

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut azas otonomi dan tugas pembantuan, pemerintah daerah juga berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran / pengguna barang. SKPD terlibat dalam pengelolaan keuangan daerah dari keseluruhan kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Adapun pengelolaan keuangan daerah meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggung jawaban, dan pengawasan keuangan daerah. SKPD merupakan bagian dari dinas daerah yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat guna memberikan kepuasan kepada masyarakat dengan program kerja dan/atau kegiatan yang dicanangkan, serta pelayanan yang diberikan.

Menyadari akan kebutuhan pelaksanaan di pemerintahan yang mengarah pada upaya mensejahterakan masyarakat ,maka pemerintah melakukan *budgeting reform* atau reformasi anggaran. Tujuan utama *budgeting reform* adalah perubahan dari pendekatan anggaran tradisional (*traditional budgeting*) ke pendekatan baru yang dikenal dengan anggaran kinerja (*performance budgeting*). Anggaran tradisional biasanya dilakukan dengan penyusunan anggaran yang

bersifat *line-item* dan *incrementalism* yaitu proses penyusunan anggaran yang hanya berdasarkan pada realisasi anggaran tahun sebelumnya, akibat dari hal tersebut tidak ada perubahan mendasar atas anggaran baru. Pemerintah atasan selalu dominan peranannya terhadap pemerintah di daerah yang ditandai dengan adanya petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dari pemerintah pusat (Mardiasmo, 2004).

Indra (2005) mengungkapkan aspek lain dalam reformasi anggaran adalah perubahan paradigma anggaran daerah. Hal tersebut diperlukan untuk menghasilkan anggaran daerah yang benar-benar mencerminkan kepentingan dan harapan masyarakat daerah setempat terhadap pengelolaan keuangan daerah secara ekonomis, efisien dan efektif (*value for money*). Paradigma anggaran daerah yang di maksud antara lain:

1. Anggaran daerah harus bertumpu pada kepentingan publik.
2. Anggaran daerah harus dikelola dengan hasil yang baik dan biaya rendah (*work better and cost less*).
3. Anggaran daerah harus mampu memberikan transparansi dan akuntabilitas secara rasional untuk keseluruhan siklus anggaran.
4. Anggaran daerah harus dikelola dengan pendekatan kinerja (*performance oriented*) untuk keseluruhan jenis pengeluaran dan pendapatan.
5. Anggaran daerah harus mampu menumbuhkan *professionalisme* kerja di setiap organisasi yang terkait.

6. Anggaran daerah harus dapat memberikan keleluasaan bagi para pelaksanaannya untuk memaksimalkan pengelolaan dananya dengan memperhatikan prinsip *value for money*.

Penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah seperti yang disebutkan di atas didanai dari beban anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) yang merupakan dasar pengelolaan keuangan daerah dalam masa satu tahun anggaran. Untuk membuat Anggaran Pendapatan Belanja Daerah berbasis kinerja, pemerintah daerah harus memiliki perencanaan strategik (Renstra). Renstra disusun secara objektif dan melibatkan seluruh komponen di dalam pemerintahan. Dengan adanya sistem tersebut pemerintah daerah akan dapat mengukur kinerja keuangannya yang tercermin dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Salah satu aspek yang diukur dalam penilaian kinerja pemerintah daerah adalah aspek keuangan berupa ABK (anggaran berbasis kinerja).

Penganggaran dengan pendekatan kinerja berfokus pada efisiensi penyelenggaraan suatu aktivitas. Efisiensi itu sendiri adalah perbandingan antara output dengan input. Suatu aktivitas dikatakan efisien, ketika output dapat dihasilkan lebih besar dengan input yang sama, atau output yang dihasilkan adalah sama dengan input yang lebih sedikit. Mardiasmo (2004:84), menyatakan bahwa sistem anggaran kinerja pada dasarnya merupakan sistem yang mencakup kegiatan penyusunan program dan tolok ukur kinerja sebagai instrument untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Anggaran berbasis kinerja merupakan suatu sistem penganggaran yang dapat memadukan perencanaan kinerja dengan anggaran

tahunan dimana akan terlihat keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan.

Hal yang paling penting dalam menghadapi implementasi perubahan sistem penganggaran adalah permasalahan kesiapan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus terus dibenahi sehingga selalu siap menghadapi perubahan khususnya dalam proses penganggaran dalam rangka peningkatan kinerja instansi pemerintah. Peningkatan kompetensi dibidang penganggaran juga dapat dilaksanakan secara terkoordinasi dalam satu atap sehingga efisien dan efektif (Indra,2005).

SDM merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Agar SDM mempunyai etos kerja tinggi, terampil dan terlatih sebuah organisasi dapat melakukan pelatihan, pendidikan, dan bimbingan bagi SDM. Hanya saja untuk menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi karena berkembang tidaknya suatu organisasi, sangat ditentukan oleh anggota atau personel dari organisasi itu sendiri.

Penelitian Khairina Nur Izzaty (2011) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas SDM terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja memiliki hasil, gaya kepemimpinan dan kualitas SDM berpengaruh positif terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Penelitian Fitri et al (2013) yang meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, sumber daya

manusia, reward dan punishment terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja memiliki hasil dimana gaya kepemimpinan, sumber daya manusia dan reward berpengaruh positif terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja, sedangkan komitmen organisasi dan punishment tidak berpengaruh terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja.

Hasil penelitian Sembiring (2009) membuktikan bahwa komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, sumber daya yang cukup, penghargaan (*reward*) yang jelas dan hukuman/sanksi (*punishment*) yang tegas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap APBD berbasis kinerja. Secara parsial penyempurnaan sistem administrasi, penghargaan (*reward*) yang jelas dan hukuman/sanksi (*punishment*) yang tegas berpengaruh signifikan terhadap APBD berbasis kinerja, tetapi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap APBD berbasis kinerja adalah penyempurnaan sistem administrasi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring (2009) dengan judul : “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyusunan APBD Yang Berbasis Kinerja (Studi Empiris Di Pemerintah Kabupaten Karo)”. Hasil penelitian Sembiring (2009). Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2009) dengan menambahkan satu variable lagi yaitu gaya kepemimpinan.

Berdasarkan uraian – uraian di atas, faktor kompetensi sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan penyempurnaan sistem administrasi belum pernah ada yang diteliti pada kantor pemerintahan di Kota Semarang. Oleh karena itu peneliti mengambil judul, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Gaya

Kepemimpinan, dan Penyempurnaan Sistem Administrasi Terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang?
3. Apakah penyempurnaan sistem administrasi berpengaruh terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang ?
4. Apakah kompetensi sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan penyempurnaan sistem administrasi secara simultan berpengaruh terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang penulis laksanakan bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang .
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang .
3. Menganalisis pengaruh penyempurnaan sistem administrasi terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang .
4. Menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan penyempurnaan sistem administrasi terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang .

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan informasi yang akurat, rinci, dan faktual, sehingga dapat memberikan manfaat yang besar bagi peneliti sendiri dan orang lain. Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari sudut aplikasi dalam konteks kehidupan manusia yaitu:

1. Bagi Penulis

Untuk mengetahui tentang faktor – faktor yang berpengaruh terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja dalam penyelenggaraan pemerintah pemerintahan pada Kantor Pemerintahan di Kota Semarang.

2. Bagi Kantor Pemerintahan di Kota Semarang

Sebagai informasi atau masukan yang dapat digunakan oleh Kantor Pemerintahan di Kota Semarang sebagai bahan pertimbangan menyempurnakan penyusunan anggaran berbasis kinerja.

3. Bagi Elemen-elemen masyarakat yang lain

Sebagai tambahan bahan referensi dalam melakukan pendampingan terhadap kinerja Pemerintah kota dan mengkritisinya.

4. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang (Unimus)

Memperluas jaringan kerjasama dengan lembaga instansi lain yang terkait dan sebagai bahan referensi dan bacaan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

