

BAB 1

PENDAHULUAN

Anggaran pada sektor publik yaitu perkiraan target kinerja yang akan diraih dalam kurun waktu tertentu dan ditunjukkan berupa ukuran finansial (Mardiasmo, 2018:75). Atas pembiayaan anggaran negara yang didapatkan dari uang publik, hal tersebut memberikan kesadaran masyarakat tentang pengelolaan keuangan negara yang akuntabel, efisien, efektif, dan transparan. Kesadaran masyarakat tersebut membuat Pemerintah melakukan reformasi yang ditandai dengan menerbitkan beberapa Undang-Undang yaitu UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, dan UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Terbitnya beberapa Undang-Undang baru menimbulkan berbagai perubahan dan perbaikan sistem pengelolaan keuangan negara, salah satunya yaitu sistem perencanaan dan penganggaran. Sebelum adanya reformasi, sistem perencanaan dan penganggaran di Indonesia masih menerapkan pendekatan tradisional yaitu *line-item* dan *incremental*, di mana hanya berorientasi pada input. Namun saat ini sudah menerapkan pendekatan *New Public Management* yaitu anggaran yang berorientasi pada kinerja (*performance based budgeting*).

Penganggaran berbasis kinerja yaitu pendekatan dalam sistem perencanaan penganggaran belanja negara di mana menyatakan keterkaitan antara kinerja yang ingin dicapai dengan pendanaan yang tersedia, dengan mengutamakan efektivitas dan efisiensi agar dapat mencapai kinerja yang ditargetkan (Kementerian Keuangan, 2014). Penganggaran berbasis kinerja berfokus dalam mencapai target kinerja (*output*) dengan menggunakan sarana berupa anggaran secara efisien dan efektif. Penggunaan anggaran terbilang efisien apabila dapat mencapai program dan tujuan secara optimal dengan menggunakan sumber daya secara minimal serta sesuai dengan anggaran yang telah dibuat sebelumnya. Adanya pendekatan penganggaran berbasis kinerja diharapkan dapat meminimalisir kelemahan yang

ada dalam sistem perencanaan dan penyusunan penganggaran, serta memperbaiki sistem pengelolaan keuangan negara sehingga lebih transparan dan akuntabel.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Pasal 7 ayat (2), penerapan berbasis kinerja menggunakan beberapa instrumen seperti indikator kinerja, standar biaya, evaluasi kinerja agar dapat mencapai target *output*. Objek penilaian untuk indikator tersebut telah ditentukan oleh Kementerian Keuangan (Direktorat Jenderal Perbendaharaan) selaku Bendahara Umum Negara yaitu Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). Menurut Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian IKPA Belanja Kementerian Negara/Lembaga, terjadi reformulasi IKPA yang sebelumnya terdapat 13 indikator dan berfokus pada peningkatan tata kelola pelaksanaan anggaran menjadi 8 indikator yang berfokus pada peningkatan kualitas belanja. Hal ini karena penganggaran sebelumnya hanya bersifat membelanjakan barang tanpa dilakukan pengukuran prestasi kinerja, sehingga terdapat beberapa pengeluaran negara yang belum tepat sasaran sesuai *output/outcome* dari organisasi Kementerian Negara/Lembaga. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) bertujuan menilai kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga, menilai apakah pelaksanaan anggaran sudah berjalan secara efisien dan efektif, serta menilai apakah sudah sesuai aturan. IKPA dapat diakses dalam aplikasi Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (OMSPAN). OMSPAN merupakan hasil pengembangan aplikasi berupa web oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Aplikasi ini berfungsi untuk mengelola informasi kinerja pelaksanaan anggaran negara.

Penelitian terkait peran kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi pada penerapan penganggaran berbasis kinerja akan dilakukan di KPPN Surabaya II. Peneliti memilih daerah penelitian di KPPN Surabaya II karena organisasi tersebut telah melakukan reformulasi IKPA guna mendukung kualitas belanja agar tepat sasaran sesuai *output/outcome* dari organisasi Kementerian Negara/Lembaga. Selama melakukan reformulasi IKPA, dibutuhkan beberapa

faktor seperti sumber daya manusia yang berkualitas dan pemanfaatan teknologi informasi dengan baik guna mencapai tujuan dari reformulasi IKPA sekaligus mencapai tujuan IKPA. Menurut djpb.kemenkeu.go.id, KPPN Surabaya II dan *stakeholders* mitra kerjanya saling bekerja sama dan memberikan dukungan sehingga dapat meraih nilai IKPA tertinggi pada periode triwulan I tahun 2022 dan KPPN Surabaya II memberikan penghargaan kepada beberapa *stakeholders* mitra kerja KPPN Surabaya II karena telah meraih Nilai IKPA 100. Nilai IKPA yang tinggi mencerminkan bahwa tingkat kinerja KPPN Surabaya II sudah baik sehingga kualitas belanja sudah tepat sasaran sesuai *output/outcome* dari organisasi Kementerian Negara/Lembaga. Untuk mengakses IKPA, KPPN Surabaya II telah menerapkan aplikasi Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (OMSPAN). Selain itu KPPN Surabaya II juga menerapkan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) untuk mengelola anggaran dari tahap perencanaan sampai pertanggungjawaban. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa KPPN Surabaya II dapat mencapai tujuan IKPA salah satunya penerapan penganggaran berbasis kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu peneliti termotivasi melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA PADA KPPN SURABAYA II”** guna mendapatkan informasi terbaru melalui analisis kuantitatif.

Terdapat beberapa kesenjangan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh kualitas sumber daya manusia pada penerapan anggaran berbasis kinerja, seperti pada penelitian Rizaldi (2016), menyatakan bahwa kemampuan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif pada efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Begitupun pada penelitian Prasetya (2018), menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif pada penerapan penganggaran berbasis kinerja. Penelitian Nawastri *et al* (2015), juga menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif pada efektivitas anggaran berbasis kinerja. Hal ini karena pegawai yang memiliki kemampuan menganalisis program kerja, mengalokasikan dana untuk

pembangunan penerapan anggaran berbasis kinerja, dan kemampuan menilai keandalan data kinerja adalah unsur penting bagi keberhasilan penerapan. Sedangkan pada penelitian Pradana *et al* (2014), menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh pada penerapan anggaran berbasis kinerja. Hal ini karena belum ada sumber daya seperti anggaran, program kerja, dan SDM yang cukup memahami penganggaran berbasis kinerja.

Selain itu terdapat juga penelitian mengenai pengaruh teknologi informasi pada penerapan anggaran berbasis kinerja, seperti pada penelitian Danila *et al* (2019), menyatakan bahwa sistem teknologi informasi mempunyai pengaruh positif pada efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Hal ini karena sistem teknologi informasi yang berkembang dengan cepat menjadikan pemanfaatannya luas bagi berbagai pihak baik untuk mengelola, mengakses, maupun memanfaatkan informasi penyusunan anggaran berbasis kinerja secara cepat dan akurat. Sedangkan pada penelitian Rizaldi (2016), menyatakan bahwa teknologi informasi tidak mempunyai pengaruh pada efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Hal ini karena menurutnya ada beberapa sistem informasi kinerja yang belum terintegrasi dengan sistem penganggaran meskipun sudah terdapat sistem informasi yang dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran. Berdasarkan pernyataan di atas terdapat inkonsistensi dari hasil penelitian yang memuat tentang kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap efektivitas penerapan penganggaran berbasis kinerja. Oleh karena itu, peneliti termotivasi meneliti terkait pengaruh kualitas SDM dan teknologi informasi terhadap efektivitas penerapan penganggaran berbasis kinerja di KPPN Surabaya II.

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu memperoleh bukti empiris mengenai adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas penerapan penganggaran berbasis kinerja di KPPN Surabaya II serta untuk memperoleh bukti empiris mengenai adanya pengaruh teknologi informasi terhadap efektivitas penerapan penganggaran berbasis kinerja di KPPN Surabaya II. Hal ini karena pada penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, belum ada yang memilih KPPN Surabaya II menjadi tempat penelitian. Selain itu pegawai KPPN

Surabaya II merupakan pegawai pengelolaan penganggaran negara di mana menjadi responden yang sesuai dengan topik yang diangkat dalam skripsi ini, di mana apabila penelitian ini memilih tempat penelitian dan responden yang berbeda dari penelitian sebelumnya, maka hasil penelitiannya juga akan berbeda.

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian merupakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang diterapkan dalam penelitian yaitu data primer yang diambil dari hasil kuesioner terhadap responden mengenai penerapan penganggaran berbasis kinerja pada KPPN Surabaya II. Populasi sekaligus sampel penelitian ini yaitu 35 pegawai pengelolaan keuangan di wilayah KPPN Surabaya II yang terjun dalam perencanaan dan penyusunan anggaran. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 skala sebagai skor setiap butir pernyataan. Peneliti melakukan analisis data yang terdiri dari uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

Berdasarkan hasil dalam penelitian terhadap 35 sampel dari kuesioner yang telah dikumpulkan, penerapan kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan penganggaran berbasis kinerja. Hal ini membuktikan bahwa organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta teknologi informasi yang memadai, maka dapat menerapkan penganggaran berbasis kinerja secara efektif dan efisien untuk dapat mencapai output yang optimal.

Penelitian ini dilakukan guna memberikan kontribusi bukti empiris mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap efektivitas penerapan penganggaran berbasis kinerja. Selain itu juga menyediakan informasi tambahan guna sebagai referensi oleh ASN bagian pengelolaan keuangan dalam meningkatkan kualitas penerapan penganggaran berbasis kinerja agar lebih baik ke depannya. Penelitian ini juga berguna sebagai referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

Penelitian ini terdiri dari lima bagian, yaitu: Bab 1 akan menjabarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Selain itu juga menjelaskan mengenai tujuan penelitian, kesenjangan penelitian,

ringkasan metode penelitian terkait pengambilan sampel 35 pegawai pengelolaan keuangan di wilayah KPPN Surabaya II yang terjun dalam perencanaan dan penyusunan anggaran, kontribusi penelitian serta sistematika penelitian.

Bab 2 akan menjabarkan kajian teori yang mendukung penelitian yaitu teori keagenan, konsep anggaran dan penganggaran berbasis kinerja (PBK), kualitas sumber daya manusia, dan teknologi informasi. Pada bab ini juga dijelaskan perumusan hipotesis dan kerangka konseptual.

Bab 3 akan menjabarkan metode penelitian yang ditetapkan. Bab ini juga menjelaskan mengenai sampel penelitian yaitu 35 pegawai pengelolaan keuangan di wilayah KPPN Surabaya II yang terjun dalam perencanaan dan penyusunan anggaran, jenis data penelitian ini yaitu data primer, serta prosedur pengumpulan data penelitian dengan melakukan pembagian kuesioner berupa *g-form*. Hasil kuesioner digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis melalui beberapa teknik analisis data yang diolah dalam SPSS versi 25.

Bab 4 akan menjabarkan subjek dan objek penelitian yaitu pegawai pengelolaan keuangan KPPN Surabaya II. Selanjutnya pada bab ini akan mendeskripsikan hasil pembagian kuesioner kepada sampel penelitian terkait kualitas SDM, teknologi informasi, penerapan penganggaran berbasis kinerja. Setelah itu melakukan beberapa teknik analisis dari hasil pengumpulan data tersebut. Selanjutnya hasil dari teknik analisis tersebut akan dijelaskan dan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dan tentunya dikaitkan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu lainnya yang relevan.

Bab 5 akan menjabarkan kesimpulan atau ringkasan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Di samping itu, bab ini juga memberikan masukan dan saran yang berasal dari responden kepada KPPN Surabaya II dalam menerapkan penganggaran berbasis kinerja agar menjadi lebih baik. Selain itu, bab ini juga menunjukkan beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti guna sebagai bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Peneliti mengharapkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini dapat membawa kontribusi yang baik bagi KPPN Surabaya II maupun bagi peneliti berikutnya.