

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Salah satu kewajiban Pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam pasal 3 ayat (1) UU Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara yaitu keuangan negara dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan. Amanat UU tentang keuangan negara tersebut menjadi dasar bagi pemerintah untuk selalu di jalur konsistensi ketika melewati fase keuangan negara yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan negara.

Pelaksanaan pengelolaan keuangan negara yang dilakukan oleh Pemerintah tercermin dari pengelolaan APBN yang disepakati oleh Pemerintah dan DPR di setiap tahunnya. Implementasi UU APBN tersebut diturunkan salah satunya dalam bentuk Peraturan setingkat menteri dan didukung oleh peraturan perundangan lainnya seperti Undang-Undang sektoral, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan peraturan lainnya. Ditetapkannya peraturan perundangan pendamping dan penguat UU APBN tersebut sebagai wujud komitmen pemerintah dalam menjalankan pengelolaan keuangan negara.

Salah satu kebijakan dalam rangka mendukung pelaksanaan belanja negara agar dikelola oleh pemangku kepentingan secara efektif dan efisien adalah kebijakan pemberian penghargaan dan pengenaan sanksi atas pelaksanaan anggaran

belanja K/L. Kebijakan ini telah diterapkan sejak tahun 2011. Sejak saat itu, pemerintah menerapkan kebijakan pemberian penghargaan dan pengenaan sanksi di setiap tahun berdasarkan amanat UU APBN. Mulai tahun anggaran 2017, Pemerintah menyempurnakan kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi menjadi kebijakan pemberian insentif dan telah diamanatkan dalam Undang-Undang APBN.

Salah satu dasar penerapan kebijakan pemberian insentif tersebut yaitu evaluasi kinerja anggaran yang memperhitungkan 3 (tiga) aspek, yaitu: (i) Aspek Implementasi; (ii) Aspek Manfaat; dan (iii) Aspek Konteks. Dalam aspek implementasi terdapat 4 (empat) aspek Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA yang digunakan dalam perhitungan, yaitu: (i) Aspek kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan anggaran; (ii) Aspek efektivitas pelaksanaan kegiatan; (iii) Aspek kepatuhan terhadap regulasi; dan (iv) Aspek efisiensi pelaksanaan kegiatan.

Berbicara mengenai Aspek efektivitas pelaksanaan kegiatan terdapat 3 (tiga) kriteria yaitu Retur Surat perintah Pembayaran Dana (SP2D), penyerapan anggaran dan penyelesaian tagihan. Khusus pada kriteria penyerapan anggaran, sampai dengan Semester 1 Tahun 2019 sebagian besar realisasi anggaran Kementerian/Lembaga masih sangat rendah. Seperti tulisan yang berhasil dihimpun adalah sebagai berikut:

Kepala Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah Sulaimansyah mengatakan bahwa realisasi belanja APBN semester 1 tahun 2019 di propinsi Jawa Tengah Jateng tercatat sebesar Rp. 16,029 triliun atau 39,57 persen dari target Rp. 40,506 triliun dikarenakan menghadapi kendala mulai dari perencanaan yang kurang matang, masalah teknis, hingga keuangan (<http://antaranews.com/amp/berita/951347/realisasi-belanja-apbn-rendah-jateng-hadapi-kendala-perencanaan.html>, 18 agustus 2019).

Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng) yang merupakan salah satu lembaga Pemerintah yang berada di Jawa Tengah, realisasi anggarannya juga masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan sehingga dituntut untuk melaksanakan evaluasi kinerja anggaran. Pada tingkat Kepolisian Daerah pelaksanaan evaluasi kinerja anggaran tersebut diiban oleh Biro Perencanaan dan Anggaran (RORENA), sedangkan pada tingkat satuan kerja tugas evaluasi kinerja anggaran dilaksanakan oleh URREN (Urusan Perencanaan).

Tugas URREN tersebut sesuai dengan Peraturan Kepolisian Nomor 14 Tahun 2018 tanggal 21 September 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah yaitu bertugas penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran, Hibah, evaluasi kinerja, pelaksanaan RBP (Reformasi Birokrasi Polri), PID (Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi) dan SPIP (Sistem Pengawasan Intern Pemerintah) Satuan Kerja serta mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan dan anggaran. Pencapaian target realisasi anggaran dalam prakteknya merupakan salah satu indikator kinerja pelaksanaan anggaran pada aspek kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan anggaran dan aspek kepatuhan terhadap regulasi yang menjadi indikator penilaian kinerja personel URREN. Dalam hal ini, personel URREN membuat rencana kerja dan dibebankan kepadanya target realisasi anggaran yang disusun berdasarkan Rencana Penarikan Dana dan target realisasi anggaran per bulan berdasarkan Surat Telegram Kapolri No: ST / 809 / IV / 2015 tanggal 14 April 2015 tentang langkah – langkah pelaksanaan anggaran dan target penyerapan anggaran DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) serta pencapaian kinerja.

Untuk dapat mencapai target realisasi anggaran tersebut diperlukan kinerja personel URREN pada Satuan Kerja jajaran Polda Jateng yang optimal, karena salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kinerja personel URREN tersebut. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan capaian target realisasi anggarannya. Menurut Asmiatiningsih (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan kerja (variabel individu), faktor remunerasi (variabel organisasional) dan faktor motivasi (variabel psikologi).

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja. Banyak penelitian yang telah dilakukan namun hasil-hasil penelitian tersebut belum konsisten dan sering terjadi kontradiksi. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kesenjangan penelitian pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1.

Kesenjangan Penelitian Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja

No	Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Asmiatiningsih (2018)	berpengaruh
2.	Sitorus (2014)	tidak berpengaruh

Berdasarkan pernyataan pada tabel 1.1. dapat disimpulkan bahwa tidak sepenuhnya kemampuan berpengaruh terhadap kinerja, karena ada penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk melihat apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja ataupun sebaiknya maka peneliti juga menemukan adanya kesenjangan penelitian pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2.

Kesenjangan penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja

No	Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Asmiatiningasih (2018)	berpengaruh
2.	Sinuhaji (2014)	tidak berpengaruh

Berdasarkan pernyataan pada tabel 1.2. dapat disimpulkan bahwa tidak sepenuhnya motivasi berpengaruh terhadap kinerja, karena ada penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Adanya beberapa kesenjangan penelitian antara pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja yang sudah dikemukakan oleh beberapa peneliti inilah yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Untuk penelitian ini, peneliti memberikan pembeda sebagai *novelty* yakni dengan menambahkan beberapa sumber daya manusia seperti jabatan, jenis kelamin, umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan sebagai variabel kontrol. Variabel kontrol digunakan dalam penelitian ini agar dapat lebih menjelaskan fenomena pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja dengan optimal karena variabel-variabel kontrol dapat menjadi penguat dalam menganalisa dan akan memiliki kekuatan statistik yang lebih tinggi, sehingga kesimpulan yang ditarik tidak bias atau salah persepsi.

Pemilihan Satuan Kerja jajaran Polda Jateng dipilih sebagai obyek penelitian dikarenakan Polda Jateng merupakan tempat bekerja penulis sehingga menggugah minat penulis untuk melakukan analisis tentang kemampuan penganggaran dan motivasi personel URREN dalam pencapaian target realisasi anggarannya, terutama personel URREN pada Satuan Kerja jajaran Polda Jateng. Hasil analisis tersebut diharapkan nantinya akan dapat menjadi masukan bagi Polda Jateng agar dapat terus memperbaiki diri dan meningkatkan realisasi anggarannya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini akan diberi judul *“Analisis Pengaruh Kemampuan Penganggaran dan Motivasi Personel URREN terhadap Pencapaian Target Realisasi Anggaran pada Satuan Kerja jajaran Polda Jateng dengan Jabatan, Jenis Kelamin, Umur, Masa Kerja, dan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Kontrol”*.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang dikemukakan tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan yaitu Polda Jateng belum mencapai target realisasi anggaran pada Semester I TA. 2019 sedangkan capaian target realisasi tersebut yang merupakan salah satu indikator kinerja pelaksanaan anggaran yang menjadi indikator penilaian kinerja personel URREN, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan penganggaran para personel URREN berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi anggaran di Satuan Kerja jajaran Polda Jateng?

2. Apakah motivasi para personel URREN berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi anggaran di Satuan Kerja jajaran Polda Jateng?
3. Apakah kemampuan penganggaran dan motivasi para personel URREN berpengaruh secara simultan terhadap pencapaian target realisasi anggaran di Satuan Kerja jajaran Polda Jateng?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh kemampuan penganggaran para personel URREN terhadap pencapaian target realisasi anggaran di Satuan Kerja jajaran Polda Jateng.
2. Menganalisa pengaruh motivasi para personel URREN terhadap pencapaian target realisasi anggaran di Satuan Kerja jajaran Polda Jateng.
3. Menganalisa pengaruh secara simultan kemampuan penganggaran dan motivasi para personel URREN terhadap pencapaian target realisasi anggaran di Satuan Kerja jajaran Polda Jateng.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat teoritis, yaitu memberikan pemahaman yang nyata mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi personel URREN di Satuan Kerja jajaran

Polda Jateng dengan pencapaian target realisasi anggaran Satuan Kerja tersebut.

2. Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan kepada Pemerintah dalam hal ini dibawah Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dan para personelnnya agar dapat mencapai target realisasi anggaran.

### **1.5. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing terdiri dari subbag-subbag dengan susunan pembahasan sebagai berikut:

#### **BAB I. PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB II. LANDASAN TEORI**

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis

#### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

Menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

#### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis, dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V. PENUTUP**

Sebagai bab terakhir dari penelitian ini akan diuraikan simpulan yang merupakan penyajian singkat apa yang diperoleh dalam pembahasan. Dalam bab ini juga dimuat saran – saran dan batasan berdasarkan hasil penelitian.

