

Hubungan kualitas sumber daya manusia dan sistem informasi dengan proses penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Direktorat Jenderal Perlindungan Hak Asasi Manusia = The correlation of the quality of human resources and information system with the arrangement of performance budgeting process in directorate general of human right protection

Dwi Harnanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96482&lokasi=lokal>

Abstrak

Ditjen Perlindungan HAM sebagai unit organisasi yang baru tidak luput harus menyampaikan akuntabilitas kinerjanya. Berkaitan dengan hal tersebut maka setiap anggaran yang dikeluarkan pada setiap pelaksanaan kegiatan perlu disusun dengan pendekatan kinerja. Masalah pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan kualitas sumberdaya manusia dan sistem informasi terhadap proses penyusunan anggaran berbasis kinerja.

Tinjauan pustaka mengindikasikan bahwa proses penyusunan anggaran berbasis kinerja yang merupakan suatu perencanaan berhubungan erat dengan kualitas sumberdaya manusia dan sistem informasi. Indikator kualitas sumber daya manusia mengacu pada pendapat Matindas (1997:102-103) menyebutkan bahwa pengembangan mutu sumber daya manusia bukan saja dengan mengirim ke lembaga-lembaga pendidikan tetapi juga meliputi pula hal-hal yang merupakan unsur kenyataan internalnya seperti keyakinan, nilai dan kecenderungan. Indikator sistem informasi antara lain mengacu pada pendapat Halim (2002:112-113) mengatakan bahwa sasaran yang harus dicapai oleh sistem informasi adalah sebagai berikut : a) informasi yang dihasilkan harus tepat pada waktunya, b) Biaya harus dibuat seminimal mungkin, c) Sistem informasi harus sederhana dalam arti mudah dipahami, d) Dapat melayani kebutuhan. Karyawan dalam Halim, 2002:230-231 menyebutkan bahwa proses penyusunan anggaran kinerja maka setiap unit kerja harus mempunyai : a) Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) unit kerja, b) Tujuan dan sasaran pokok, c) Program dan kegiatan, d) Indikator kinerja dan e) Target kinerja.

Penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden dari populasi sebanyak 90 orang. Sebelum dilakukan analisa, instrumen diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Kemudian data dianalisis berdasarkan frekuensi, median, modus dan crosstab. Setelah itu dilakukan analisis hubungan antar variabel penelitian dengan metode korelasi non-parametric Spearman's Rho.

Temuan dari penelitian ini, ternyata dengan tingkat kepercayaan 99 % terdapat hubungan yang kuat antara variabel kualitas sumberdaya manusia dengan variabel proses penyusunan anggaran berbasis kinerja sebesar 0,762. Begitu juga hubungan antara variabel sistem informasi dengan variabel proses penyusunan anggaran berbasis kinerja mempunyai hubungan yang kuat yakni sebesar 0,796.

Implikasi dari temuan penelitian, untuk mengoptimalkan penyusunan anggaran berbasis kinerja diperlukan :

a) pendidikan dan latihan terutama mengenai perencanaan yang berkaitan dengan perencanaan penganggaran berbasis kinerja, b) kesempatan bagi seluruh personil ikut serta dalam proses perencanaan, c) diberikan kesempatan/waktu luang yang lebih baik lagi bagi personil untuk mengembangkan diri, d) peningkatan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas secara tepat waktu, e) penyiapan SAM yang memadai sehingga sistem informasi yang ada lebih dimanfaatkan secara optimal, f) diadakan analisis jabatan mengenai tugas pokok dan fungsi sehingga didapat benang merah yang jelas perbedaan antar tugas pokok dan fungsi antar unit kerja, g) standarisasi yang jelas untuk membuat indikator kinerja berupa angka numerik atau yang dapat diperbandingkan secara spesifik sehingga mempermudah pengendalian/pengawasan anggaran dalam rangka mencapai tujuan sasaran yang ingin dicapai oleh Ditjen Perlindungan Hak Asasi Manusia.

The Directorate General of Human Right Protection as a new unit has to give its performance accountability. In accordance with that, each expenditure in every activity needs to be arranged by performance approach. This research mainly focus in how the correlation of the quality of human resources and information system with the arrangement of budgeting process based on working performance.

From library reference, it indicates that budgeting process through performance is a plan that is closely related to the quality of human resources and information system. Based on Matindas' statement (1997:102-103) about the indicator of the quality of human resources, which stated that developing the quality of human resources is not only by sending to the course or training but also including the reality internal aspects, such as believe, value and tendency. And referring to Halim's statement about the indicator of information system which stated that the targets that has to be reached out are as followed; a) the information needs to be actual, b) minimize the cost, c) the information has to be simple and easily understood, d) it can fulfill the needs. In addition, Halim stated (2002:230-231) that in the process of arranging the working performance budget, every working unit needs to have: a) main duty and function of working unit, b) purpose and main goal, c) program and activity, d) performance indicator, e) performance target.

This research covers primer and secondary data and 73 respondents from 90 people population. Before doing the analysis, the validity and reliability of the instruments are tested. Then, the data is analyzed based on to frequency, median, modus and crosstab. After that, the correlations between research variables are analyzed by using non-parametric Spearman's Rho correlation method.

The findings of this research with the degree of reliability 99.0% actually has a strong correlation between the quality of human resources variables and the process of arranging budget based on working performance which is 0.762. And the correlation between information system variables and the process of arranging budget based on working performance also has a strong correlation, which is 0.796.

The implication of the findings is that in order to optimize the budget arrangement based on working performance needs: a) course and training mainly on the design of budget based on performance, b) chance for every officials to be involved in the designing process, c) a better chance/time for every officials to develop themselves, d) enhance the officials performance in performing the tasks in an accurate time, e) prepare a qualified human resource to optimize the existing information system, f) perform a function analysis about main duty and function in order to get a clear red line about the differences of main duty and function between working unit, g) a clear standardization to make a working performance indicator in numeric or

other tools that can be compared in a specific way to make an easier budget controlling/monitoring in order to reach the target of the Directorate General of Human Right Protection.</i>