

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dimasa sekarang, tuntutan masyarakat berfokus pada layanan sektor umum yang cepat, tepat, serta berkualitas atau disebut dengan transformasi birokrasi. Tujuan *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 menurut Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2010 adalah mewujudkan sistem pemerintahan pemerintahan yang berkarakteristik adaptif, berintegritas, prestasi kerja yang tinggi, tanpa unsur KKN, dapat melayani masyarakat, tidak memihak, sejahtera, dan tetap pada pendirian khususnya pada nilai fundamental serta kode etik aparatur negara (Perpres RI No. 81 Tahun 2010). Tujuan tersebut jelas memiliki makna bahwa reformasi birokrasi merupakan tatanan ulang dari tingkat terendah sampai tertinggi terhadap proses birokrasi serta melakukan terobosan terobosan baru yang bertahap, jelas, nyata, berpikir diluar kebiasaan, paradigma yang berubah, serta dengan upaya yang luar biasa.

Rancangan besar Reformasi Birokrasi 2010 2025 dapat tercapai pada tahun 2022 jika mutu pelaksanaan pemerintahan ditingkatkan menjadi lebih baik dan tentunya bebas dari KKN. Atau juga dapat diwujudkan dengan memberikan pelayanan yang sesuai kebutuhan masyarakat, semakin terdepan serta dapat berkompetisi di level global yang ketat sesuai harapan masyarakat, kapasitas serta akuntabilitas aparatur yang semakin meningkat, pegawai atau sumber daya manusia semakin berkompeten, pola pikir dan budaya integritas semakin tinggi. Pelayanan

publik tentunya menjadi inti terselenggaranya birokrasi yang baik terkait dengan usaha melakukan reformasi birokrasi (Wibowo & Kertati, 2022).

Pentingnya mewujudkan *Grand Design* Reformasi Birokrasi sangat erat kaitannya dengan regulasi mekanisme akuntabilitas tiap instansi pemerintah baik pusat pun daerah, memperkuat peran dan fungsinya serta sebagai bentuk perubahan besar diparadigma serta tata kelola pemerintahan di Indonesia. Tata kelola pemerintahan identik dengan sebutan *Good Governance* yang dasarnya ialah konsep yang merujuk pada rangkaian pelaksanaan keputusan serta pencapaian yang bisa dipertanggungjawabkan bersama sebagai konsensus yang dicapai pemerintah, warga negara, serta sektor swasta penyelenggara pemerintahan disuatu negara. Selain itu, pelaksanaan *good governance* merujuk pada usaha pemerintah dalam meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan dapat memberikan layanan publik dengan maksimal (Satibi & Ediyanto, 2020).

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai SDM tentunya sangat diperlukan dalam membentuk pelaksanaan birokrasi pemerintahan yang unggul dan berorientasi pada layanan umum. Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014, aparatur pemerintah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dimana mereka akan berperan sebagai penyusun, pelaku, serta pemantau pelaksanaan kewajiban pemerintah melalui kebijakan layanan umum yang tepat sasaran, tanpa campur tangan politik, serta tidak ada indikasi KKN. Hal ini menyebabkan peningkatan kinerja aparatur sangat diperlukan guna mencapai tujuan dalam penyelenggaraan pelayanan publik pun kegiatan pembangunan nasional.

Ketercapaian tujuan organisasi pemerintahan baik dalam penyelenggaraan pelayanan publik pun kegiatan pembangunan nasional dapat terlihat dari ukuran dan evaluasi kinerja yang merujuk pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 khususnya pasal 6 ayat (5) yang membahas pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas rencana kerja anggaran serta rencana kerja Kementerian/Lembaga, membawa konsekuensi bagi semua satker dibawah naungan Kemenag RI berbentuk pertanggungjawaban atau akuntabilitas pengalokasian dana dengan efektif serta efisien, menghusus di upaya tingkatkan kesejahteraan serta layanan umum masyarakat. (Peraturan Kementerian Keuangan (PMK), 2021).

Masyarakat dalam perannya sebagai pemberi amanah berhak dan berwenang untuk meminta pertanggungjawaban dari pelaksana kebijakan yang berperan sebagai pihak yang melaksanakan dan melaporkan semua kegiatan dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya. Inilah yang dimaksud dengan pertanggungjawaban publik. Dalam pertanggungjawaban publik, pemahaman regulasi anggaran yang terbatas, integrasi sistem anggaran dan keuangan berbasis teknologi, dan sistem pengendalian internal sering menjadi masalah yang dihadapi aparatur pemerintah (Najati, dkk, 2016).

Anggaran berfungsi sebagai alat akuntabilitas di sektor publik yang bertujuan untuk menghasilkan pembangunan ekonomi dan stabilitas dalam pelayanan mencapai tujuan bersama. Selain pada sektor publik, anggaran juga menjadi alat yang penting dalam bisnis yang digunakan untuk menjalankan operasi dan mencapai tujuan mereka. Prinsip anggaran ialah efisiensi, efektifitas, transparansi,

serta akuntabel sebagai pertanggungjawaban (Oktaverina et al., 2019). Upaya memperbaiki kualitas penganggaran sektor publik salah satunya dengan menerapkan anggaran berbasis kinerja yaitu anggaran yang berorientasi pada prestasi kerja atau hasil dari apa yang dikerjakan (Nanda & Darwanis, 2016). Dalam penerapannya, anggaran disusun berdasarkan investasi (*input*) yang saling berkaitan dengan capaian kerja (*output*).

Implementasi anggaran sesuai capaian kerja merujuk pada UU Nomor 17 Tahun 2003 terkait Keuangan Negara salah satunya menyebutkan saat menyusun RAPBN, pimpinan satker sebagai otoritas Pengguna Anggaran membuat Rencana Kerja Anggaran yang disusun berdasarkan RENSTRA dan IKU yang ingin dicapai. Selain itu, untuk menyusun RAPBN berdasarkan pelaksanaan tugas, harus tersedia SDM yang tidak lain adalah aparatur pemerintah.

Dalam perkembangannya, kinerja instansi pemerintah selalu menjadi perhatian publik, ini disebabkan karena publik secara umum mulai menanyakan keuntungan yang didapat atas layanan yang diberikan instansi pemerintah. Hal ini menjadi motivasi dalam melakukan pengukuran kinerja terhadap penyelenggaraan negara. Selain juga mendorong adanya peningkatan kinerja dari aparatur pemerintah. Variabel yang mendorong keberhasilan PNS antara lain motivasi diri yang tinggi dan keinginan melaksanakan tugas secara dan tanggungjawab, kejujuran, serta pengabdian yang utuh (Zulaikah, 2020). Kurangnya SDM yang berkompoten, sarana prasarana pendukung, alokasi anggaran, serta kurangnya dana untuk pengembangan kompetensi karyawan adalah beberapa masalah yang dapat menghambat kinerja organisasi sektor publik.

Langkah yang ditempuh pemerintah untuk menangani hambatan kinerja tersebut salah satunya adalah dengan mengalokasi anggaran pendidikan yang diatur oleh pemerintah yaitu sebesar 20% dari APBN dan APBD sesuai UUD 1945 pasal 31 ayat 4 yang berbunyi “Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional”.

Perguruan tinggi merupakan salah satu domain dari sekian ruang yang masuk dalam kategori pelayanan publik dan diatur pelaksanaannya. Sesuai UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Perguruan Tinggi dapat berbentuk Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, atau Akademik. Pemerintah melalui kementerian atau lembaga pemerintahan yang melaksanakan fungsi pendidikan antara lain Kemendikbudristek, Kemenparekraf, Kemenag, serta kementerian lain yang menyelenggarakan sekolah kedinasan.

Fungsi pendidikan khususnya pendidikan tinggi pada Kementerian Agama tidak sepenuhnya sama dengan fungsi pendidikan pada Kemendikbudristek, jika dibandingkan dalam hal perencanaan anggaran, alokasi anggaran pendidikan tentunya akan berfokus pada Kemendikbudristek yang jelas menaungi bidang pendidikan, sedangkan Kemenag akan disesuaikan juga dengan fungsi agama dan layanan lainnya. Hal ini ditegaskan oleh Kepala Biro Humas, Data dan Informasi Kementerian Agama RI Bapak Dr. Mastuki dalam liputan6.com pada hari Selasa tanggal 19 Maret 2019, yang menyebutkan menurut studi Bank Dunia tahun 2019, Kemenag hanya mendapatkan alokasi anggaran kurang dari 10,5% dari total

anggaran pendidikan tahun 2019 yaitu sebesar Rp 52 Triliun dari total anggaran Rp. 487,9 Triliun.

Selain itu, dalam hal pelaksanaan anggaran, Kemenag sesuai kebijakan Menteri Agama tentunya akan berorientasi pada program dan kegiatan yang bersifat keagamaan atau kegiatan moderasi beragama, yang mana dalam hal ini belum tentu diterapkan juga pada Kemendikbudristek. Beda halnya dalam hal pelaporan dan evaluasi, baik Kemendikbudristek pun Kemenag sama sama mengacu pada aturan Kementerian Keuangan serta didampingi oleh Inspektorat Jenderal (Itjen) sebagai pihak internal dan diawasi oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertindak sebagai lembaga eksternal.

Perguruan Tinggi dibawah Kemenag terdiri dari PTKIN dibawah Ditjen Pendidikan Islam, PTKKN dibawah Ditjen Bimas Kristen, PTKKatN dibawah Ditjen Bimas Katolik, PTKHN dibawah Ditjen Bimas Hindu, dan PTKBN dibawah Ditjen Bimas Buddha. Dari segi struktur, selain PTKIN semua fungsi pendidikan pada Ditjen masih tergabung dengan fungsi agamanya termasuk PTKHN.

Terdapat empat PTKHN yang berada dibawah naungan Ditjen Bimas Hindu Kementerian Agama RI yaitu Universitas Hindu Negeri (UHN) I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar, Institut Agama Hindu Negeri (IAHN) Tampung Penyang, Institut Agama Hindu (IAHN) Gde Pudja Mataram, dan Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri (STAHN) Mpu Kuturan Singaraja. Merujuk pada Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja yang telah disetujui oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B 503/M.PAN

RB/01/2016, tanggal 27 Januari 2016 menjadikan STAHN Mpu Kuturan sebagai PTKN termuda yang siap memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Secara khusus STAHN Mpu Kuturan Singaraja sebagai lembaga Pendidikan Tinggi yang mengayomi beberapa aparatur pemerintah juga melakukan pelbagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah yang termuat dalam dokumen renstra dan ortaker STAHN Mpu Kuturan diantaranya dengan meningkatkan pengetahuan, skill, kemampuan, percaya diri, motivasi, serta komitmen melalui berbagai macam pembinaan atau diklat kepegawaian yang diselenggarakan oleh STAHN Mpu Kuturan Singaraja sendiri atau bekerja sama dengan pihak lainnya, meningkatkan peran *leading sector* dimasing masing unit kerja dalam memberikan masukan, anjuran, petunjuk, serta motivasi kerja untuk pegawai melalui kepemimpinan yang komprehensif dan visioner yang ditunjukkan oleh pimpinan STAHN Mpu Kuturan Singaraja, meningkatkan mutu dengan masukan dan motivasi yang diberikan oleh pegawai antar satu dengan yang lainnya, rasa saling percaya terhadap sesama pegawai, kebersamaan dan persatuan aparatur melalui kerjasama tim melalui pembuatan Surat Keputusan yang dibuat oleh pimpinan STAHN Mpu Kuturan Singaraja, serta dengan membenahi cara kerja, sarana dan prasarana yang didapatkan dari lembaga, budaya dan iklim kerja dalam organisasi, serta melalui sistem informasi publik yang dikembangkan STAHN Mpu Kuturan Singaraja.

Merujuk pada Surat Edaran Sekjen Kemenag RI Nomor 32 Tahun 2021 tanggal 17 Desember 2021 tentang Penambahan Komitmen dalam Format

Perjanjian Kinerja pada Satuan Kerja di Lingkungan Kementerian Agama yang merujuk pada Keputusan Menteri Agama Nomor 94 Tahun 2021 tentang Pedoman Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Pada Kementerian Agama serta arahan Menteri Agama yang disampaikan pada acara Penyerahan DIPA dan Penandatanganan Perjanjian Kinerja Kementerian Agama Tahun Anggaran 2022 tanggal 6 Desember 2022 yang diselenggarakan Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal, Kepala Satuan Kerja dilingkungan Kementerian Agama menandatangani perjanjian kerja dengan salah satu klausulnya menyebutkan bahwa sebagai tindak lanjut dari arahan Menteri Agama terkait penambahan komitmen pernyataan kesepakatan kinerja, khususnya pihak pertama bersedia anggarannya diblokir sebesar 25% jika sampai dengan akhir triwulan ketiga, realisasi anggaran masih kurang dari 75%, serta tambahan indikator kinerja dalam lampiran Perjanjian Kinerja, khususnya Kinerja Anggaran dengan nilai 95 sebagai implementasi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 2/PMK.02/2021 tentang Tata Cara Pemberian Penghargaan Dan/Atau Pengenaan Sanksi Atas Kinerja Anggaran Kementerian Negara dan Lembaga.

Hal tersebut ditegaskan kembali dalam Surat Menteri Agama Republik Indonesia Nomor B 047/MA/KU.00/02/2022 tanggal 21 Februari 2022 perihal Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kementerian Agama Tahun 2022 yang merujuk pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas RKA serta RKAKL, yang menyatakan bahwa dengan melakukan pelaksanaan anggaran sesuai dengan rencana kerja dan anggaran merupakan salah satu langkah mempersiapkan pengukuran keberhasilan

pelaksanaan anggaran, selain itu terdapat target serapan anggaran triwulan kedua sampai dengan bulan Juli 2022 sebesar 75% . Dimana target tersebut meningkat dari target serapan anggaran yang ditetapkan Kemenkeu pada tahun anggaran sebelumnya yaitu hanya sebesar 40% pada triwulan kedua.

Besar realisasi atau serapan anggaran pada satuan kerja Kementerian/Lembaga dapat dilihat secara *realtime* pada aplikasi Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (OMSPAN) yang merupakan aplikasi terintegrasi dari Kementerian Keuangan. Sesuai *print out* dari aplikasi tersebut, realisasi anggaran sampai dengan akhir bulan Juli 2022 untuk Satker STAHN Mpu Kuturan Singaraja adalah sebesar 53,94%, angka ini tentunya belum memenuhi syarat yang ditetapkan oleh Menteri Agama melalui Surat Nomor B 047/MA/KU.00/02/2022 tanggal 21 Februari 2022.

Belum terpenuhinya sasaran serapan anggaran yang ditetapkan tersebut tentu menjadi persoalan yang perlu diidentifikasi sebagai bahan evaluasi pimpinan bersama para pengelola anggaran dibawahnya mengingat adanya *punishment* berupa blokir anggaran 25%. Karena salah satu aspek yang dapat dipertimbangkan untuk berkontribusi pada pertumbuhan suatu negara adalah tingkat penggunaan anggarannya. Ketika proses serapan anggaran menjadi sangat lambat, tidak menutup kemungkinan bahwa hal tersebut akan menyebabkan terhentinya pertumbuhan ekonomi yang pada gilirannya mengakibatkan kerugian ekonomi bagi keuangan negara (Delia et al., 2021).

Sebelumnya, beberapa penelitian yang terkait dengan kinerja dan penyerapan anggaran sudah pernah dilakukan, contohnya Arniwita *et al.*, (2019) yang

menyatakan bahwa serapan anggaran belanja secara signifikan dipengaruhi oleh perencanaan dan pelaksanaan anggaran, sedangkan kapasitas SDM tidak berpengaruh signifikan. Kemudian serapan anggaran belanja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja instansi Pemerintah Provinsi Jambi. Selain itu, Sirin *et al.*, (2020) juga melaksanakan penelitian dan memperoleh hasil bahwa tingkat serapan anggaran dipengaruhi oleh perencanaan anggaran, kompetensi SDM dan evaluasi anggaran secara positif dan signifikan.

Keahlian khusus tentunya wajib dimiliki aparatur yang diberi tanggung jawab untuk mengelola anggaran. Dimulai dengan tata kelola keuangan, keterampilan komputer atau teknologi informasi, serta pemahaman terkait aturan dan kebijakan. Penyerapan anggaran ditingkatkan sesuai dengan kinerja aparatur di bagian pengelolaan anggaran (Sirin *et al.*, 2020). Selain itu, SDM juga berpengaruh terhadap realisasi anggaran atau dengan kata lain, semakin profesional aparatur pengelola anggaran, maka serapan anggaran menjadi lebih maksimal terserap. Faktor faktor yang terkait dengan kompetensi SDM terdiri atas pengetahuan, kemampuan, perilaku dan pengalaman (Sirin *et al.*, 2020).

Di sisi lain, penelitian oleh Pangestu (2021) menunjukkan bahwa kinerja anggaran secara parsial dipengaruhi oleh partisipasi penyusunan anggaran sedangkan kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh. Kemudian partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggaran pada perusahaan yang di teliti. Hasil tersebut juga dinyatakan oleh Ketike (2021) dengan hasil penelitian terkait produktivitas DPKD yang cukup produktif. Hal ini terlihat dari dukungan terhadap peningkatan

PAD dengan mengalokasikan anggaran untuk setiap agenda kerja yang direncanakan. Kualitas kerja DPKD terlihat dari prosedur dalam pemberian informasi pelayanan mengenai PAD yang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan serta pelayanan yang responsive dan selalu menjaga kepuasan dari wajib pajak yang membutuhkan layanan pendaftaran dan penyetoran pajak. Pihak DPKD melakukan mekanisme pertanggungjawaban secara vertikal kepada Pemerintah Kabupaten Gayo Lues dan juga masyarakat.

Mengacu pada banyaknya analisis temuan riset sebelumnya, ada ketidakkonsistenan hasil yang berdampak pada kinerja dan serapan anggaran. Dihipotesiskan bahwa berbagai aspek keadaan bermain berinteraksi satu samalain guna hasilkan efek terlihat dikeadaan tertentu. Dalam situasi di mana elemen elemen ini dapat meningkatkan atau melemahkan hubungan atau menjelaskan posisi faktor faktor lain, mereka dikatakan memiliki kekuatan penjelas. Efektivitas pengelola anggaran dianggap sebagai salah satu aspek yang berpotensi mempengaruhi sifat hubungan ini.

Berdasarkan kajian empiris dan konseptual di atas, maka penting untuk dilakukan analisis lebih detail terkait faktor faktor yang mempengaruhi capaian kinerja pengelola anggaran di PTKN khususnya STAHN Mpu Kuturan Singaraja mengingat adanya aturan baru sebagai fenomena yang perlu digali lebih jauh.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada konteks kelembagaan, banyak faktor serta dimensi serapan anggaran yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah termasuk pengelolaan anggaran didalamnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi serapan anggaran ialah

perencanaan dan pelaksanaan anggaran, komitmen organisasi, kualitas SDM, dan sistem pengendalian intern (Kennedy, 2020). Berangkat dari latar belakang di atas dan mengacu pada fokus masalah penelitian, banyak hal yang bisa diidentifikasi yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah pada satuan kerja formal diantaranya: (1) manajemen organisasi, (2) sistem anggaran kelembagaan, (3) proses pelaksanaan anggaran dan kegiatan, (4) sistem informasi manajemen, (5) laporan akuntabilitas kelembagaan, (6) *reward* dan *punishment*, (7) kesejahteraan aparatur, (8) monitoring dan evaluasi, (9) ketersediaan sarana prasarana, dan (10) iklim kerja. Diantara banyak faktor tersebut terdapat konstelasi dan korelasi yang bersifat mutualis yang tidak selamanya menghasilkan sesuatu yang bersifat positif.

Bersandar pada preposisi diatas, pada konteks penelitian ini teridentifikasi beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah khususnya pengelola anggaran di lingkungan STAHN Mpu Kuturan Singaraja. Dapat diidentifikasi beberapa masalah yang bersentuhan langsung dengan formulasi kinerja aparatur atau pegawai, terutama yang bersifat kebijakan formal vertikal. Faktor faktor tersebut diantaranya adalah: (1) perencanaan anggaran, (2) kesesuaian renstra dengan sasaran anggaran dan program, (3) komitmen organisasi, (4) pencatatan administrasi, (5) sistem pengendali internal, (6) output/sasaran kegiatan, (7) kualitas SDM, dan (8) koordinasi antar bagian. Faktor faktor tersebut memiliki pengaruh yang bersifat langsung pun tidak langsung terhadap kinerja aparatur atau pegawai dilingkungan STAHN Mpu Kuturan Singaraja. Bertalian dengan hal tersebut, riset ini diarahkan pada upaya mengurai hubungan langsung faktor faktor tersebut untuk menakar kinerja aparatur atau pegawai dilingkungan

STAHN Mpu Kuturan Singaraja. Upaya pengkajian dan pengujian hubungan antar variabel partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, serta komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah dilakukan dalam formasi riset *ex post facto*, sehingga tidak ada treatment/perlakuan pada variabel yang diteliti.

1.3 Batasan Masalah

Berlandaskan identifikasi masalah yang telah dibahas sebelumnya, diperlukan upaya dalam membatasi ruang lingkup masalah untuk bisa lebih fokus ke arah pemecahan permasalahan yang akan dikaji. pembatasan permasalahan tersebut terbatas pada ranah perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta kebijakan lembaga yaitu (1) hubungan variabel partisipasi anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran, (2) hubungan variabel kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran, dan (3) variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola anggaran. Upaya untuk mengurai hubungan langsung variabel partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, serta komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola anggaran di lingkungan STAHN Mpu Kuturan Singaraja akan dilakukan dengan cara menakar pengaruh masing masing variabel dalam formula analisis penelitian korelasional dengan desain *ex post facto* yang melibatkan tiga variabel bebas serta satu variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Pengelolaan anggaran adalah proses perencanaan, pencatatan, pengorganisasian, pengendalian, serta pemantauan sumber daya keuangan guna tercapainya tujuan atau target kinerja satuan kerja. Target satuan kerja tersebut tertuang dalam perjanjian kinerja yang ditandatangani pimpinan satker dengan

atasan langsungnya pada awal tahun anggaran. Pengelola anggaran berperan dalam meningkatkan serapan anggaran yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja Lembaga atau satuan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, pertanyaan dari masalah yang diteliti terkait faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola anggaran adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
2. Bagaimanakah pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola anggaran pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
4. Bagaimanakah pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran melalui komitmen organisasi pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
5. Bagaimanakah pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran melalui komitmen organisasi pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan permasalahan diatas, tujuan utama dari penelitian ini tidak lain adalah untuk melihat komitmen dari satuan kerja khususnya pengelola anggaran pada STAHN Mpu Kuturan Singaraja dalam mengelola keuangan negara sesuai dengan aturan dan kebijakan sehingga dapat mencapai target serapan yang

tertuang dalam perjanjian kinerja yang telah ditanda tangani bersama pada awal tahun anggaran. Dari tujuan utama tersebut, dapat dirinci tujuan khusus dalam penelitian ini yaitu:

1. Memperoleh hasil uji dan analisis signifikansi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja.
2. Memperoleh hasil uji dan analisis signifikansi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja.
3. Memperoleh hasil uji dan analisis signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola anggaran pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja.
4. Memperoleh hasil uji dan analisis signifikansi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran melalui komitmen organisasi pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja.
5. Memperoleh hasil uji dan analisis signifikansi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pengelola anggaran melalui komitmen organisasi pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, temuan penelitian ini nantinya bisa memperkaya dan menjustifikasi keterkaitan antara pentingnya penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas pelaksanaan anggaran serta implikasi komitmen organisasi

terhadap tata kelola keuangan dalam satuan kerja pemerintah, sehingga dapat diformulasikan sebuah logika partisipasi dan kejelasan sasaran yang sesuai dengan komitmen dan kebutuhan satuan kerja pemerintah. Disisi lain, temuan penelitian ini akan memperluas pandangan dan pengetahuan para penyelenggara negara sebagai bagian integral dari kunci keberhasilan pengelolaan tata pemerintahan dalam satuannya masing masing, sehingga perwujudan *good governance* dapat dipercepat prosesnya. Melalui pengembangan iklim perencanaan anggaran dan didukung oleh sistem informasi yang memadai, secara logika akademis dan praktis akan terpolakan sebuah mekanisme kinerja yang sehat, produktif, dan efisien, sebagai wujud dari justifikasi komponen komponen sistem anggaran berbasis kinerja yang saat ini tengah dikembangkan dalam pengelolaan kenegaraan di Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan temuan dalam penelitian ini akan bermanfaat untuk semua kalangan, terutama mereka yang berkecimpung dalam pengelolaan keuangan negara dan pelayanan publik. Atau secara rinci, manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

- 1) Bagi pemerintah, untuk penguatan serta transparansi penggunaan keuangan negara. Temuan dalam penelitian ini harapannya mampu memberikan gambaran dan potret riil dampak dari partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran serta komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola anggaran, sehingga bisa memperkuat dan memberdayakan tata kelola anggaran berbasis kinerja sebagai sebuah inovasi dalam struktur keuangan kenegaraan di Indonesia.

- 2) Bagi Penulis, temuan penelitian ini akan sangat bermanfaat guna menemukan bukti empiris dalam pencapaian kinerja pengelola anggaran di STAHN Mpu Kuturan Singaraja dengan peningkatan target serapan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3) Bagi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) serta elemen masyarakat lain, menjadi bahan referensi dalam analisis kinerja anggaran STAHN Mpu Kuturan Singaraja, sehingga dapat digunakan dalam pendampingan atau mengkritisi kinerja aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan.
- 4) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha, temuan penelitian ini akan berguna dalam memperluas jaringan kerjasama antar lembaga atau instansi terkait, serta dapat juga menjadi bahan referensi atau kajian pustaka guna pengembangan riset selanjutnya.
- 5) Bagi STAHN Mpu Kuturan Singaraja, sebagai masukan dan bahan evaluasi terkait pengelolaan anggaran berbasis kinerja sehingga dapat menjadi bahan pengembangan institusi untuk mencapai target yang ditetapkan.
- 6) Bagi peneliti selanjutnya, temuan penelitian ini tentunya dapat digunakan sebagai bahan pembandingan atau penambah pengetahuan, khususnya dibidang kinerja, anggaran, dan organisasi pemerintahan.

1.6.3 Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini harapannya dapat dipergunakan sebagai bahan masukan serta pertimbangan satuan kerja khususnya STAHN Mpu Kuturan Singaraja dalam menyusun kebijakan secara terperinci atau mendetail tentang proses perencanaan dan pelaksanaan anggaran serta komitmen organisasi agar dapat meningkatkan

kinerja pengelolaan anggaran sesuai arahan Menteri Keuangan dan Menteri Agama. Kemudian, sebagai pertimbangan pimpinan dalam upaya meningkatkan kompetensi SDM baik tenaga kependidikan di bidang keuangan pun tenaga pendidik dengan tugas tambahan. Selain itu, dapat juga sebagai dasar dalam penyusunan Rencana Penarikan Dana (RPD) guna menunjang pelaksanaan pengelolaan anggaran.

1.7 Penjelasan Istilah

Penjelasan penjelasan yang diuraikan dalam penelitian ini terdapat beberapa istilah atau singkatan yang digunakan, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. PMKN : Peraturan Menteri Keuangan
2. PMA : Peraturan Menteri Agama
3. DITJEN : Direktorat Jenderal
4. DIRJEN : Direktur Jenderal
5. BIMAS : Bimbingan Masyarakat
6. SDM : Sumber Daya Manusia
7. LSM : Lembaga Swadaya Masyarakat
8. SATKER : Satuan Kerja
9. PTN : Perguruan Tinggi Negeri
10. PTKN : Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri
11. PTKHN : Perguruan Tinggi Keagamaan Hindu Negeri
12. UHN : Universitas Hindu Negeri
13. IAHN : Institut Agama Hindu Negeri
14. STAHN : Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri

- 15. SK : Surat Keputusan
- 16. RPD : Rencana Penarikan Dana

1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian atau dikenal juga sebagai asumsi mendasar adalah representasi dari hipotesis, perkiraan, kesimpulan sementara, atau teori sementara yang belum terbukti benar. Asumsi dasar dapat diartikan sebagai sebuah anggapan atau persepsi terhadap sebuah poin pemikiran yang keberadaannya dipercaya oleh peneliti. Sudut pandang ini dipaparkan dalam buku *Research Procedures A Practical Approach* (Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis) oleh Winarko Surakhman yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto.

Berlandaskan penjelasan tersebut, asumsi dalam penelitian ini ialah partisipasi anggaran yang mewakili proses perencanaan anggaran, kejelasan sasaran anggaran yang mewakili proses pelaksanaan anggaran, serta komitmen organisasi dari sisi kebijakan kelembagaan yang berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan realisasi atau serapan anggaran.

1.9 Rencana Publikasi

Penelitian ini akan dipublikasikan pada Jurnal Ilmiah Akuntansi (JIA)–S2.