendiri sebagai badan hukum yang terpisah, yaitu unit usaha yang tidak termasuk dalam cakupan entitas pelaporan pondok pesantren.

Melihat urgensi tersebut, BI (Bank Indonesia) secara resmi bekerja sama dengan IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) meluncurkan Pedoman Akuntansi Pesantren (PAP). Pedoman ini ditujukan untuk membantu pondok pesantren menyusun laporan keuangan sesuai standar akuntansi yang berlaku di Indonesia yang terdiri atas SAK ETAP (Standar Akuntansi Keuangan untuk Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik) dan Standar Akuntansi Syariah (IAI & IFAC, 2019). Pedoman Akuntansi Pesantren relatif masih baru, sehingga mayoritas pondok pesantren belum mengimplementasikannya, karena belum ada yang memahami dan menggunakan penyusunan laporan keuangan sesuai dengan Pedoman Akuntansi Pesantren, sehingga laporan keuangan yang dibuat oleh pondok pesantren masih belum optimal. Secara umum, laporan keuangan yang disajikan oleh ponpes merupakan laporan keuangan sederhana berbentuk laporan penerimaan dan pengeluaran kas, karena yayasan pondok pesantren belum mengenal standar akuntansi yang digunakan sebagai pedoman pelaporan keuangan bagi entitas nirlaba (Arifin, 2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren. Penelitian yang dilakukan oleh Junefirstina dan Pesireron (2017) mengemukakan bahwa seseorang dengan sumber daya yang tinggi akan mudah dalam menyerap pengetahuan baru maka sumber daya manusia dikatakan berkualitas adalah yang mampu meningkatkan prestasi dan meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Mengimplementasikan pedoman akuntansi pesantren memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, sehingga pekerjaan yang dilakukan tersebut menggunakan pengetahuan dan ketrampilannya akan dapat diselesaikan dengan lebih mudah, cepat, intuitif, serta dengan pengalamannya tersebut dapat meminimalkan kesalahan dan diharapkan dapat mempengaruhi keberhasilan dalam implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren

Komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seseorang pada suatu tindakan yang memiliki relevansi dengan satu atau lebih sasaran (Bansal *et al.*, 2004). Dengan adanya pedoman akuntansi pesantren yang terimplementasikan, maka pondok pesantren harus mempunyai komitmen yang kuat dalam melaksanakan kebijakan tersebut untuk menyusun laporan keuangan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi dapat mempermudah dan mempercepat proses pengolahan data. Menurut Wilkinson *et al.* (2000), teknologi yang digunakan untuk membantu pekerjaan manusia akan mempermudah proses pembuatan, perubahan, penyimpanan, dan penyebaran informasi. Teknologi informasi dapat berguna bagi pondok pesantren untuk membuat laporan keuangan sesuai standar yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi pedoman akuntansi pesantren. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penelitian ini menjadi langkah awal yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh faktor-faktor terhadap implementasi pedoman akuntansi pesantren.

KAJIAN TEORITIS

Pondok Pesantren

Secara definitif, Kyai Imam Zakarsyi mengartikan bahwa pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam dengan menerapkan sistem asrama atau pondok yang menempatkan kyai sebagai figur sentralnya, masjid sebagai pusat kegiatan yang menjiwa-nyanya, dan pengajaran agama Islam di bawah bimbingan kyai yang diikuti santri sebagai kegiatan utamanya (Wirosukarto, 1996). Pesantren terbagi atas beberapa jenis, yaitu pesantren jenis A hingga E. Pesantren jenis E merupakan pesantren yang lebih modern. Di samping mengajarkan ilmu di bidang keagamaan (Islam klasik), pesantren jenis E juga mencakup pendidikan formal dari level dasar hingga perguruan tinggi, seiring pengajaran ketrampilan (Imanestia & Warsono, 2018).

Akuntabilitas dan Akuntansi Pondok Pesantren

Bentuk pelaporan keuangan yang dilakukan sebuah entitas dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan lingkungannya, serta nilai-nilai Islam. Namun, sebuah bentuk yang efektif diperlukan agar menjadi bentuk pesantren yang lebih baku sehingga memudahkan akuntan dalam membuat laporan keuangan. Perbedaan bentuk pelaporan keuangan antarentitas sejenis akan menyulitkan pihak eksternal dalam membaca dan menganalisisnya. Entitas *non-profit*, seperti pondok pesantren, memiliki kepentingan untuk menggunakan sistem akun-

tansi yang baik dan efektif. Informasi keuangan yang baik akan lebih mudah diperiksa dan dianalisis untuk menghindari adanya *fraud* atau kecurangan (Triyuwono, 2015). Banyak pihak terkait dengan dana yang mengalir ke pondok pesantren. Dana umat tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan, karena menjadi salah satu cara menjaga harta (*hifdzul mal*) sebagai salah satu *maqashid syariah* (tujuan adanya hukum Islam) (Afifuddin, & Siti-Nabiha, 2010).

Pada tahun 2017, Bank Indonesia (BI) bersama dengan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyusun sebuah buku pedoman untuk akuntansi pondok pesantren (Bank Indonesia & IAI, 2018). Pembuatan pedoman tersebut dilatarbelakangi masih adanya permasalahan internal dan eksternal dalam hal sumber daya manusia yang mengelola keuangan pondok pesantren. Sementara itu, pondok pesantren telah banyak memberikan kontribusi bagi kemajuan bangsa dan negara (Bank Indonesia & IAI, 2018). Buku pedoman tersebut berisikan prinsip-prinsip akuntansi yang harus diikuti sebagai acuan, yaitu Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP), ISAK 35 tentang Entitas Non-laba, dan SAK Syariah (Ikatan Akuntan Indonesia, 2012).

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai individu yang bekerja menggerakkan sebuah organisasi, baik dalam perusahaan maupun institusi nirlaba dan menjadi aset yang kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan (Wijayanti, & Handayani, 2017). Kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2005). Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan komponen utama untuk mengidentifikasi kompetensi, sedangkan ketrampilan (*skill*) merupakan keahlian seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Nawawi, 2008). Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan (*ability*) dan berkapasitas tinggi dapat terlihat dari pelatihan yang diikuti dan pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan (Murdayanti, & Puruwita, 2019)

Mengimplementasikan pedoman akuntansi pesantren memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, maka pekerjaan yang dilakukan perlu menggunakan pengetahuan dan ketrampilannya, sehingga pekerjaan tersebut akan dapat diselesaikan dengan lebih mudah, cepat, intuitif, serta berbasis pengalaman yang dapat meminimalkan kesalahan (Kusumawati, 2015). Sumber daya manusia yang kompeten diharapkan dapat mempengaruhi keberhasilan dalam implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren (PAP). Hasil penelitian Murdayanti dan Puruwita (2019) menyatakan adanya pengaruh kompetensi SDM terhadap akuntabilitas pesantren sedangkan penelitian Junefirstina dan Pesireron (2017), serta Kusumawati (2015) menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi SDM dan implementasi SAK ETAP, yaitu SAK ETAP merupakan salah satu acuan yang digunakan dalam pedoman akuntansi pesantren. Dari uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis kesatu (H1) dengan rumusan sebagai berikut:

H1: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan sikap individu sebagai karyawan yang tertarik dan meyakini tujuan, sasaran, dan nilai sebuah organisasi terhadap tujuannya dan adanya keinginan untuk berafiliasi, sehingga individu tersebut tetap bertahan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi (Rachmawati, 2009; Warsono, & Amdari, 2015). Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan bentuk dukungan yang kuat dari individu terhadap nilai dan sasaran organisasi yang ingin dicapai. Tiga dimensi komitmen organisasional individu adalah (Allen & Meyer, 1991):

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

Karyawan merasa sependapat dengan tujuan dan nilai organisasi, sehingga ia ingin terus bekerja di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, mereka yang mempunyai tingkat komitmen afektif tinggi akan mendukung dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi tersebut, karena adanya perhitungan atau analisis dari sisi ekonomi, yaitu keuntungan atau kerugian yang dapat dirasakan dari upaya bertahan dibandingkan dengan keputusan meninggalkan organisasi tersebut. Mereka akan semakin merasa takut kehilangan semua yang telah terinvestasikan apabila mereka bertahan semakin lama di dalam organisasi tersebut.

3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif mengacu adanya perasaan wajib untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut, karena ada intervensi dari pihak lain.

Dari penelitian sebelumnya, Junefirstina dan Pesireron (2017), serta Kusumawati (2015) menunjukkan adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan implementasi SAK ETAP. SAK ETAP dipandang sebagai salah satu acuan yang ada dalam pedoman akuntansi pesantren. Dari uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis kedua (H2) dengan rumusan sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi (TI) adalah sebuah istilah yang berlaku bagi teknologi apa pun yang digunakan manusia untuk membuat, mengubah, menyimpan, dan menyebarkan informasi dengan lebih mudah dan lebih cepat (Nurdwijayanti & Sulastiningsih, 2018). Hal-hal yang tercakup dalam pengertian teknologi informasi, di antaranya adalah computer (*hardware*), perangkat lunak (*software*), *database*, jaringan (internet), *electronic commerce*, dan lain-lain yang berhubungan dengan teknologi (Wilkinson *et al.*, 2000). Dengan adanya Pedoman Akuntansi Pesantren, bagian keuangan pondok pesantren perlu memanfaatkan teknologi informasi yang dapat mempercepat proses pengolahan data dan diharapkan mempengaruhi keberhasilan dalam mengimplementasikan Pedoman Akuntansi Pesantren.

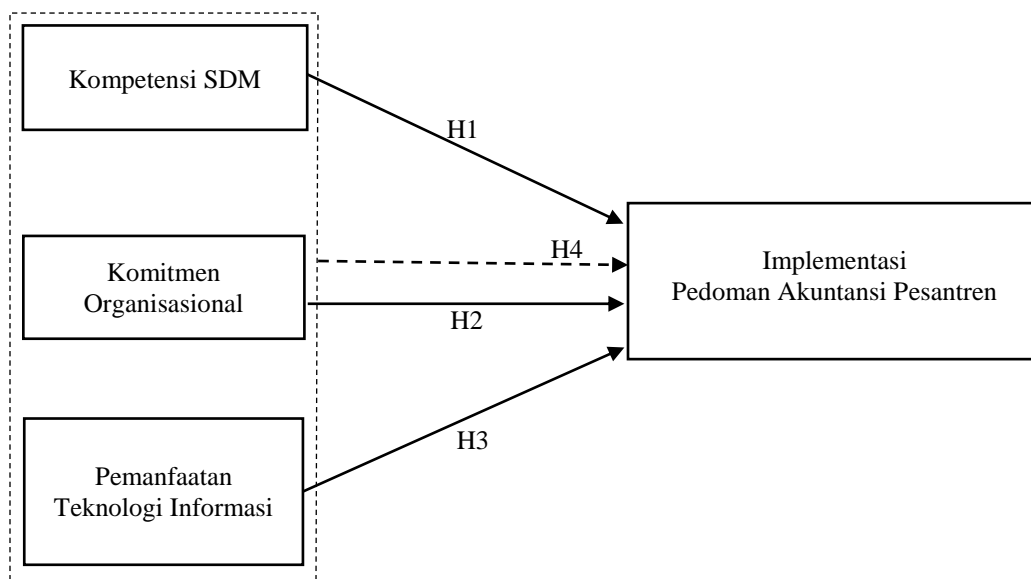
Dari penelitian sebelumnya, Siregar dan Suryanawa (2008) mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individu. Penelitian Junefirstina dan Pesireron (2017), serta Nurdwijayanti dan Sulastiningsih (2018) menunjukkan adanya pengaruh antara pemanfaatan teknologi informasi dan implementasi SAK ETAP. Dari uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis ketiga (H3) dengan rumusan sebagai berikut:

H3: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren.

Keterkaitan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Junefirstina dan Pesireron (2017), ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap implementasi SAK ETAP secara simultan, karena dengan kompetensi dan komitmen yang kuat akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tujuan sebuah organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, organisasi akan lebih mudah untuk mengolah data keuangannya. Dari uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis keempat (H4) dengan rumusan sebagai berikut:

H4: Kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasional, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren secara simultan.



Keterangan:
 —————> = uji parsial
 - - - - -> = uji simultan.

Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, kemudian pengolahan datanya dibantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 25. Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif diskriptif yang menetapkan populasi penelitian adalah seluruh manajer dan staf pada Unit Usaha Pesantren yang bekerja di bagian akuntansi dan keuangan di wilayah Kota Bandung, Jawa Barat yang berjumlah 178 Pondok Pesantren di seluruh wilayah Kota Bandung. Penentuan jumlah sampel minimal ditentukan dengan menggunakan daftar tabel penetapan jumlah sampel menurut Sekaran dan Bougie (2017), sehingga jumlah sampel minimal yang digunakan sebanyak 125 orang responden dari 118 pondok pesantren di wilayah Kota Bandung (Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, 2019).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Berdasarkan metode *sampling* tersebut, kriteria pengambilan sampel didasarkan pada penilaian yang dilakukan oleh peneliti terhadap individu yang memenuhi syarat dalam menentukan sampel atau responden (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan menggunakan cara penyebaran kuesioner pada acara pertemuan pondok pesantren, pelatihan keuangan pondok pesantren, dan penyebaran melalui media sosial. Dalam praktik pengumpulan data primer, penelitian ini menggunakan teknik studi lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*library research*).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan alat analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Selain itu, penelitian ini juga dilengkapi dengan menguji kualitas data menggunakan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur, serta uji reliabilitas dengan metode *Cronbach alpha* (Hartono, 2018).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Laki-laki	79	Jumlah: 125
	Perempuan	46	
Umur	< 26 Tahun	30	Jumlah: 125
	26-30 Tahun	30	
	31-35 Tahun	17	
	36-40 Tahun	26	
	41-40 Tahun	19	
	> 50 Tahun	3	
Pendidikan Terakhir	SMA	10	Jumlah: 125
	D3	4	
	S1	97	
	S2	14	
Masa Kerja	< 5 Tahun	59	Jumlah: 125
	5-10 Tahun	43	
	> 10 Tahun	23	

Sumber: Data primer diolah (2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden digunakan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian ini secara keseluruhan. Data karakteristik responden yang diidentifikasi meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Analisis Validitas Instrumen Penelitian

1. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing skor setiap pernyataan terhadap total skor butir-butir pernyataan pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia diperoleh hasil nilai R-hitung $>$ R-tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan sebagai indikator pengukuran variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dinyatakan valid, sehingga data yang telah terkumpul dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Analisis Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Variabel	No. Butir	Nilai R-hitung	Nilai R-tabel	Keputusan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	KN.1	0,550	0,1946	Valid
	KN.2	0,607	0,1946	Valid
	KN.3	0,587	0,1946	Valid
	AB.1	0,723	0,1946	Valid
	AB.2	0,738	0,1946	Valid
	AB.3	0,757	0,1946	Valid
	AB.4	0,779	0,1946	Valid
	AB.5	0,773	0,1946	Valid
	SK.1	0,848	0,1946	Valid
	SK.2	0,778	0,1946	Valid
	SK.3	0,620	0,1946	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020).

2. Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 3 menunjukkan bahwa jika korelasi antarmasing-masing skor setiap pernyataan mendapatkan nilai R-hitung $>$ R-tabel, sehingga masing-masing butir pernyataan sebagai indikator pengukuran variabel Komitmen Organisasional dinyatakan valid. Dari hasil tersebut, maka data yang telah terkumpul dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Analisis Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Variabel	No. Item	Nilai R-hitung	Nilai R-tabel	Keputusan
Komitmen Organisasional	AC.1	0,743	0,1946	Valid
	AC.2	0,542	0,1946	Valid
	AC.3	0,707	0,1946	Valid
	AC.4	0,757	0,1946	Valid
	AC.5	0,551	0,1946	Valid
	CC.1	0,494	0,1946	Valid
	CC.2	0,631	0,1946	Valid
	CC.3	0,411	0,1946	Valid
	NC.1	0,666	0,1946	Valid
	NC.2	0,755	0,1946	Valid
	NC.3	0,711	0,1946	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020).

3. Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Tabel 4 menunjukkan bahwa jika korelasi antara masing-masing skor setiap pertanyaan terhadap total skor butir-butir pernyataan (Pemanfaatan Teknologi Informasi) diperoleh hasil dengan nilai R hitung > R tabel. Dari hasil tersebut, maka kesimpulannya adalah masing-masing pertanyaan variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi dinyatakan valid, sehingga data yang telah terkumpul dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. Analisis Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

	No. Item	Nilai R-hitung	Nilai R-tabel	Keputusan
Pemanfaatan Teknologi Informasi	IT.1	0,775	0,1946	Valid
	IT.2	0,892	0,1946	Valid
	IT.3	0,865	0,1946	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020).

4. Variabel Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren

Tabel 5 menunjukkan bahwa jika korelasi antara masing-masing skor setiap pertanyaan terhadap total skor butir pernyataan (Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren) diperoleh hasil dengan nilai R-hitung > R-tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan variabel Pedoman Akuntansi Pesantren dinyatakan valid, sehingga data yang telah terkumpul dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 5. Analisis Validitas Variabel Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren

Variabel	No. Item	Nilai R-hitung	Nilai R-tabel	Keputusan
Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren	PAP.1	0,828	0,1946	Valid
	PAP.2	0,832	0,1946	Valid
	PAP.3	0,819	0,1946	Valid
	PAP.4	0,829	0,1946	Valid
	PAP.5	0,765	0,1946	Valid
	PAP.6	0,735	0,1946	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020).

Analisis Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren adalah andal dan reliabel.

Tabel 6. Analisis Reabilitas

Variabel	Jumlah	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	11	0,893	Reliabel
Komitmen Organisasional	11	0,837	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Informasi	3	0,799	Reliabel
Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren	6	0,866	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2020).

Uji Parsial (Uji t) dan Pembahasan

1. Analisis Pengujian Parsial Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil statistik pada Tabel 7, nilai t-hitung variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia diperoleh sebesar 4,819 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai t-tabel untuk $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan $125-3-1=121$ adalah 1,79764. Berdasarkan hasil tersebut, maka $t\text{-hitung} = 4,819 > t\text{-tabel} = 1,79764$, dan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren.

Dari data yang terhimpun, pengetahuan sumber daya manusia tentang pedoman akuntansi pesantren masih kurang, sehingga masih ada *gap* di dalam hasil analisis. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Murdayanti dan Puruwita (2019) yang menemukan bahwa salah satu kelemahan pesantren adalah masih minimnya pengetahuan dalam bidang akuntansi keuangan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, sehingga mereka masih kesulitan untuk melakukan pencatatan keuangan yang sesuai dengan standar berlaku dalam pedoman akuntansi pesantren. Dengan adanya standar laporan keuangan bagi pesantren berupa pedoman akuntansi terutama bagi ponpes yang memiliki unit usaha. Bagian

keuangan ponpes harus mampu dan memiliki kompetensi dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan akuntansi, dan mempunyai pengalaman di bidang ke-uangan.

Tabel 7. Hasil Output Persamaan Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	<i>(Constant)</i>	-1,872	2,111	-,887	,377
	Kompetensi SDM	,265	,055	,401	,000
	Komitmen Organisasional	,113	,058	,155	,053
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	,634	,148	,315	,000

^a*Dependent Variable:* Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren.

Sumber: Data primer diolah (2020).

2. Analisis Pengujian Parsial Variabel Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil statistik pada Tabel 7, nilai t-hitung variabel Komitmen Organisasional sebesar 1,955 dengan taraf signifikansi sebesar 0,053. Nilai t-tabel untuk $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan 121 adalah 1,79764. Berdasarkan hasil tersebut, maka $t\text{-hitung} = 1,955 < t\text{-tabel} = 1,79764$ dan taraf signifikansi (p) sebesar $0,053 > 0,05$. Sesuai kriteria pengujian hipotesis, maka H2 ditolak. Dengan demikian, Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren.

Ketika komitmen terhadap organisasi semakin tinggi maupun semakin menurun yang dimiliki oleh manajer atau karyawan yang berada di unit usaha pesantren tidak mempengaruhi implementasi yang dilakukan dari segala ketentuan yang ada dalam pedoman akuntansi pesantren. Hasil ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel komitmen organisasi dengan implementasi SAK ETAP pada PDAM, serta penelitian Junefirstina dan Pesireron (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap implementasi SAK ETAP pada koperasi di kota Ambon.

3. Analisis Pengujian Parsial Pemanfaatan Teknologi Informasi

Berdasarkan hasil statistik pada Tabel 7, nilai t-hitung variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi sebesar 4,281 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai t-tabel untuk $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan 121 adalah 1,79764. Berdasarkan hasil tersebut, maka $t\text{-hitung} = 4,281 > t\text{-tabel} = 1,79764$ dan taraf signifikansi (p) sebesar $0,00 < 0,05$. Sesuai kriteria pengujian hipotesis, maka H3 diterima. Dengan demikian, Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemanfaatan teknologi informasi oleh bagian keuangan di dalam unit usaha pondok pesantren, maka kondisi tersebut berdampak pada semakin baik pula implementasi yang dilakukan terhadap ketentuan yang ada di dalam pedoman akuntansi pesantren. Sebaliknya, jika semakin pemanfaatan teknologi informasi

rendah, maka semakin menurun pula kemampuan implementasi yang dilakukan terhadap ketentuan yang ada dalam pedoman akuntansi pesantren. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Suryanawa (2008), sedangkan penelitian Junefirstina dan Pesireron (2017), serta Nurdwijayanti dan Sulastiningsih (2018) menunjukkan adanya pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan implementasi SAK ETAP.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil statistik pada Tabel 8, F-hitung diperoleh sebesar 44,603 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000. Untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $dk1 = 3$, dan $dk2 = 125 - 3 = 122$, maka F-tabel adalah 2,68. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} = 44,603 > F\text{-tabel} = 2,68$ dan signifikansi (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren.

Tabel 8. Hasil Output Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	Regression	1185,145	3	395,048	44,603	,000 ^b
1	Residual	1071,687	121	8,857		
	Total	2256,832	124			

^a*Dependent Variable:* Total_Y

^b*Predictors:* (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Data primer diolah (2020).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *R-square* model penelitian ini sebesar 0,525 yang diartikan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat, yaitu Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren (Y) sebesar 52,5%. Jadi, 52,5% perubahan pada Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam model penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Output Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i> ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,725 ^a	,525	,513	2,976	1,973

^a*Predictors:* (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

^b*Dependent Variable:* Total_Y

Sumber: Data primer diolah (2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap obyek penelitian, yaitu pondok pesantren di Kota Bandung, implementasi pedoman akuntansi pesantren dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor-faktor kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi, baik secara parsial maupun simultan, namun tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, variabel kompetensi sumber daya manusia didominasi oleh dimensi pengetahuan dengan persentase tertinggi di antara dimensi-dimensi lainnya, sehingga pengetahuan para manajer dan staf bagian keuangan unit usaha pesantren tentang pedoman akuntansi perlu dilakukan dengan memberdayakan SDM pesantren melalui pelatihan pengelolaan keuangan dan praktik-praktik akuntansi dan memanfaatkan program aplikasi penyusunan laporan keuangan berbasis komputer.

Pada variabel teknologi informasi, pesantren akan lebih baik dan maksimal lagi jika menyediakan fasilitas software akuntansi yang akan lebih membantu dan memudahkan bagian keuangan unit usaha pesantren dalam membuat laporan keuangan yang sesuai dengan standar dalam pedoman akuntansi pesantren. Untuk penelitian lebih lanjut di masa mendatang, para akademisi dapat memperluas upaya eksplorasi dan mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi implementasi pedoman akuntansi pesantren di luar faktor-faktor yang telah diteliti, juga serta pemanfaatan teknologi informasi, juga. Peneliti selanjutnya diharapkan memilih objek penelitian di kota lain dan/atau tidak hanya unit usaha pesantren di satu kota, bisa juga beberapa kota dan provinsi.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Afifuddin, H. B., & Siti-Nabiha, A. K. (2010). Towards Good Accountability: The Role of Accounting in Islamic Religious Organizations. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business, and Industrial Engineering*, 4(6).
- Arifin, Z. (2012). Perkembangan Pesantren di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam UIN Sunan Kalijaga*, 9(1), 40–53.
- Bank Indonesia & IAI (2018). *Pedoman Akuntansi Pesantren*. Jakarta: BI Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah.
- Bansal, H. S., Irving, P. G., & Taylor, S. F. (2004). A Three Component Model of Customer Commitment to Service Providers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32, 234–250. <https://doi.org/10.1177/0092070304263332>
- Hartono, M. J. (2018). *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hevesi, G. A. (2005). Standards for Internal Control in New York State Government. Diakses pada tanggal 7 Oktober 2019 di: www.osc.state.ny.us

- IAI & Bank Indonesia (2018). *Pedoman Akuntansi Pesantren*. Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah BI.
- IAI & IFAC (2019). *Pedoman Pencatatan Transaksi Keuangan Pesantren*. Diakses pada tanggal 21 Juli 2019 di: www.iaiglobal.or.id
- Ikatan Akuntan Indonesia (2012). SAK Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (ETAP). Diakses pada tanggal 14 Oktober 2019 di: www.iaiglobal.or.id
- Imanestia, I., & Warsono, S. (2018). Analisis Implementasi Pedoman Akuntansi Pesantren Pada Pondok Pesantren Tipe E di Indonesia (Akuntansi Keuangan Islam untuk Lembaga Sektor Publik). *Tesis*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/163673>
- Junefirstina, M., & Pesireron, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Implementasi SAK ETAP (Study Empiris pada Koperasi di Kota Ambon). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, 6(1), 27–34. <https://doi.org/10.31959/jm.v6i1.129>
- Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat (2019). *Data Ponpes Kota Bandung*. Diakses pada tanggal 29 September di: <https://jabar.kemenag.go.id>
- Kusumawati, E. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. *Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*, 1(1), 143–150.
- Murdayanti, Y., & Puruwita, D. (2019). Kompetensi SDM Keuangan dan Akuntabilitas Pesantren. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 19–29. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1085>
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurdwijayanti, N., & Sulastiningsih, S. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik SAK ETAP pada UMKM (Studi Kasus pada UMKM di Suryodinigratan Mantrijeron Yogyakarta). *JRAMB*, 4(1), 35–50.
- Rachmawati, S. R (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo. *Tesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/5394>
- Sekaran, U., & Bougie R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, A. H., & Suryanawa, I. K. (2008). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Pada KPP Denpasar Barat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 4(2), 1–24.
- Solikhah, S., Sudibyoy, Y. A., & Susilowati, D. (2019). Fenomena Kualitas Laporan Keuangan Pesantren Berdasar Pedoman Akuntansi Pesantren dan PSAK No 45. *Soedirman Accounting Review*, 4(01), 19–39. <https://doi.org/10.20884/1.sar.2019.4.1.1368>
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Triyuwono, I. (2015). *Akuntansi Syariah: Perspektif, Metodologi dan Teori*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Warsono, S., & Amdari, D. (2015). *Akuntansi Dasar untuk Perguruan Tinggi Islam*. Yogyakarta: AB Publisher.
- Wijayanti, R., & Handayani, N. (2017). Pengaruh Kompetensi SDM dan Implementasi Akuntansi AkruaI Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(3), 1290–1307.
- Wilkinson, W. J., Cerullo, M. J., Raval, V., & Wong-On-Wing, B. (2000). *Accounting Information Systems: Essential Concepts and Applications*. Fourth Edition. NY: John Wiley and Sons, Inc.
- Wirosukarto, A.H. (1996). *KH Imam Zakarsyi dari Gontor Merintis Pesantren Modern*. Ponorogo: Gontor Press.