

RANCANGAN MODEL EFEKTIVITAS PENGGUNAAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Oleh :

Cholifah

Universitas Bhayangkara Surabaya

e-mail : cholifahbahri@yahoo.co.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pola penggunaan anggaran yang efektif dalam meningkatkan kinerja keuangan daerah. Variabel independen yang diduga mempengaruhi proses efektivitas penggunaan anggaran berbasis kinerja yakni Sumberdaya (X1), Ganjaran (*Reward*) (X2), Hukuman /*punishment* yang tegas (X3), orientasi pada hasil (X4), pengukuran kinerja(X5). Analisis model digunakan untuk menemukan, apakah ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Populasinya adalah para pejabat pengguna anggaran di Dinas Pendapatan daerah di Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan presentase karakteristik responden Dipenda Provinsi Jawa Timur dengan katagori jenis kelamin, Instansi, umur, jabatan, lama jabatan, pendidikan, kursus, serta hasil tanggapan responden terhadap variabel masing-masing independen terhadap dependen.

Kata kunci: *Sumberdaya, Ganjaran, Hukuman, orientasi hasil, pengukuran kinerja, anggaran berbasis kinerja*

ABSTRACT

This study aims to examine patterns of use are effective in improving budget financial performance area. Independent variables thought to affect the effectiveness of the use of performance-based budgeting Resources (X1), reward (Reward) (X2), Punishment / strict punishment (X3), results orientation (X4), performance measurement (X5). Analysis of the model is used to find, if there is influence between the dependent and independent variables. Its population is the officials in the Department of Revenue budget users in the area of East Java Province. Results of this study indicate the percentage of respondents characteristics Receipt of East Java province with gender category, agency, age, occupation, length of occupation, education, courses, and the results of respondents to each independent variable on the dependent.

Keywords: Resource, Reward, Punishment, results orientation, performance measurement, performance-based budgeting

PENDAHULUAN

Pada era otonomi daerah sekarang ini, pemerintah telah melakukan perubahan penting dan mendasar yang dimaksudkan untuk memperbaiki berbagai kelemahan dan kekurangan yang ada serta upaya untuk mengakomodasikan berbagai tuntutan dan aspirasi yang berkembang pada masyarakat di daerah. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah membawa perubahan fundamental dalam hubungan tata pemerintahan dan hubungan keuangan, sekaligus membawa perubahan penting dalam pengelolaan Anggaran Daerah, khususnya masalah penganggaran. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah sebagai terjemahan dari pasal 150 s/d pasal 194 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, nampaknya berusaha menjembatani tuntutan masyarakat dan daerah dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik dan berorientasi pada kepentingan publik. Dalam kaitan dengan anggaran daerah, Peraturan Pemerintah tersebut telah menyiratkan adanya arah kebijakan pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada publik. Hal ini sangat jelas tercantum pada pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 bahwa Anggaran Daerah disusun berdasarkan anggaran kinerja. Selanjutnya pada ayat (2) pasal 19 dimaksud, menyatakan bahwa guna menunjang penyiapan anggaran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 Pemerintah Daerah mengembangkan standart analisa belanja, tolok ukur kinerja dan standar biaya.

Berdasarkan hasil riset Malang Corruption Watch tentang korupsi di Jawa Timur, nilai kerugian negara akibat korupsi di Jawa Timur pada 2008 ini sebanyak Rp 1,3 triliun. (*Koran Tempo*, 22 Desember 2008). Jumlah

ini merupakan akumulasi kerugian negara di 20 wilayah Kotamadya dan Kabupaten, yakni: Kota Malang, Kabupaten Malang, Kota Batu, Kabupaten Blitar, Tulungagung, Kota Madiun, Kota Kediri, Kabupaten Kediri, Nganjuk, Ponorogo, Jember, Situbondo, Banyuwangi, Gresik, Surabaya, Sampang, Pamekasan, Sumenep, Kabupaten Mojokerto, dan Lumajang. Adapun pihak yang menjadi pelaku korupsi dimaksud adalah pejabat satuan kerja perangkat daerah (dinas, kantor, badan) sebanyak 56 persen; walikota, bupati, sekretaris daerah sebanyak 44 persen; legislatif 9 persen, yudikatif sebanyak 5 persen, dan aparat desa sebanyak 1 persen. "Hasil riset ini menunjukkan korupsi adalah bagian dari budaya kekuasaan dan bukan budaya masyarakat. Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan transparan maka digunakan teknik penganggaran berbasis kinerja yang merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan, termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut. Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti efektivitas penggunaan anggaran berbasis kinerja pemerintah di Provinsi Jawa Timur khususnya pada Dinas Pendapatan Daerah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini perlu mempertanyakan : apakah sumberdaya, Ganjaran (*Reward*), Hukuman /*punishment* yang tegas, orientasi pada hasil, pengukuran kinerja sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas penggunaan anggaran berbasis kinerja secara simultan dan parsial?. Kondisi penggunaan anggaran berbasis kinerja merupakan tuntutan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan transparan. Untuk itu maka perlu diidentifikasi pola penggunaan anggaran yang efektif dalam meningkatkan kinerja keuangan daerah. Oleh karena itu maka dalam penelitian ini bertujuan

untuk: (a). Menghasilkan Variabel-Variabel yang mempengaruhi proses Efektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis Kinerja di Jawa Timur. (b). Membuat Rancangan Model yang tepat bagi efektivitas penggunaan anggaran berbasis kinerja di Provinsi Jawa Timur.

Sedangkan bagaimana tujuan itu dicapai, dituangkan dalam program, diikuti dengan pembiayaan pada setiap tingkat pencapaian tujuan. Untuk itu maka perlu adanya pencegahan secara preventif terhadap tingginya angka penyelewengan terhadap penggunaan anggaran. Salah satu upaya preventif tersebut adalah dengan cara meningkatkan kepatuhan pengguna anggaran sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan daerah. Maka penelitian ini penting untuk dilakukan karena mempunyai keutamaan sebagai berikut: (1). Luaran hasil penelitian ini dapat digunakan oleh lembaga pemerintahan terutama Dinas Pendapatan Daerah yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan anggaran yang berbasis kinerja. Model hasil temuan penelitian ini diharapkan memberi dampak positif pada penggunaan anggaran sesuai dengan sistem yang baru sebagai pengganti sistem *line item budgetting* yang menekankan pada input bukan output. (2). Luaran hasil penelitian ini juga menjadi pedoman bagi lembaga pemerintahan khususnya Dinas Pendapatan Daerah dalam penggunaan anggaran agar efisien dan efektif sehingga dapat menekan tingginya angka penyimpangan dalam penggunaan anggaran, Dengan meningkatnya efisiensi penggunaan anggaran maka secara ekonomi akan meningkatkan kinerja keuangan daerah. (3). Luaran ini juga bisa menambah khasanah ilmu terutama berkaitan dengan efisiensi penggunaan anggaran berbasis kinerja (4). Luaran hasil penelitian juga akan dipublikasikan dalam bentuk artikel ilmiah melalui jurnal terakreditasi Nasional yaitu Yuridika, UNAIR

STUDI PUSTAKA

Anggaran Berbasis Kinerja

Performance Based Budgeting memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut sehingga prinsip-prinsip transparansi, efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas dapat dicapai. Kunci pokok untuk memahami *Performance Based Budgeting* adalah pada kata "Performance atau Kinerja". Untuk mendukung system penganggaran berbasis kinerja yang menetapkan kinerja sebagai tujuan utamanya maka diperlukan alat ukur kinerja yang jelas dan transparan berupa indikator kinerja (*performance indicators*). Selain indikator kinerja juga diperlukan adanya sasaran (*targets*) yang jelas agar kinerja dapat diukur dan diperbandingkan sehingga selanjutnya dapat dinilai efisiensi dan efektivitas dari pekerjaan yang dilaksanakan serta dana yang telah dikeluarkan untuk mencapai output/kinerja yang telah ditetapkan.

Robinson and Brumby (2005) menjelaskan anggaran berbasis kinerja sebagai prosedur atau mekanisme yang dimaksudkan untuk memperkuat kaitan antara dana yang diberikan kepada entitas sektor publik dengan outcome dan/atau outcome mereka melalui penggunaan informasi kinerja formal dalam pengambilan keputusan alokasi sumberdaya

Secara teori, prinsip anggaran berbasis kinerja adalah anggaran yang menghubungkan anggaran negara (pengeluaran negara) dengan hasil yang diinginkan (*output dan outcome*) sehingga setiap rupiah yang dikeluarkan dapat dipertanggungjawabkan kemanfaatannya. *Performance based budgeting* dirancang untuk menciptakan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas dalam pemanfaatan anggaran belanja publik dengan output dan outcome yang jelas sesuai dengan prioritas nasional sehingga semua anggaran yang dikeluarkan

dapat dipertanggungjawabkan secara transparan kepada masyarakat luas. Penerapan penganggaran berdasarkan kinerja juga akan meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan memperkuat dampak dari peningkatan pelayanan kepada publik. Untuk mencapai semua tujuan tersebut, kementerian negara/ lembaga diberikan keleluasaan yang lebih besar (*let's the manager manage*) untuk mengelola program dan kegiatan didukung dengan adanya tingkat kepastian yang lebih tinggi atas pembiayaan untuk program dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Sumberdaya

Sumber daya adalah komponen yang harus dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuannya (Aliminsyah dan Pandji, 2003)

Sumber daya adalah faktor rasional yang mengukur sejauh mana organisasi memiliki sumber daya yang relevan untuk efektifitas penggunaan anggaran berbasis kinerja (Asmadewa, 2006). Apabila terdapat sumber daya yaitu staf dan dana dikhususkan untuk mengembangkan, mengumpulkan dan mengevaluasi kinerja maka akan berdampak pada pengadopsian suatu ukuran kinerja (Julnes and Holzer, 2001). Staf yang capable dan tersedianya sumber daya keuangan sangat penting dalam mengembangkan dan memantau ukuran kinerja (Wang, 2002)

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil- hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses (Stout, 1993; dalam Bastian, 2006). Setiap kegiatan organisasi harus diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan visi dan misi. Produk dan jasa akan kehilangan nilai apabila kontribusi produk dan jasa tersebut tidak dikaitkan dengan pencapaian visi dan misi organisasi (Bastian, 2006)

Konsekuensi Anggaran Berbasis

Kinerja yang menghubungkan perencanaan strategis (tertuang dalam program) dengan penganggaran (tertuang dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan) untuk mencapai tujuan strategis adalah harus menentukan program dan kegiatan dengan jelas. Pembiayaan dari masing-masing program, kegiatan dan keluaran juga harus tergambar dengan jelas. Struktur pembiayaan yang jelas akan muncul apabila system akuntansi yang dipakai berdasarkan akrual.

Dalam rangka pengukuran kinerja yang baik diperlukan adanya system informasi yang mampu menghasilkan informasi yang memadai untuk menilai pencapaian kinerja dari masing-masing lembaga/unit kerja yang bertanggung jawab atas suatu kegiatan

Ganjaran dan Hukuman (*Reward and Punishment*)

Pelaksanaan penganggaran berdasarkan kinerja sulit dicapai dengan optimal tanpa ditunjang dengan penerapan insentif atas kinerja yang dicapai dan hukuman atas kegagalannya. Penerapan insentif di sektor publik bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan karena penerapan sistem insentif perlu didukung oleh mekanisme non keuangan, terutama keinginan dan kebutuhan atas pencapaian kinerja. Hal ini dapat tumbuh misalnya jika ada aturan bahwa lembaga/unit kerja yang mencapai kinerja dengan baik dapat memperoleh prioritas atas anggaran berikutnya walaupun alokasi anggaran telah ditentukan oleh prioritas kebijakan dan program.

Hal lain yang bisa menjadi insentif bagi pencapaian kinerja adalah bertambahnya fleksibilitas bagi pihak manajer dalam mengelola keuangan publik dan kepastian atas pendanaan suatu program dan kegiatan. Pendekatan lain dalam pemberian insentif adalah berdasarkan kapasitas yang dimiliki oleh suatu lembaga dalam mencapai suatu target kinerja. Apabila suatu lembaga dapat mencapai target yang ditetapkan, dapat

diberikan keleluasaan yang lebih dalam mengelola anggaran yang dialokasikan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Hal ini memungkinkan setiap lembaga untuk maju dan berkembang secara konsisten dengan kapasitas yang mereka miliki. Bentuk lain untuk peningkatan kinerja melalui insentif atau disinsentif yaitu penerapan efisiensi (*savings*). Alokasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan dikurangi dengan jumlah tertentu untuk *saving* dalam rangka meningkatkan efisiensi atas pelayanan yang diberikan. Selain itu dapat juga diterapkan penahanan atas penerimaan yang diperoleh oleh suatu lembaga, hal ini dapat dilaksanakan dengan suatu bentuk perjanjian antara lembaga pusat (*central agency*) dengan lembaga bersangkutan dalam pembagian atas hasil yang diterima.

Orientasi Pada Hasil Kerja (*Output*)

Administrasi hanya dapat dikendalikan secara efisien apabila titik tolak di dalam penyelenggaraannya berorientasi pada hasil (*output*) kerja. Namun sampai dengan hari ini masih banyak negara yang pengendalian administrasi publiknya masih dilakukan melalui input, artinya melalui penjataan sumber daya secara sentral. Rancangan anggaran belanja mengatur berapa banyak uang yang boleh dikeluarkan oleh administrasi dan bagaimana mereka harus menggunakan uang itu, namun tidak ada bagian penjelasan atau keterangan dalam anggaran itu yang menyatakan dengan jelas kinerja atau produk apa yang akan dihasilkan dengan uang itu dan apa yang benar-benar diharapkan pemerintah dari anggaran tersebut.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai efektivitas Penggunaan Anggaran berbasis Kinerja diantaranya adalah penelitian Asmadewa, I (2006) menunjukkan luaran penelitian terhadap pengaruh yang signifikan pada faktor sumber daya dan informasi terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja di

pemerintah pusat.

Penelitian lain adalah Djoko Suhardjanto (2008) menunjukkan luaran penelitian bahwa aspek rasional terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja meliputi sumber daya, informasi, orientasi tujuan, dan pengukuran kinerja. Jumlah responden yang berhasil terkumpul pada pengujian kuesioner adalah 72 sampel karena ada 3 data sampel yang tidak bisa diolah karena tanggapan kuesioner tidak lengkap. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa aspek sumber daya berpengaruh secara positif terhadap efektivitas implementasi anggaran berbasis kinerja pada pemerintah kota Surakarta.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Benar Baik Sembiring (2009) menunjukkan luaran penelitian populasinya adalah kepala satuan kerja perangkat daerah dan kepala bidang perencanaan satuan kerja perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Karo yang berjumlah 70 orang, yang keseluruhan dijadikan sampel. Sedangkan faktor yang mempengaruhi penyusunan APBD berbasis kinerja adalah komitmen dari seluruh organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, sumber daya yang cukup, penghargaan (*reward*) yang jelas, hukuman/sanksi (*punishment*) yang tegas. Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa yang memiliki pengaruh terbesar terhadap APBD berbasis kinerja adalah penyempurnaan sistem administrasi.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data dan Pemilihan Sampel

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui metode survey dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur, dimana sampel yang digunakan adalah pejabat pengguna anggaran di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur yang mempunyai kewenangan penggunaan anggaran untuk

melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan kerja yang dipimpinnya. Dengan memilih Dinas Tersebut diharapkan akan dapat diperoleh data penelitian yang signifikan mengingat Dinas tersebut berbeda selain wilayah serta secara sosial dan budaya juga berbeda.

Untuk pengambilan sampel ini, menggunakan metode purposive atau lebih tepatnya dengan judgement sampling untuk memilih anggota sampelnya (responden). teknik penyebaran kuesioner dipakai untuk memperoleh data primer karena teknik ini sangat tepat untuk memperoleh data yang berkaitan dengan organisasi dan tata kerja perangkat daerah (Peraturan Daerah No 6 Tahun 2008). Sebelum melangkah lebih jauh maka untuk mengawali penelitian ini adalah mencari data sekunder dan menyeleksi (screening) data untuk mengenali perilaku data yang kita miliki. Data sekunder ini sangat diperlukan untuk mencari informasi berkaitan dengan penggunaan anggaran di Dinas Pendapatan Daerah di Jawa Timur. Dari hasil penyebaran kuesioner ini diharapkan akan diperoleh latar belakang serta variabel-variabel yang mempengaruhi efektifitas penggunaan anggaran Dinas Pendapatan daerah di Provinsi Jawa Timur.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian yang berkaitan dengan perilaku para pengguna anggaran. Masalah-masalah yang berkaitan dengan perilaku merupakan masalah yang kompleks yang harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Agar dalam menganalisis data memberikan kejelasan, dapat dibaca, konsisten dan komplit maka data yang terkumpul perlu dilihat ada tidaknya ketidakjelasan, perlu memperjelas tulisan tangan yang menimbulkan salah tafsir sehingga dalam menganalisis fakta-fakta di lapangan diharapkan akan dapat diperoleh jawaban berkaitan dengan Rancangan Model Efektifitas penggunaan Anggaran Berbasis Kinerja.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, jumlah responden yang berhasil terkumpul hingga batas akhir pengujian kuesioner adalah 200 sampel yang disebar pada para pengguna anggaran yang ada di Dipenda, UPT Surabaya Timur, UPT Surabaya Barat, UPT Surabaya Selatan dan UPT Surabaya Utara. Berdasarkan tabel 1 diperoleh informasi bahwa responden yang dominan adalah berusia antara 46 - 51 tahun sebesar 56%, selebihnya 36 - 44 tahun sebesar 21,5% dan 52 keatas sebesar 22,5%. Responden laki-laki lebih banyak 148 orang (74%) sedang perempuan 52 orang (26%). Tingkat pendidikan rata-rata S1 sebanyak 101 orang (50,5%) dan S2 99 orang (49,5%). Tingkat lama jabatan antara 1 - 5 tahun sebanyak 128 orang (64%), antara 6 - 10 tahun sebanyak 61 orang (30,5%) dan antara 11 - 15 tahun sebanyak 11 orang (5,5%).

Tabel 1

Persentase Karakteristik Responden Dipenda 2013

No.	Karakteristik	Mean	Kisaran
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	148	74%
	Perempuan	52	26%
2.	Instansi		
	Instansi	160	80%
	UPT Sby Timur	10	5%
	UPT Sby Utara	10	5%
	UPT Sby Selatan	10	5%
		10	5%
3.	Umur	42 tahun	36-56 tahun
4.	Jabatan		
	Eselon II/III	5	2,5%
	Eselon III/IV	195	97,5%
5.	L.Jabatan		
	1-5 tahun	128	64%
	6-10 tahun	61	30,5%
	11-15 tahun	11	5,5%
6.	Pendidikan		
	Strata 1 (Sarjana)	101	50,5%
	Strata 2 (Master)	99	49,5%
7.	Kursus/Diklat		
	Jarang	6	3%
	Pemah	106	53%
	Sangat Sering	1	0,5%
	Sering	17	8,5%
	Tidak Pernah	70	35%

Sumber : Hasil olahan peneliti (2013)

Berdasarkan data yang diperoleh telah dilaku-

kan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

TABEL 2
Hasil Uji Validitas

No	Butir Dalam Kuisisioner	Koefisien Korelasi (r)	NilaiKritis (r-tabel)	Keterangan
Sumberdaya				
1	X1.1	0,661	0,402	Valid
2	X1.2	0,666	0,402	Valid
3	X1.3	0,611	0,402	Valid
4	X1.4	0,699	0,402	Valid
5	X1.5	0,697	0,402	Valid
6	X1.6	0,696	0,402	Valid
7	X1.7	0,678	0,402	Valid
8	X1.8	0,668	0,402	Valid
9	X1.9	0,701	0,402	Valid
Ganjaran / Reward				
10	X2.1	0,516	0,402	Valid
11	X2.2	0,590	0,402	Valid
12	X2.3	0,691	0,402	Valid
13	X2.4	0,488	0,402	Valid
14	X2.5	0,551	0,402	Valid
15	X2.6	0,576	0,402	Valid
Hukuman / Punishment				
16	X3.1	0,469	0,402	Valid
17	X3.2	0,744	0,402	Valid
18	X3.3	0,615	0,402	Valid
19	X3.4	0,695	0,402	Valid
Orientasi pada Hasil				
20	X4.1	0,454	0,402	Valid
21	X4.2	0,663	0,402	Valid
22	X4.3	0,695	0,402	Valid
23	X4.4	0,567	0,402	Valid
Pengukuran Kinerja				
24	X5.1	0,586	0,402	Valid
25	X5.2	0,597	0,402	Valid
26	X5.3	0,595	0,402	Valid
27	X5.4	0,549	0,402	Valid
28	X5.5	0,639	0,402	Valid
29	X5.6	0,609	0,402	Valid
30	X5.7	0,581	0,402	Valid
Efektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis Kinerja				
31	Y1.1	0,454	0,402	Valid
32	Y1.2	0,555	0,402	Valid
33	Y1.3	0,681	0,402	Valid
34	Y1.4	0,749	0,402	Valid
35	Y1.5	0,738	0,402	Valid
36	Y1.6	0,684	0,402	Valid

Sumber: Hasil olah data peneliti (2013)

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian

ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Butir Dalam Kuisisioner	Nilai Alpha	Keterangan
1.	X1	0.919	Reliabel
2.	X2	0.848	Reliabel
3.	X3	0.861	Reliabel
4.	X4	0.831	Reliabel
5.	X5	0,871	Reliabel
6.	Y	0.886	Reliabel

Sumber: Hasil olah data peneliti (2013)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat, bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya secara detail disajikan distribusi tanggapan responden terhadap masing-masing variabel dapat terlihat pada Tabel 4 s/d Tabel Tabel 9.

Analisis dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa : (a). yang pernah mengikuti diklat sudah cukup banyak, tetapi masih banyak pengguna anggaran yang belum mengikuti kursus/ diklat sekitar 70 orang. (b). Sumberdaya sudah cukup baik namun mereka ingin diberikan kesempatan mengikuti pelatihan tentang anggaran berbasis kinerja guna meningkatkan kinerja para pengguna anggaran berbasis Kinerja. Dan ada usulan untuk diadakan monitoring dan evaluasi kepada para pengguna anggaran dalam melaksanakan tupoksinya agar sesuai dengan visi dan misi mereka. (c). Untuk menjamin efektivitas capaian kinerja tupoksi Para Pengguna Anggaran perlu adanya penghargaan/ reward kepada seluruh komponen organisasi agar dengan adanya reward yang adil kepada satuan kerja perangkat daerah yang berhasil menjadi motivasi melaksanakan tujuan organisasinya berupa promosi jabatan atau penghargaan

lainnya dan dapat memperoleh prioritas atas anggaran berikutnya walaupun anggaran telah ditentukan oleh prioritas kebijakan. (d). Selanjutnya mereka banyak setuju dengan hukuman/ punishment yang adil dan tegas kepada satuan kerja pengguna anggaran yang tidak berhasil menjadi motivasi melaksanakan tujuan organisasinya berupa mutasi jabatan atau hukuman disiplin lainnya bagi satuan kerja perangkat daerah yang tidak berhasil mengembangkan anggaran berbasis kinerja berupa penurunan kinerja melalui disinsentif karena kurang menerapkan efisiensi (savings) yang dilakukan pada program dan kegiatan yang bersifat pelayanan publik. (e). Sedangkan mereka juga setuju apabila administrasi hanya dapat dikendalikan secara efisien apabila titik tolak didalam penyelenggaraannya berorientasi pada hasil (Output) kerja, walaupun saat ini Pengendalian administrasi publiknya masih dilakukan melalui input/ penjatahan sumber daya secara sentral. (f). Dalam pengukuran Kinerja ternyata dokumen perencanaan daerah (Rencana Kerja Pemerintah Daerah), rencana strategi, rencana kinerja (Renstra/Renja Para Pengguna Anggaran) tersebut, telah dilengkapi dengan ukuran pencapaian kinerja program dan kegiatan dengan Instrumen pengukuran kinerja seperti analisis standar belanja, standar pelayanan minimal dan standar harga/ satuan harga telah dimiliki semua Para Pengguna Anggaran, serta pelaporan dan pertanggung jawaban kinerja Para Pengguna Anggaran telah menggambarkan pengukuran secara kuantitatif, dan telah dikaitkan dengan analisis standar belanja, standar pelayanan minimal dan standar harga. (g). Untuk mencapai Efektivitas penggunaan anggaran Berbasis Kinerja maka dalam penyusunan anggaran Satuan kerja Pengguna Anggaran berbasis Kinerja agar mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan serta tupoksinya yang menjadi perpaduan perencanaan kinerja

yang mengkaitkan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan. Dan mereka setuju bahwa seluruh komponen organisasi dalam Para Pengguna Anggaran membuat suatu komitmen untuk mengembangkan penganggaran berbasis kinerja pada Para Pengguna Anggarannya.

Tabel 4
Distribusi Tanggapan Responden Dari Sumberdaya (X1) Terhadap Efektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

No	Soal	Pertanyaan								Total			
		STS	TS	N		S	SS						
1	X1.1	3	1,5%	6	3%	30	15%	106	53%	55	27,5%	200	100%
2	X1.2	2	1%	9	4,5%	21	10,5%	107	53,5%	61	30,5%	200	100%
3	X1.3	1	0,5%	14	7%	32	16%	85	42,5%	68	34%	200	100%
4	X1.4	5	2,5%	5	2,5%	30	15%	77	38,5%	83	41,5%	200	100%
5	X1.5	6	3%	13	6,5%	25	12,5%	64	32%	92	46%	200	100%
6	X1.6	4	2%	10	5%	19	9,5%	86	43%	81	40,5%	200	100%
7	X1.7	1	0,5%	5	2,5%	28	14%	81	40,5%	85	42,5%	200	100%
8	X1.8	2	1%	2	1%	25	12,5%	94	47%	77	38,5%	200	100%
9	X1.9	10	5%	6	3%	12	6%	99	49,5%	73	36,5%	200	100%

Sumber : Hasil olah data peneliti (2013)

Tabel 5
Distribusi Tanggapan Responden dari Ganjaran/Reward (X2) terhadap Efektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

No	Soal	Pertanyaan								Total			
		STS	TS	N		S	SS						
1	X2.1	6	3%	22	11%	46	23%	77	38,5%	49	24,5%	200	100%
2	X2.2	6	3%	16	8%	49	24,5%	87	43,5%	42	21%	200	100%
3	X2.3	8	4%	21	10,5%	37	18,5%	84	42%	50	25%	200	100%
4	X2.4	9	4,5%	25	12,5%	43	21,5%	74	37%	49	24,5%	200	100%
5	X2.5	3	1,5%	45	22,5%	36	18%	80	40%	36	18%	200	100%
6	X2.6	4	2%	18	9%	57	28,5%	94	47%	27	13,5%	200	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti (2013)

Tabel 6
Distribusi Tanggapan Responden dari Hukuman/Punishment (X3) terhadap Efektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

No	Soal	Pertanyaan								Total			
		STS	TS	N		S	SS						
1	X3.1	1	0,5%	15	7,5%	43	21,5%	96	48%	45	22,5%	200	100%
2	X3.2	0	0	11	5,5%	51	25,5%	85	42,5%	53	26,5%	200	100%
3	X3.3	0	0	3	1,5%	26	13%	108	54%	63	31,5%	200	100%
4	X3.4	0	0	12	6%	34	17%	106	53%	48	24%	200	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti (2013)

Tabel 7
Distribusi Tanggapan Responden dari
Orientasi Pada hasil (X4) terhadap
Efektivitas Penggunaan Anggaran
Berbasis Kinerja (Y)

No	Soal	Pertanyaan										Total	
		STS		TS		N		S		SS			
1	X4.1	8	4%	9	4,5%	19	9,5%	92	46%	72	36%	200	100%
2	X4.2	2	1%	22	11%	59	29,5%	94	47%	23	11,5%	200	100%
3	X4.3	5	2,5%	31	15,5%	40	20%	82	41%	42	21%	200	100%
4	X4.4	18	9%	19	9,5%	56	28%	80	40%	27	13,5%	200	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti (2013)

Tabel 8
Distribusi Tanggapan Responden dari
Pengukuran Kinerja (X5) terhadap Ef-
ektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis
Kinerja (Y)

No	Soal	Pertanyaan										Total	
		STS		TS		N		S		SS			
1	X5.1	2	1%	5	2,5%	37	18,5%	98	49%	58	29%	200	100%
2	X5.2	0	0	4	2%	25	12,5%	124	62%	47	23,5%	200	100%
3	X5.3	0	0	4	2%	49	24,5%	92	46%	55	27,5%	200	100%
4	X5.4	0	0	3	1,5%	41	20,5%	97	48,5%	59	29,5%	200	100%
5	X5.5	0	0	6	3%	42	21%	102	51%	50	25%	200	100%
6	X5.6	2	1%	11	5,5%	52	26%	87	43,5%	48	24%	200	100%
7	X5.7	0	0	3	1,5%	43	21,5%	89	44,5%	65	32,5%	200	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti (2013)

Tabel 9
Distribusi Tanggapan Responden dari Ef-
ektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis
Kinerja (Y)

No	Soal	Pertanyaan										Total	
		STS		TS		N		S		SS			
1	Y1.1	2	1%	2	1%	40	20%	84	42%	72	36%	200	100%
2	Y1.2	0	0	2	1%	32	16%	90	45%	76	38%	200	100%
3	Y1.3	1	0,5%	3	1,5%	27	13,5%	98	49%	71	35,5%	200	100%
4	Y1.4	4	2%	6	3%	34	17%	94	47%	62	31%	200	100%
5	Y1.5	1	0,5%	5	2,5%	40	20%	104	52%	50	25%	200	100%
6	Y1.6	4	2%	1	0,5%	41	20,5%	103	51,5%	51	25,5%	200	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti (2013)

PEMBAHASAN

Hasil analisis dari tanggapan responden menunjukkan bahwa aspek sumberdaya sangat mendukung terhadap efektivitas penggunaan anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Dukungan sumberdaya dalam setiap regulasi pada organisasi pemerintahan pada umumnya merupakan hal yang formal yang harus dilakukan sehingga perlu diberikan

kesempatan dalam mengikuti pelatihan tentang penggunaan anggaran berbasis kinerja. Persepsi responden belum menunjukkan sepenuhnya hal yang kondusif karena masih banyak yang belum pernah mengikuti kursus/diklat tentang penggunaan anggaran berbasis kinerja. Masih ada pengaruh negatif karena pengendalian administrasi publiknya masih dilakukan melalui input/ penjatahan sumber daya secara sentral. Dalam pengukuran Kinerja sudah cukup baik karena dokumen perencanaan daerah (Rencana Kerja Pemerintah Daerah), rencana strategi, rencana kinerja (Renstra/ Renja Para Pengguna Anggaran) tersebut, telah dilengkapi dengan ukuran pencapaian kinerja program dan kegiatan dengan Instrumen pengukuran kinerja seperti analisis standar belanja, standar pelayanan minimal dan standar harga/ satuan harga telah dimiliki semua Para Pengguna Anggaran, serta pelaporan dan pertanggung jawaban kinerja Para Pengguna Anggaran telah menggambarkan pengukuran secara kuantitatif, dan telah dikaitkan dengan analisis standar belanja, standar pelayanan minimal dan standar harga. Untuk mencapai Efektivitas penggunaan anggaran Berbasis Kinerja maka dalam penyusunan anggaran Satuan kerja Pengguna Anggaran berbasis Kinerja agar mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan serta tupoksinya yang menjadi perpaduan perencanaan kinerja yang mengkaitkan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan. Dan mereka setuju bahwa seluruh komponen organisasi dalam Para Pengguna Anggaran membuat suatu komitmen untuk mengembangkan penganggaran berbasis kinerja pada Para Pengguna Anggarannya.

SIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tingkat efektivitas penggunaan anggaran berbasis kinerja masih diperlukan waktu yang masih panjang dan perlu adanya perbaikan pada aspek pengendalian

administrasi publiknya yang masih dilakukan melalui input/ penjatahan sumber daya secara sentral sehingga nantinya dapat mempengaruhi pengambilan keputusan anggaran yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas penggunaan anggaran berbasis kinerja.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini meliputi : (1). Penelitian ini memiliki keterbatasan masalah subyektivitas responden yang membuat penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden, sehingga harus dimaknai dengan hati-hati. (2). Berdasarkan pengalaman dalam survey, masih banyak informasi yang tidak ditangkap dalam kuesioner penelitian. (3). Mengingat obyek penelitian hanya dilakukan pada lingkup Dinas Pendapatan daerah Provinsi Jawa Timur berserta UPT yang ada di Surabaya dan belum mencakup seluruh Jawa Timur maka penelitian ini belum dapat digeneralisir secara luas.

Adapun saran untuk penelitian berikutnya adalah : Penelitian ini hanya mencakup persepsi pejabat pengguna anggaran atau pejabat yang diberi kekuasaan oleh pejabat pengguna anggaran yang memahami anggaran berbasis kinerja. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian dapat diperluas ke seluruh Dinas Pendapatan Daerah seluruh Jawa Timur dan UPT yang ada di Jawa Timur agar didapat gambaran dinamika yang sebenarnya terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmadewa, I (2006). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keefektifan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Survei Pada Pemerintah Pusat)*. Thesis UGM. Unpublished.
- Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Benar Baik Sembiring, (2009). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja (Studi Empiris di Pemerintah Kabupaten Karo)*, Thesis USU.
- Djedje Abdul Aziz dkk, 2007.” *New Public Management*
- Djoko Suharyanto, et.al. (2008). “ *Persepsi Pejabat Pengguna Anggaran Terhadap Efektifitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Ditinjau Dari Aspek Rasional*”. Jurnal Siasat Bisnis Vol 12 No 2 Universitas sebelas Maret Surakarta
- Firdaus. (2007). “*Analisis Pengaruh Anggaran Kinerja (Performance Budgeting) Terhadap Efisiensi Pengalokasian Belanja*”. Tesis UNPAD. Bandung. SPS UNPAD
- http://eprints.undip.ac.id/24007/1/Ari_Eko_Widyantoro.pdf
- <http://akpol.ac.id/baru/index> “ *Sistem Penganggaran Berbasis Kinerja*
- Irianto, 2001, *Metodologi Penelitian Sosial* ;: Airlangga University Press, Surabaya.
- Julnes,P.deL.AndHolzer,M(2001).*Promoting the Utilization of Performance Measures in Public Organizations, An Empirical Study of Faktor Affecting Adaptation and Implementation, Public Administration Review*, 61 (6), 693-701.
- Janet M. Kelly dan William C. Rivenbark. *Performance Budgeting for State and Local Government*. London: M.E. Sharpe, 2003, 271 pp.
- Koran Tempo,22 Desember 2008,*Berdasarkan*

hasil riset Malang Corruption Watch tentang Korupsi di Jawa Timur

Lembaga *Administrasi Negara*. (2003). *“Pedoman Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”*. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara

Nugraha. (2005). *“Implementasi Anggaran Kinerja (Performance Budgeting) Dalam Sistem Akuntabilitas Pemerintah Daerah”*. Jurnal Profita. Vol 2 No 3. Bandung UPI

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah* Sebagai Terjemahan dari Pasal 150 s/d pasal 194 Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004

Robinson.M dan Brumby.J. (2005). *“Does Performance Budgeting Work” an Analytical Review Of The Empirical*

Literature. IMF Working Paper WP 05/210

Suryanto. (2003). *“ Beberapa Kendala dan Rekomendasi Dalam Mengimplementasi Anggaran Berbasis Kinerja”*. Jurnal *Wacana Kinerja* Vol 6 No 4. Bandung. Pusat Kajian Dan Diklat Aparatur I – LAN

uripsantoso.wordpress.com/2009/03/.../penganggaran-berbasis-kinerja

Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah*

Undang Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang *Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan daerah*

Wang, X. (2000). *Performance Measurement in Budgetting : A Study In Contry government. Public Budgetting and Finance*, 20(3), 105 -120