

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka pencapaian Visi Universitas Trunojoyo Madura yaitu Menjadi Perguruan Tinggi yang Unggul di bidang Pendidikan dan Riset” maka pelaksanaan kegiatan menjadi salah satu pilar utama. Kegiatan ini juga sekaligus dalam rangka mengemban tanggung jawab Universitas trunojoyo Madurai dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mendorong tercapainya visi yang berat tersebut. Kebijakan alokasi anggaran kegiatan yang terus diupayakan oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi dan juga dukungan dari berbagai pihak. Dan Universitas Trunojoyo Madura juga terus berbenah untuk menyiapkan sumber daya manusia dan meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana kegiatan Fakultas. Kesemuannya itu ditujukan agar kegiatan terus tumbuh dan berkembang di Universitas Trunojoyo Madura.

Untuk menjamin terlaksananya kegiatan Fakultas yang berkualitas dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan, maka perlu disiapkan suatu sistem perencanaan dan pelaksanaan anggaran yang terintegrasi menjadi tuntutan manajemen pemerintahan kedepan, sekaligus merupakan proses yang krusial dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain karena perencanaan dan penganggaran merupakan rangkaian kegiatan dalam satu kesatuan atau *kontinum*, keduanya juga terkait dengan pencapaian tujuan organisasi pemerintah. Perencanaan dan penganggaran merupakan proses yang terintegrasi, oleh karenanya output dari perencanaan adalah penganggaran (Bastian, 2006).

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dalam setiap

perencanaan anggaran. Hanya dari sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang dapat mempercepat perencanaan anggaran dan proses pencairan dana DIPA . Sehingga dana yang diserap dapat sesuai dengan rencana anggaran.

Anggaran sebagai alat perencanaan mengidentifikasi target yang harus dicapai oleh instansi, dan anggaran sebagai alat pengendalian, di katakan penggunaan anggaran yang secara efisien dan efektif, yaitu anggaran sesuai dengan rencana yang ditentukan dan tepat waktu dalam proses pencairannya.

Sistem anggaran pada dasarnya merupakan sistem yang mencakup kegiatan penyusunan program dan tolak ukur kinerja sebagai instrumen untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Penerapan sistem anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran dimulai dengan perumusan program dan penyusunan struktur organisasi pemerintah yang sesuai dengan program tersebut. Kegiatan tersebut mencakup pula penentuan unit kerja yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program, serta penentuan indikator yang digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan program yang telah ditetapkan.

Anggaran berbasis kinerja merupakan sistem perencanaan, penganggaran dan evaluasi yang menekan pada keterkaitan antar anggaran dengan hasil yang diinginkan. Perencanaan penganggaran kinerja harus dimulai dengan perencanaan kinerja, baik pada level nasional (pemerintah) maupun level instansi (kementerian/lembaga), yang berisi komitmen tentang kinerja yang akan dihasilkan, yang dijabarkan dalam program-program dan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Setiap instansi selanjutnya menyusun kebutuhan anggaran berdasarkan program dan kegiatan yang direncanakan dengan format RKA-KL, yang selanjutnya dibahas dengan otoritas anggaran (Departemen keuangan, Bappenas, dan DPR). RKA-KL dari keseluruhan kementerian/lembaga menjadi bahan

penyusunan RAPBN bagi pemerintah.

Menurut Dalimunthe (2015) menyatakan bahwa untuk menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan anggaran berbasis kinerja di Indonesia. Berdasarkan tinjauan literatur menunjukkan bahwa pemerintah Indonesia telah dirancang dengan konsep penganggaran berbasis kinerja yang telah sesuai dengan konsep penganggaran berbasis kinerja dalam literatur. penganggaran berbasis kinerja grand design di Indonesia menunjukkan bahwa pendekatan ini telah diintegrasikan ke dalam perencanaan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Namun ternyata, berbagai penelitian telah dilakukan di Indonesia menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran berbasis kinerja masih 'seadanya', yaitu hanya untuk memenuhi legal formal. Substansial belum ada penelitian yang menunjukkan bahwa penganggaran berbasis kinerja telah dilaksanakan sesuai dengan konsep dasar yang telah dirancang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 'kegagalan' ini terutama disebabkan kurangnya pemahaman tentang konsep dasar penganggaran berbasis kinerja oleh penyusun pengguna anggaran dan anggaran. masalah sumber daya manusia di sektor pemerintah di Indonesia masih tetap merupakan masalah utama, terutama di pemerintah daerah.

Menurut Habiburrochman, Amalia Rizki, pengaruh penganggaran berbasis kinerja dengan efektivitas pengendalian yang meliputi efektivitas pengendalian keuangan secara dan efektivitas pengendalian kinerja di Universitas Airlangga. Sampel penelitian adalah Dekan dan Wakil Dekan urusan keuangan di University of Airlangga. Variabel penelitian terdiri dari penganggaran berbasis kinerja, efektivitas pengendalian keuangan, dan efektivitas pengendalian kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa penganggaran berbasis kinerja adalah

pengaruh positif secara signifikan terhadap efektivitas pengendalian keuangan, sedangkan anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian kinerja. Implikasi yang paling penting dari penelitian ini adalah manajemen Universitas Airlangga harus mempersiapkan prosedur operasi standar untuk meningkatkan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

Selanjutnya menurut Aneu Kuraesin RS, Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efektivitas penganggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial di Kota Bandung. Populasi dari penelitian ini adalah Satuan Kerja Pemerintah Daerah Bandung, sedangkan proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada 35 SKPD di Kota Bandung. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) efektivitas penganggaran berbasis kinerja dapat meningkatkan komitmen organisasi kepada Pemerintah Kota Bandung, (2) efektivitas penganggaran berbasis kinerja dapat meningkatkan kinerja manajerial di Kota Bandung, dan (3) efektivitas penganggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi, bersama-sama untuk meningkatkan kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Safni Nursahar(2010)membuktikan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja pada prinsip dasar ekonomi,efektif dan efisien terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan anggaran.Selain itu penelitian Indraswari Kusumaningrum (2010) juga berhasil membuktikan bahwa kejelasan sistim anggaran,pengendalian akuntansi dan sistim pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Obyek dalam penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Trunojoyo Madura. Dari hasil observasi dan data data yang diperoleh bahwa dalam peran sumber daya manusia dalam penerapan anggaran berbasis kinerja terdapat beberapa kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan dan anggaran tidak bisa diserap secara maksimal. Sebagai contoh adalah :

Tabel 1.1 Realisasi Anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis tahun 2016

Anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis tahun 2016				
Prodi	Pagu	Realisasi	Sisa	Prosentase
Manajemen	153.500.000	105.092.200	48.407.800	68%
Akuntansi	152.500.000	149.455.000	2.733.500	98,21%
Ekonomi Pembangunan	122.450.000	115.455.000	6.995.000	94,29%
D3 ASP	91.100.000	79.614.250	11.485.750	87,39%
D3 Entrepreneursip	96.775.000	86.536.900	10.238.100	89,42%
Magister Akuntansi	326.600.000	314.966.300	11.633.700	96,44%
Magister Manajemen	288.695.000	256.821.250	31.873.750	88,96%
Magister Ilmu Ekonomi	65.000.000	64.686.600	313.400	99,52%
Kesimpulan	Dari hasil serapan tahun 2016 bahwa anggaran prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis tdk bisa diserap secara maximal			

Sumber : Capaian/Realisasi Anggaran Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Trunojoyo Madura tahun 2016 dari table di atas dapat diketahui bahwa pagu anggaran yang tidak terserap dengan maksimal dan belum sesuai dengan harapan, karena terlihat dari presentase serapan anggaran prodi manajemen sebesar 68%.

Dari hasil observasi peneliti diketahui bahwa pada dasarnya penyusunan anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis sudah *efektif* dan *efisien*, tetapi di sisi lain ada kegiatan Prodi Manajemen yang tidak terealisasi karena kegiatan tidak dilaksanakan sesuai rencana yang dibuat, jadwal yang tidak jelas, tidak adanya kepastian pagu anggaran, tidak adanya koordinasi antara pelaksana kegiatan dan ketua prodi, dan tidak jelasnya sistem pencairan anggaran DIPA. Sehingga kegiatan terhambat dan anggaran tidak dapat terealisasi atau diserap secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul

**Peran Sumber Daya Manusia Dalam Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja
Dilingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.
2. Bagaimana Langkah – langkah perbaikan kualitas SDM untuk mencapai tujuan organisasi

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui Peran Sumber Daya Manusia dalam Penerapan Anggaran yang *Efektif* dan *Efisien*.
2. Untuk mengetahui langkah langkah perbaikan peran SDM untuk tujuan organisasi.

1.4 Manfaat Peneliti

1. Menambah pengetahuan mengenai peran sumber daya manusia dalam penerapan anggaran berbasis kinerja yang *efisien* dan *efektif* bagi terealisasinya dalam proses pencairan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura dapat menjadi tambahan informasi, masukan dan pertimbangan untuk melakukan penyempurnaan penerapan anggaran berbasis kinerja sehingga anggaran menjadi mudah di realisasi dan lebih efektif dan efisien.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan dapat memperkaya hasil penelitian dan menjadi referensi akademis dalam bidang penerapan anggaran berbasis kinerja yang efektif dan efisien

