

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi tantangan pengelolaan keuangan negara, pemerintah melakukan reformasi keuangan dan mengganti sistem tradisional dengan sistem yang mampu mengukur keterkaitan antara alokasi pendanaan dengan kinerja yang diharapkan. Kriteria tersebut dapat terpenuhi di dalam sistem penganggaran berbasis kinerja yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003. Kinerja yang tidak terukur membuat pemberian layanan tidak maksimal dan kebutuhan dana akan terus meningkat, hal ini yang akan terjadi ketika penganggaran tidak dipengaruhi oleh kinerja (Brimson, 2003). Dengan memperhatikan anggaran dan kinerja, pelayanan dapat dilaksanakan dengan optimal di masing-masing satuan kerja dan hasil yang diperoleh juga akan maksimal.

Setelah reformasi keuangan negara, perencanaan dan penganggaran diatur menggunakan tiga pendekatan utama yaitu kerangka pengeluaran jangka menengah atau disingkat KPJM (*medium term expenditure framework*), penganggaran berbasis kinerja (*performance based budgeting*) serta penganggaran terpadu (*unified budget*) sesuai yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 17 tahun

2003 tentang Keuangan Negara. Implementasi pendekatan ini berfokus pada penganggaran berbasis kinerja dan meninggalkan pendekatan tradisional yang berorientasi pada input.

Penganggaran berbasis kinerja sebagai hasil dari pendekatan *new public management*, diwujudkan melalui penganggaran yang mampu memperlihatkan korelasi antara alokasi anggaran (*input*) dan hasil (*outcomes*) yang ingin dicapai sehingga dapat menyajikan informasi kinerja yang jelas mengenai pelaksanaan anggaran. Dalam hal ini, penganggaran harus direncanakan dengan baik agar tujuan kinerja dapat direalisasikan dengan tepat guna. *Goal setting- theory* memberikan gambaran bahwa kinerja yang diharapkan dapat dicapai dengan menentukan tujuan baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Adanya tujuan (*goals*) yang jelas memberikan arah kinerja yang lebih fokus, persiapan sumber daya dan upaya yang lebih matang, mendorong elaborasi strategi, serta meningkatkan kesungguhan yang meningkatkan kinerja (Locke et al., 1981).

Penganggaran berbasis kinerja secara formal diwujudkan dalam dokumen anggaran yakni Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Untuk tingkat satuan kerja (satker), dokumen RKA disebut dokumen RKA Satker, sedangkan untuk tingkat Kementerian/ Lembaga disebut dokumen RKA-KL. RKA-KL merupakan akumulasi dari seluruh dokumen RKA Satker. Dengan menggunakan pendekatan berbasis kinerja, dokumen RKA juga mengalami perubahan dalam hal *content* dokumennya. Sebelum menggunakan pendekatan berbasis kinerja, informasi kinerja yang dimuat dalam RKA-KL sangatlah minim dan hanya tertera dalam indikator keluaran (*output*) pada tingkat kegiatan dan subkegiatan (Surat Edaran

Bersama Menteri PPN/Bappenas dan Menteri Keuangan, 2009). Namun, setelah kebijakan penganggaran berbasis kinerja, RKA-KL menyajikan informasi kinerja yang lebih utuh dan berfokus mengenai kinerja yang akan dicapai dengan memperhatikan arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional. Indikator kinerja yang ditetapkan oleh Menteri/ Pimpinan Lembaga dalam RKA-KL terdapat di tingkat program (indikator *outcome*) dan kegiatan (indikator *output*).

Dalam penganggaran berbasis kinerja, dokumen RKA-KL harus menggunakan tiga instrumen yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Lembaga, yaitu (i) Indikator kinerja; (ii) Standar biaya; dan (iii) Evaluasi kinerja. Untuk dapat mencapai tujuan (*goals*) yang telah ditentukan serta mengukur pencapaian (hasil) dari alokasi pendanaan maka instrumen yang digunakan adalah indikator kinerja. Indikator kinerja menjadi tolok ukur yang jelas mengenai keberhasilan atau tidaknya kebijakan maupun program yang dilaksanakan oleh pemerintah (Kristiyanti, 2012). Kualitas indikator kinerja perlu ditingkatkan sebaik mungkin agar mampu secara tepat mengukur atau menilai kesuksesan kinerja yang telah ditetapkan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dari sebuah program.

Ketentuan baru dalam menyusun RKA-KL diterbitkan dalam SEB Kementerian PPN/Bappenas dan Kementerian Keuangan Nomor B-517/M.PPN/D.8/PP.04.03/05/2020 dan S-122/MK.2/2020 tentang Pedoman Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) pada tanggal 24 Juni 2020. Sistem ini mengatur beberapa ketentuan termasuk pengaturan mengenai

indikator kinerja. Implementasinya adalah program bukan lagi menggambarkan tugas dan fungsi eselon I, begitu pula halnya dengan kegiatan yang tidak lagi menggambarkan unit eselon II. Adanya RSPP yang mengubah rumusan program maupun kegiatan dalam dokumen RKA-KL juga ikut serta mempengaruhi perumusan dokumen RKA Satker yang merupakan bagian dari dokumen RKA-KL itu sendiri.

Perumusan indikator kinerja dalam dokumen RKA Satker terdiri dari indikator kinerja tingkat program (indikator *outcome*) dan kegiatan (indikator *output*). Ketentuan mengenai RSPP sedikit banyaknya mempengaruhi prinsip dalam perumusan indikator kinerja tersebut. Oleh karena itu, tulisan ini akan meninjau hal tersebut dengan judul “Tinjauan atas Kesesuaian Indikator Kinerja dalam Dokumen RKA Satker KPPN Tebing Tinggi dan Hasil RSPP Tahun Anggaran 2022”.

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam karya tulis tugas akhir (KTTA) ini sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan adalah:

1. Bagaimana perumusan indikator kinerja menurut Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP)?
2. Bagaimana bentuk kesesuaian indikator kinerja yang ada pada RKA Satker KPPN Tebing Tinggi dengan hasil RSPP tahun anggaran 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan karya tulis tugas akhir (KTTA) sesuai dengan rumusan masalah adalah:

1. Menjelaskan perumusan indikator kinerja menurut Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP).
2. Mengetahui kesesuaian indikator kinerja yang terdapat pada RKA Satker KPPN Tebing Tinggi dengan hasil RSPP tahun anggaran 2022.

1.4 Ruang Lingkup Penulisan

Penulisan karya tulis tugas akhir disusun oleh penulis dengan berfokus pada peninjauan atas kesesuaian indikator kinerja dengan menggunakan dokumen RKA Satker Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tebing Tinggi untuk tahun anggaran 2022 dan hasil Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP).

1.5 Manfaat Penulisan

Manfaat penulisan yang diharapkan oleh penulis atas kajian masalah yang dibahas adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari kajian masalah yang diteliti diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru kepada pembaca tentang kesesuaian indikator kinerja pada dokumen RKA Satker KPPN Tebing Tinggi dan hasil RSPP, serta menjadi informasi yang bermanfaat dalam berbagai bidang keilmuan.

2. Manfaat Praktis

Bagi penulis: menambah pengetahuan mengenai kesesuaian indikator kinerja yang ada pada dokumen RKA Satker KPPN Tebing Tinggi dan hasil RSPP, serta implementasi redesain sistem perencanaan dan penganggaran (RSPP) di KPPN Tebing Tinggi

Bagi KPPN Tebing Tinggi: Hasil kajian diharapkan mampu memberi kontribusi dalam meningkatkan kualitas penyusunan indikator kinerja di KPPN Tebing Tinggi sehingga upaya untuk mengimplementasikan penganggaran berbasis kinerja di KPPN Tebing Tinggi semakin menuju ke arah yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, yaitu alasan penulis memilih judul tersebut, tujuan penulisan karya tulis tugas akhir yang berkaitan dengan pemilihan judul, ruang lingkup penulisan karya tulis tugas akhir, manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori tentang *Goal Setting Theory*, peraturan-peraturan yang menjadi dasar hukum terkait dengan penganggaran berbasis kinerja serta konsep indikator kinerja yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang muncul dalam pembahasan karya tulis ini.

BAB III METODE DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi metode dalam mengumpulkan data-data yang diperoleh dari sumber terkait serta pembahasan mengenai inti penelitian yang dimulai dengan gambaran umum objek penelitian yakni KPPN Tebing Tinggi, penjelasan implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) yang diikuti dengan perumusan indikator kinerja setelah dikeluarkannya ketentuan RSPP, dan perbandingan antara konsep RSPP dalam pedoman RSPP dan penerapannya di dokumen RKA Satker KPPN Tebing Tinggi.

BAB IV SIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan mengenai kesesuaian hasil RSPP dengan perumusan indikator kinerja yang terdapat pada dokumen RKA Satker KPPN Tebing Tinggi serta hasil perbandingan sebelum dan sesudah diterapkannya RSPP pada tahun anggaran 2022.