

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROGRAM ALOKASI DANA KAMPUNG (ADK)

Kahar Muzaki, Febri Yuliani, dan Lena Farida

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Policy Implementation Program Village Fund Allocation. This study aims to analyze and describe and to determine the factors that affect the implementation of program policies Village Fund Allocation in the village Lubuk Dalam Subdistrict Siak. This type of research is using qualitative descriptive research. Data collected through observation, documentation, and interviews with informants have been. The study concluded that the implementation of program policies Village Fund Allocation in the village Lubuk Dalam Subdistrict Siak not run well. Where in the preparation of the action plan does not involve village consultative body, and in making the accountability report is still experiencing then the factors that affect the implementation of that communication, disposition, bureaucratic structure has worked well the constraints adalah resources, which still lack the educational background program implementers village Fund Allocation. And in the achievement of policy goals village fund allocation program in reducing poverty and in increasing production and productivity of the village community is also not optimal.

Keywords: policy implementation, village fund allocation, poverty

Abstrak: Implementasi Kebijakan Program Alokasi Dana Kampung (ADK). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program Alokasi Dana Kampung (ADK) di Kampung Lubuk Dalam Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak. Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan informan yang telah dipilih. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan program Alokasi Dana Kampung (ADK) di Kampung Lubuk Dalam Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak belum berjalan dengan baik. Dimana dalam penyusunan rencana kegiatan tidak melibatkan BAPEKAM, dan dalam membuat laporan pertanggungjawaban juga masih mengalami keterlambatan, kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi yaitu komunikasi, disposisi, struktur birokrasi telah berjalan dengan baik yang menjadi kendala adalah sumber daya, yang mana masih rendahnya latar pendidikan para pelaksana program Alokasi Dana Kampung. Dan dalam pencapaian tujuan kebijakan program Alokasi Dana Kampung dalam mengurangi jumlah penduduk miskin dan dalam meningkatkan produksi dan produktivitas usaha masyarakat kampung juga belum optimal.

Kata kunci: implementasi kebijakan, alokasi dana kampung, kemiskinan

PENDAHULUAN

Negara Indonesia sebagai negara kesatuan yang berbentuk republik melandasi pelaksanaan pemerintahan di daerah pada asas desentralisasi. Kaidah asas inilah yang kemudian melahirkan makna otonom, dengan substansi penyerahan kewenangan dalam pelaksanaan pemerintahan di daerah. Di samping asas desentralisasi dikenal juga asas dekonsentrasi dengan substansi yang

agak berbeda yaitu penugasan dari pemerintah pusat. Makna kewenangan yang diserahkan, dilimpahkan dan ditugaskan sifatnya untuk mengatur dan mengurus pelaksanaan pemerintahan di daerah.

Pemerintah pusat melalui otonomi daerah memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri pengelolaan pemerintahannya, namun tetap dengan dukungan penuh dari pemer-

intah pusat dalam pelaksanaannya. Otonomi daerah menjadi cara mewujudkan kemandirian daerah yang bertumpu pada pemberdayaan lokal. Titik berat otonomi daerah ini diletakkan pada tingkat kabupaten/kota, namun jika diteliti esensi otonomi daerah ini berdasarkan pada kemandirian yang dimulai oleh level pemerintahan di tingkat paling bawah, yaitu desa. Karena itu, seharusnya pembangunan daerah lebih berfokus pada pemberdayaan masyarakat desa.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan pengganti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam rangka peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat, pemerintah daerah memberikan bantuan sejumlah dana kepada masyarakat Desa guna merangsang masyarakat untuk ikut serta aktif dalam melaksanakan pembangunan. Dana bantuan dimaksud diberi nama Alokasi Dana Desa. Pemanfaatan Alokasi Dana Desa harus memperhatikan potensi sumber daya alam desa serta disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat setempat.

Program Alokasi Dana Desa adalah satu bentuk program penanggulangan kemiskinan sebagai upaya untuk menyelesaikan masalah rendahnya kesejahteraan rakyat yang merupakan kewajiban pemerintah daerah sesuai dengan amanat Pasal 212 ayat (3) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Desa, yang di tindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang Desa khususnya Pasal 68 ayat (1).

Dalam jangka panjang diharapkan prinsip-prinsip dan mekanisme ADD diterapkan dan diadopsi untuk program-program

pembangunan lainnya, khususnya dalam rangka penanggulangan kemiskinan. Dalam Program Alokasi Dana Desa (ADD), upaya memperkuat faktor pendidikan ini dilakukan dengan memberikan informasi, melakukan transfer ilmu pengetahuan dan teknologi, menumbuhkan pola pikir yang rasional, mendorong kesadaran berpartisipasi dalam pembangunan, sehingga dapat tertanam benih-benih modernisasi dalam kehidupan masyarakat. Dengan demikian ADD akan menjadi wahana socio-cultural learning bagi masyarakat.

Dalam Program Alokasi Dana Desa (ADD) upaya memperkuat penguasaan masyarakat terhadap pelaksanaan konsep desentralisasi fiskal di tingkat pemerintahan desa yang harus sejalan dengan pengembangan sistem perencanaan partisipatif. Dalam model perencanaan partisipatif, proses perencanaan didorong ke arah penyederhanaan jenis-jenis perencanaan, pentingnya pengembangan desentralisasi fiskal yang terdiri dari dua bagian penting yaitu pelimpahan kewenangan dan transfer fiskal, penyederhanaan mekanisme perencanaan, penataan fungsi dan peranan kelembagaan desa serta berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dalam proses perencanaan.

Di Kabupaten Siak kebijakan mengenai Alokasi Dana Desa (ADD) sudah ada pada tahun 2007. Dasar hukumnya yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan adalah Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 17 Tahun 2007 tentang Keuangan Desa dan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 19 Tahun 2007 tentang Alokasi Dana Desa. Akan tetapi baru dilaksanakan pada tahun 2009.

Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Siak dalam mengalokasikan dana perimbangan yang diterima Kabupaten Kepada Desa adalah Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 9 tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 19 Tahun 2007 tentang Alokasi Dana Desa.

Semenjak dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 1 Tahun

2015 tentang Perubahan Penamaan Desa Menjadi Kampung (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2015 Seri A). Maka setiap nama yang menggunakan nama Desa dirubah menjadi Kampung. begitu pula dengan Alokasi Dana Desa (ADD) yang disebut dengan nama lain menjadi Alokasi Dana Kampung (ADK),

Dalam pelaksanaan Alokasi Dana Kampung (ADK) tahun 2015 Pemerintah Daerah memberikan pedoman Penggunaan Bantuan Kepada Pemerintah Kampung dan Alokasi Dana Kampung berupa Peraturan Bupati Siak Nomor 8 Tahun 2015 tentang pedoman pengelolaan keuangan Kampung.

Penyediaan Alokasi Dana Kampung (ADK) bersumber dari APBD Kabupaten Siak yang dimana ADK tersebut berasal dari perimbangan keuangan pemerintah pusat dan daerah yang diterima oleh kabupaten/kota (PP No.72 tahun 2005 pasal 1 ayat 11). Komponen ADK dialokasikan sekurangnya 10 % bagian dari perimbangan keuangan pusat dan daerah dan 10 % persen dari pajak dan retribusi.

Menurut peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2007 tentang pedoman pengelolaan keuangan Desa Bab IX pengelolaan Alokasi Dana Desa pasal 19 adapun tujuan Alokasi Dana Desa adalah :

1. Menanggulangi kemiskinan dan mengurangi kesenjangan;
2. Meningkatkan perencanaan dan penganggaran pembangunan ditingkat

- desa dan pemberdayaan masyarakat;
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur penunjang pelaksanaan Pemerintahan desa;
4. Meningkatkan pengamanan nilai-nilai keagamaan, sosial budaya dalam rangka mewujudkan kesalehan sosial;
5. Meningkatkan ketentraman dan ketertiban masyarakat;
6. Meningkatkan pelayanan pada masyarakat desa dalam rangka pengembangan kegiatan sosial dan ekonomi masyarakat;
7. Mendorong peningkatan keswadayaan dan gotong royong masyarakat.
8. Meningkatkan Pendapatan Desa dan Masyarakat Desa melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa).

Dari data sekunder yang penulis peroleh dan berdasarkan pengamatan lapangan yang dilakukan oleh penulis. Penulis menemukan beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Menurut peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2007 Salah satu tujuan Alokasi Dana Desa adalah menanggulangi kemiskinan dan mengurangi kesenjangan. Dari data sekunder yang penulis peroleh bahwa Kampung Lubuk Dalam merupakan kampung yang relatif banyak penduduk miskinnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. Kondisi Penduduk Miskin di Kecamatan Lubuk dalam Kabupaten Siak Tahun 2015

No.	Nama Kampung	Kondisi Penduduk Miskin			
		Jumlah Penduduk	Jumlah Penduduk Miskin	Proporsi Jumlah Penduduk Miskin	Bobot
1.	Lubuk Dalam	5.217	407	0.02	0.01
2.	Rawang Kao	1.666	40	0.00	0.00
3.	Sri Gading	2.436	236	0.01	0.01
4.	Sialang Baru	3.327	173	0.01	0.01
5.	Sialang Palas	1.946	182	0.01	0.01
6.	Empang Baru	2.339	191	0.01	0.01
7.	Rawang Kao Barat	1.453	101	0.00	0.00

Sumber : Peraturan Bupati Siak Tahun 2015

Dari Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 7 Kampung yang ada di kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak. Bahwa Kampung Lubuk Dalam merupakan Desa yang relatif paling banyak terdapat jumlah penduduk miskinnya yaitu sebesar

407, dengan jumlah penduduk sebanyak 5.217 dan dengan bobot yaitu sebesar 0.01.

Sedangkan Jika dilihat dari jumlah Pendapatan Dana Kampungnya, Kampung Lubuk Dalam juga merupakan Kampung dengan Pendapatan Dana yang cukup besar, hal ini dapat dilihat dari tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Data Pendapatan Dana Kampung di Kecamatan Lubuk dalam Kabupaten Siak Tahun 2015

No	Kampung	PENDAPATAN DANA KAMPUNG				
		APBN	Bantuan Keu. PemProv	ADK	Bagi Hasil Pajak dan Retribusi	Jumlah Pendapatan
1.	Lubuk Dalam	281.898.347	500.000.000	1.584.714.324	5.191.675	2.371.804.346
2.	Rawang Kao	268.948.832	500.000.000	1.175.290.504	7.817.655	1.954.456.991
3.	Sri Gading	274.608.229	500.000.000	1.304.935.410	11.053.501	2.105.597.140
4.	Sialang Baru	276.665.637	500.000.000	1.683.558.722	7.816.428	2.468.040.787
5.	Sialang Palas	268.238.189	500.000.000	1.360.090.567	6.944.578	2.135.273.334
6.	Empang Baru	272.916.956	500.000.000	1.466.817.672	9.552.765	2.249.287.393
7.	Rawang Kao Barat	263.632.347	500.000.000	1.205.244.471	8.493.170	1.977.369.988

Sumber: APBKam Tahun 2015 Se-Kecamatan Lubuk dalam Tahun 2015

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa pendapatan dana kampung yang didapatkan oleh Kampung Lubuk Dalam yaitu sebesar 2.371.804.346,- yang merupakan Pendapatan Dana Kampung terbesar setelah Kampung Sialang Baru.

2. Kemudian terdapat pula beberapa masalah dalam pencairan dana Kampung tersebut, dimana terdapat keterlambatan pencairan dana Kampung. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Pencairan Dana Desa di Kecamatan Lubuk dalam Kabupaten Siak Tahun 2015

NO	KAMPUNG	TANGGAL PENCAIRAN DANA KAMPUNG			
		TAHAP I (30%)	TAHAP II (40%)	TAHAP III (30%)	DANA PROVINSI
1.	Lubuk Dalam	15 Juni 2015	21 September 2015	29 Desember 2015	30 Desember 2015
2.	Rawang Kao	15 Juni 2015	21 September 2015	29 Desember 2015	30 Desember 2015
3.	Sri Gading	15 Juni 2015	21 September 2015	29 Desember 2015	31 Desember 2015
4.	Sialang Baru	15 Juni 2015	21 September 2015	28 Desember 2015	30 Desember 2015
5.	Sialang Palas	15 Juni 2015	21 September 2015	28 Desember 2015	30 Desember 2015
6.	Empang Baru	15 Juni 2015	21 September 2015	28 Desember 2015	30 Desember 2015
7.	Rawang Kao Barat	15 Juni 2015	21 September 2015	30 Desember 2015	31 Desember 2015

Sumber : Kecamatan Lubuk dalam Tahun 2016

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa proses pencairan dana kampung mengalami keterlambatan yang menyebabkan beberapa permasalahan, diantaranya yaitu :

1. Karena keterlambatan pencairan juga berpengaruh terhadap pembangunan yang ada di Kampung, hal ini juga berakibat terhadap kurang maksimalnya pelayanan kepada masyarakat.
2. Keterlambatan pencairan dana dari provinsi, dimana dana ini baru masuk di rekening kas Kampung di akhir tahun, yang menyebabkan dana tidak bisa digunakan tahun ini dan menjadi SILPA untuk dipergunakan tahun depan atau tahun 2016.

Berdasarkan fenomena inilah ternyata implementasi Kebijakan program Alokasi Dana Kampung berdasarkan Peraturan Bupati Siak Nomor 8 tentang Alokasi Dana Kampung belum berjalan dengan baik. Pertanyaan penelitian adalah bagaimana implementasi kebijakan program Alokasi Dana Kampung di Kampung Lubuk Dalam Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak ?.

Nugroho (2011) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada yaitu : langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Kebijakan yang diturunkan berupa program-program, yang kemudian diturunkan menjadi proyek-proyek, dan akhirnya terwujud pada kegiatan-kegiatan, baik yang dilakukan pemerintah, masyarakat maupun kerjasama pemerintah-masyarakat.

Menurut Grindle (1980) “implementasi kebijakan sesungguhnya bukan sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik kedalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari pada itu, ia menyangkut masalah konflik,

keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan”.

Menurut George Edward III (1980) mengemukakan untuk efektifnya implementasi kebijakan harus diperhatikan empat indikator :

1. Komunikasi (*communication*)

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementator mengetahui apa yang harus dilakukan dalam hal ini hanya dapat tercapai jika proses komunikasi berjalan baik. Komunikasi perlu dilakukan agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan dapat di transmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran. Terdapat tiga hal penting yang disampaikan oleh Edwards III (1980) dalam proses komunikasi yaitu transmisi (*transmission*), kejelasan (*clarity*) dan konsistensi (*concistency*).

2. Sumberdaya (*resources*)

Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementator kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan dengan efektif. Sumberdaya yang mendukung proses implementasi kebijakan sebagaimana dijelaskan diatas terdiri dari staf (dengan jumlah dan kompetensi yang cukup), kewenangan, informasi yang relevan dan cukup serta ketersediaan fasilitas yang dibutuhkan.

3. Karakteristik (*disposisi*) pelaksana (*dispositions*)

Disposisi menunjukkan sikap yang dimiliki oleh implementor, apabila implementor memiliki sikap yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.

4. Struktur birokrasi (*bureaucratic structure*)

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki peran penting dalam implementasi kebijakan. Salah satu aspek struktur yang penting dari setiap organisasi menurut Edward III (1980) adalah adanya prosedur operasi yang standar (*standart operating procedures* atau SOP).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program Alokasi Dana Kampung (ADK) di Kampung Lubuk Dalam Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan analisa kualitatif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggunakan cara memaparkan data yang diperoleh dari pengamatan kepustakaan dan pengamatan dilapangan, kemudian dianalisa dan diinterpretasikan dengan memberikan kesimpulan. Informan penelitian adalah tim fasilitasi Alokasi Dana Kampung Kecamatan, dan Pelaksana Program Alokasi Dana Kampung yaitu pejabat pemerintah kampung, serta tokoh masyarakat kampung Lubuk Dalam. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Prosedur analisis mulai dari reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

HASIL

Implementasi Kebijakan Program Alokasi Dana Kampung

Implementasi kebijakan program Alokasi Dana Kampung di Kampung Lubuk Dalam Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak belum berjalan dengan baik, karena di dalam penyusunan rencana kegiatan Alokasi Dana Kampung tidak melibatkan unsur dari BAPEKAM, LPMK, serta masyarakat kampung, sedangkan pertanggungjawaban kegiatan Alokasi Dana Kampung juga masih

belum berjalan dengan baik karena masih mengalami keterlambatan dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban yang menyebabkan lambatnya proses pencairan Alokasi Dana Kampung tersebut.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program Alokasi Dana Kampung di Kampung Lubuk Dalam Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak adalah sebagai berikut :

Komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa sosialisasi kebijakan sudah dilaksanakan intensitas sosialisasi kebijakan Alokasi Dana Kampung telah dilaksanakan dengan baik, dan Kejelasan Komunikasi kebijakan Alokasi Dana Kampung dari para pelaksana sudah jelas, serta didalam konsistensi perintah-perintah kebijakan Alokasi Dana Kampung juga sesuai dengan Peraturan Bupati tentang pengelolaan keuangan kampung.

Sumberdaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kemampuan sumberdaya manusia pelaksana program Alokasi Dana Kampung dilihat dari sumberdaya manusianya juga belum memadai dimana ini terbukti dari masih rendahnya tingkat pendidikan para pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung, dan disisi lain Penghulu Kampung memiliki kemampuan untuk menghasilkan swadaya dari masyarakat kampung untuk melaksanakan kebijakan Alokasi Dana Kampung, dan dalam masih tergantungnya kampung terhadap Alokasi Dana Kampung karena kampung belum memiliki sumber pendapatan yang berasal dari pendapatan asli kampung (PAK). Serta fasilitas pendukung sarana dan prasarana dalam pelaksanaan Alokasi Dana kampung belum memadai sehingga kebijakan Alokasi Dana Kampung belum dapat berjalan dengan baik.

Karakteristik (disposisi) pelaksana (dispositions)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan para pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung bahwa didalam persepsi pelaksana kebijakan terhadap kebijakan Alokasi Dana Kampung memiliki persepsi yang baik. Serta dalam respon pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Struktur birokrasi (bureaucratic structure)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan para pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung bahwa didalam pembentukan struktur birokrasi sudah dilakukan pembentukan birokrasi pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung sesuai dengan peraturan yang ada, serta dalam koordinasi dari para pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung juga telah berjalan dengan baik.

Pencapaian Tujuan Atau Sasaran Kebijakan

Pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan Alokasi Dana Kampung juga belum terlaksana secara optimal sepenuhnya hal ini dapat dilihat dari:

Berkurangnya penduduk miskin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan para informan bahwa didalam pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan dalam mengurangi jumlah penduduk miskin belum optimal.

Berkurangnya tingkat pengangguran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan para informan bahwa didalam pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan dalam mengurangi tingkat pengangguran telah berjalan secara optimal.

Meningkatnya produksi dan produktivitas usaha masyarakat kampung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan para informan bah-

wa didalam pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan dalam meningkatkan produksi dan produktivitas usaha masyarakat kampungmiskin belum optimal.

Meningkatnya pelayanan pemerintah, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan para informan bahwa didalam pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan dalam meningkatkan pelayanan pemerintah, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan telah berjalan secara optimal.

Meningkatnya ketertiban umum dan ketentraman masyarakat kampung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan para informan bahwa didalam pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan dalam meningkatkan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat kampung telah berjalan secara optimal.

Meningkatnya peran serta masyarakat dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan para informan bahwa didalam pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan dalam meningkatkan peran serta masyarakat dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan telah berjalan secara optimal.

PEMBAHASAN

Implementasi kebijakan program Alokasi Dana Kampung (ADK) dalam hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumberdaya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi serta tujuan kebijakan. Dimana yang pertama pembahasan implementasi dalam hubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kedua pembahasan implementasi terkait sejauhmana pelaksana kebijakan program Alokasi Dana Kampung mencapai tujuannya

Implementasi Kebijakan Program Alokasi Dana Kampung (ADK)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan Alokasi Dana Kampung yang terkait dengan penyusunan rencana kegiatan Alokasi Dana Kampung (ADK) dan pelaksanaan kegiatan Alokasi Dana Kampung (ADK) tersebut belum berjalan dengan baik karena di dalam penyusunan rencana kegiatan Alokasi Dana Kampung tidak melibatkan unsur dari BAPEKAM, LPMK, serta masyarakat kampung, sedangkan pertanggungjawaban kegiatan Alokasi Dana Kampung juga masih belum berjalan dengan baik karena masih mengalami keterlambatan dalam menyusunnya yang menyebabkan lambatnya proses pencairan Alokasi Dana Kampung tersebut.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Hubungan komunikasi dengan implementasi kebijakan

Keberhasilan implementasi sebuah kebijakan salah satu faktor yang paling menentukan adalah komunikasi. Menurut George Edward III (1980) dalam faktor komunikasi terdapat 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan yaitu *transmisi*, *clarity*, dan *consistency*.

Hasil penelitian hubungan komunikasi dengan implementasi kebijakan Alokasi Dana Kampung adalah sebagai berikut :

1. Sosialisasi kebijakan Alokasi Dana Kampung telah dilaksanakan oleh Tim dari Kabupaten, Tim Fasilitasi Alokasi Dana Kampung (ADK) Kecamatan dan dari Penghulu Kampung kepada masyarakat kampung.
2. Adanya kejelasan informasi yang telah disampaikan oleh para pembuat kebijakan sehingga pelaksana kebijakan mengerti apa yang harus dilakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut.
3. Adanya Konsistensi didalam penyampaian pesan atau perintah kebijakan sehingga tidak terdapat perintah yang bertentangan.

Hubungan sumberdaya dengan implementasi kebijakan

Di dalam buku AG. Subarsono (2005) George C. Edward III menyatakan bahwa walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan kebijakan, maka implementasi tidak akan berjalan dengan efektif. Kemudian pendapat yang sama juga disampaikan oleh Islamy (1998) juga mengatakan bahwa pentingnya kesiapan agen pelaksana atau sumberdaya dalam melaksanakan suatu kebijakan tidak bisa terlepas dari sumberdaya yang memadai bahwa para pelaksana harus disuplai dengan resources yang cukup seperti *human resources* (staf dalam jumlah dan kualifikasi yang memadai dengan hak dan kewajibannya sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawabnya), *financial resources*, *technological resources* maupun *psychological resources*.

Hasil penelitian hubungan sumberdaya dengan implementasi kebijakan Alokasi Dana Kampung adalah sebagai berikut :

1. Dari data yang penulis peroleh tentang latar pendidikan para pelaksana Alokasi Dana Kampung (ADK) masih rendahnya tingkat pendidikan para pelaksana Alokasi Dana Kampung sehingga pemahaman terhadap pelaksanaan Alokasi Dana Kampung belum memadai sehingga mempengaruhi kemampuan pelaksana Alokasi Dana Kampung dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang ada.
2. Kemampuan pelaksana Alokasi Dana Kampung untuk mengajak masyarakat berpartisipasi dalam kebijakan Alokasi Dana Kampung tersebut sangat tinggi sehingga mampu melahirkan swadaya yang ada dari masyarakat untuk pembangunan kampung tersebut.
3. Fasilitas pendukung sarana dan prasarana dalam pelaksanaan Alokasi Dana kampung belum memadai sehingga kebijakan Alokasi Dana Kampung belum dapat berjalan dengan baik.

Hubungan karakteristik (disposisi) pelaksana (dispositions) dengan implementasi kebijakan

Didalam bukunya AG. Subarsono (2005) bahwa G. C. Edrward III menyatakan bahwa disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran dan demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Pada saat implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Kecakapan saja tidak cukup tanpa adanya kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

Hasil penelitian hubungan karakteristik (*Disposisi*) Pelaksana (*Dispositions*) dengan implementasi kebijakan program Alokasi Dana Kampung adalah sebagai berikut:

1. Persepsi pelaksana terhadap kebijakan Alokasi Dana Kampung. Para pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung mempunyai persepsi yang baik terhadap adanya Alokasi Dana Kampung tersebut. Yang dimana Alokasi Dana Kampung ini sangat membantu sekali untuk Kampung dan diharapkan untuk terus ditingkatkan lagi setiap tahunnya.
2. Respon pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung
Para pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung merespon dengan baik terhadap kebijakan Alokasi Dana Kampung dengan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah kampung dan pemberdayaan masyarakat kampung sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Hubungan struktur birokrasi (bureaucratic structure) pelaksana dengan implementasi kebijakan

Didalam buku Sedarayanti (2009) bahwa birokrasi adalah suatu organisasi

formal yang diselenggarakan berdasarkan aturan, bagian, unsur yang terdiri dari pakar yang terlatih. Biasanya organisasi yang memiliki pemusatan kewajiban yang menekankan unsur tata susila, pengetahuan teknis, dan tata cara impersonal. Wujud birokrasi berupa organisasi formal yang besar merupakan ciri nyata masyarakat modern dan bertujuan menjalankan tugas pemerintahan serta mencapai keterampilan dalam bidang kehidupan.

Didalam mengimplementasikan sebuah kebijakan seharusnya struktur birokrasi yang ada turut mendukung dan berusaha semaksimal mungkin dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan didalam kebijakan yang ada, karena kebijakan yang baik dan bagus dalam tataran konsep belum tentu berhasil dan bermanfaat sesuai tujuan apabila diimplementasikan tanpa dukungan semua aktor dan dapat mengakibatkan kegagalan bila tidak memperhatikan semua faktor yang berpengaruh terhadap implementasi sebuah kebijakan tersebut.

Hasil penelitian hubungan struktur birokrasi pelaksana dengan implementasi kebijakan Alokasi Dana Kampung sebagai berikut :

1. Pembentukan struktur birokrasi
Didalam pembentukan struktur birokrasi pelaksana kebijakan telah dilakukan sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2015 tentang pedoman pengelolaan keuangan kampung.
2. Koordinasi dari para pelaksana alokasi dana kampung (ADK)
Didalam koordinasi dari parapelaksana Alokasi Dana Kampung telah berjalan dengan baik, dimana para pelaksana Alokasi Dana Kampung tersebut telah mengetahui tugasnya masing-masing dan apabila terjadi permasalahan juga dapat diselesaikan secara bersama-sama.

Pencapaian Tujuan Atau Sasaran Kebijakan

Kemudian jika dikaitkan dengan pernyataan Nugroho (2011) menjelaskan bah-

wa implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Sedangkan Metter dan Van Horn (1975) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan yang dilakukan oleh publik maupun swasta baik secara individu maupun kelompok yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Berdasarkan pernyataan di atas, apakah implementasi kebijakan Alokasi Dana Kampung (ADK) telah mencapai tujuan?. Dari pernyataan informan dapat disimpulkan bahwa tujuan Alokasi Dana Kampung belum tercapai sepenuhnya. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian tujuan Alokasi Dana Kampung (ADK).

Berkurangnya penduduk miskin

Berdasarkan data yang penulis temukan bahwa dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015, jumlah penduduk miskin belum mengalami penurunan. Ini membuktikan bahwa Alokasi Dana Kampung yang disalurkan dan diterima oleh Kampung Lubuk Dalam belum mampu menanggulangi jumlah penduduk miskin. Dan dalam soal pendapatan juga Kampung Lubuk Dalam juga belum memiliki Pendapatan Asli Kampung (PAK), dan dimana Kampung Lubuk Dalam juga sangat bergantung sekali dengan Alokasi Dana Kampung (ADK) untuk membiayai seluruh penyelenggaraan pemerintahannya.

Berkurangnya tingkat pengangguran

Pencapaian tujuan ini telah berjalan dengan baik karena Alokasi Dana Kampung (ADK) yang disalurkan kepada Kampung Lubuk Dalam, Pemerintah kampung melibatkan masyarakat didalam proses pelaksanaan pembangunannya, yang mana masyarakat disini menjadi pekerja atau tukang yang tentunya ini juga bermanfaat untuk masyarakat dan juga dapat mengurangi pengangguran yang ada.

Meningkatnya produksi dan produktifitas usaha masyarakat kampung

Pencapaian tujuan ini belum berjalan dengan baik karena Alokasi Dana Kampung (ADK) yang telah disalurkan kepada Kampung Lubuk Dalam lebih memfokuskan Alokasi Dana Kampung ini kepada pembangunan infrastruktur Kampung.

Meningkatnya pelayanan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan

Pencapaian Tujuan ini telah berjalan dengan baik karena Alokasi Dana Kampung (ADK) yang telah disalurkan kepada Kampung Lubuk Dalam dipergunakan untuk membiayai bidang penyelenggaraan kantor kampung yang membuat pelayanan dapat berjalan dengan cepat dan lancar.

Meningkatnya ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat kampung

Pencapaian tujuan ini telah berjalan dengan baik karena pemerintah mengalokasikan didalam APBD nya untuk bidang pembinaan kemasyarakatan yang salah satunya adalah untuk pembangunan poskamling dan kantor babinkamtibmas kampung.

Meningkatnya peran serta masyarakat dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan

Pencapaian tujuan ini telah berjalan dengan baik karena Alokasi Dana Kampung (ADK) yang telah disalurkan kepada Pemerintah Kampung Lubuk Dalam mampu untuk meningkatkan peran serta masyarakat dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, dimana Pemerintah Kampung melibatkan serta mengajak masyarakat Kampung Lubuk Dalam untuk berperan dalam kegiatan pembangunan maupun kegiatan lainnya.

SIMPULAN

Implementasi kebijakan program Alokasi Dana Kampung di Kampung Lubuk Dalam Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak belum berjalan dengan baik, karena didalam penyusunan rencana kegiatan Alokasi Dana Kampung tidak melibatkan unsur dari

BAPEKAM, LPMK, serta masyarakat kampung, sedangkan pertanggungjawaban kegiatan Alokasi Dana Kampung juga masih belum berjalan dengan baik karena masih mengalami keterlambatan dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban yang menyebabkan lambatnya proses pencairan Alokasi Dana Kampung tersebut.

Komunikasi, Disposisi, Struktur Birokrasi merupakan faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yang berjalan dengan baik, sedangkan faktor lainnya yaitu sumberdaya belumlah berjalan dengan baik dimana ini terbukti dari masih rendahnya tingkat pendidikan para pelaksana kebijakan Alokasi Dana Kampung, dan masih tergantungnya kampung terhadap Alokasi Dana Kampung karena kampung belum memiliki sumber pendapatan yang berasal dari pendapatan asli kampung (PAK). Fasilitas pendukung sarana dan prasarana dalam pelaksanaan Alokasi Dana kampung belum memadai sehingga kebijakan Alokasi Dana Kampung belum dapat berjalan dengan baik.

Pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan Alokasi Dana Kampung dalam mengurangi tingkat pengangguran, meningkatkan pelayanan pemerintah, pembangunan,

dan pembinaan kemasyarakatan, meningkatkan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat kampung, meningkatkan peran serta masyarakat dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan telah berjalan dengan baik, akan tetapi tidak dalam pencapaian tujuan atau sasaran dari program Alokasi Dana Kampung yaitu dalam mengurangi jumlah penduduk miskin dan Meningkatkan produksi dan produktivitas usaha masyarakat kampung belum optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Edwards III, G, C, 1980, *Implementing Public Policy*. Wasington D.C, Congressional Quartely Press.
- Nugroho, Riant, 2011, *Public Policy*. Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepermerintahan yang Baik, Refika Aditama, Bandung.
- Subarsono, AG, 2005, Analisis Kebijakan Publik: Konsep, teori dan aplikasi, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

ANALISIS PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN BERBASIS AKRUAL

Ailen Safitri, Meyzi Heriyanto, dan Mariaty Ibrahim

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Analysis of Implementation of Accrual Based Government Accounting Standards. This study aims to analyze the readiness in the application of accounting standards based on government accruals in the District Government of Meranti Islands. The research type is quantitative, with population of unit apparatus in government of Meranti Islands Regency. Data collection techniques are questionnaires and interviews. Samples were taken as many as 80 people with purposive sampling method. Informant Research 5 people. The analytical method used is quantitative descriptive. Based on data analysis using Human Resource Indicators, Commitment, Information System and Standard Operating Procedure, it can be concluded that the Regional Government of Meranti Islands Regency is ready to implement the implementation of Government Regulation No. 71 of 2010 on accounting standard of government based on full accrual, but still lack of human resources Which background accounting, especially in the financial section which is also one of the indicators in the readiness of the implementation of PP No. 71 of 2010. Lack of bimtek and training on PP No. 71 Year 2010 is one of the existing human resource constraints are not too understand about the accrual-based accounting is .

Keywords: accounting standards , basic accrual, commitment

Abstrak: Analisis Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis AkruaL. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan dalam penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti. Jenis penelitian adalah kuantitatif, dengan populasi aparat satuan kerja dalam pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan wawancara. Sampel diambil sebanyak 80 orang dengan metode purposive sampling. Informan Penelitian 5 orang. Metode analisis digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan indikator Sumber Daya Manusia, Komitmen, Sistem Informasi dan Standar Operasional Prosedure dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti adalah siap untuk melaksanakan Penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual penuh, namun masih kurangnya sumber daya manusia yang berlatar belakang akuntansi khususnya pada bagian keuangan yang juga merupakan salah satu indikator dalam kesiapan penerapan PP No 71 Tahun 2010. Kurangnya bimtek dan pelatihan mengenai PP No 71 Tahun 2010 merupakan salah satu kendala sumber daya manusia yang ada belum terlalu memahami mengenai akuntansi berbasis akrual tersebut.

Kata kunci: standar akuntansi , akrual basic, komitmen

PENDAHULUAN

Salah satu misi pemerintahan Indonesia saat ini adalah mewujudkan pemerintahan yang bersih dan transparan. Semakin meningkatnya tuntutan pelaksanaan pengelolaan keuangan negara yang transparan dan akuntabel mendorong pemerintah untuk ter-

us berupaya memperbaiki sistem akuntansi yang digunakan. Sistem akuntansi menjadi isu yang sangat penting di era reformasi saat ini untuk menciptakan *good government governance*.

Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010 tentang SAP

Berbasis AkruaI maka penerapan sistem akuntansi pemerintahan telah mempunyai landasan hukum, sehingga diharapkan dapat menghasilkan suatu laporan keuangan yang andal dan dapat dijadikan pijakan dalam pengambilan keputusan dan menjadi acuan, patokan serta standar untuk diterapkan dalam lingkup pemerintahan sehingga menjadi pedoman yang harus ditaati oleh setiap Daerah Otonomi Kabupaten/Kota maupun Propinsi dalam menyajikan laporan keuangan berbasis akruaI pada pemerintah daerahnya.

Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang SAP Berbasis AkruaI membawa perubahan besar dalam sistem pelaporan keuangan di Indonesia, yaitu perubahan dari basis kas menuju akruaI menjadi basis akruaI penuh dalam pengakuan transaksi keuangan pemerintah. Dalam hal ini Pemerintah Daerah Meranti sebagai pengguna anggaran juga wajib membuat laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kewenangan yang dilaksanakannya sesuai Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010.

Terkait dengan penerapan basis akruaI sendiri, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti harus melakukan berbagai persiapan, seperti penyusunan sistem akuntansi pemerintahan berbasis akruaI, pelatihan sumber daya manusia, dan penyediaan sarana dan prasarana untuk menunjang penerapan basis akruaI. Persiapan tersebut dilakukan pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti agar siap dan dapat mengatasi berbagai kendala dalam penerapan basis akruaI.

Beberapa tantangan dalam implementasi akuntansi pemerintahan berbasis akruaI (Simanjuntak, 2010) sebagai berikut:

1. **Sistem Akuntansi dan IT Based System**
Melihat kompleksitas implementasi akuntansi berbasis akruaI, dapat dipastikan bahwa penerapan akuntansi berbasis akruaI di lingkungan pemerintahan memerlukan sistem akuntansi dan IT based system yang lebih rumit.
2. **Komitmen dari pimpinan**
Dukungan yang kuat dari pimpinan merupakan kunci keberhasilan dari suatu perubahan. Salah satu penyebab kelemahan penyusunan Laporan Keuangan pada beberapa Kementerian/Lembaga adalah lemahnya komitmen pimpinan satuan kerja khususnya SKPD penerima dana Dekonsentrasi/Tugas Pembantuan.
3. **Resistensi terhadap perubahan**
Sebagai layaknya untuk setiap perubahan, bisa jadi ada pihak internal yang sudah terbiasa dengan sistem yang lama dan enggan untuk mengikuti perubahan. Untuk itu, perlu disusun berbagai kebijakan dan dilakukan berbagai sosialisasi sehingga penerapan akuntansi pemerintahan berbasis akruaI dapat berjalan dengan baik.
4. **Kualitas sumber daya manusia yang belum memadai**
Persoalan ini sangat mendasar mengingat mekanisme perekrutan PNS yang masih terpusat, meskipun kewenangan untuk pelaksanaan program peningkatan kualitas SDM ada di pemerintah daerah. Apalagi dengan adanya pemekaran daerah, hal ini menjadi persoalan tersendiri ketika SDM yang terbatas kemudian harus dibagi lagi.
5. **Struktur organisasi**
Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, Pemerintah Daerah harus menyusun struktur organisasi baru dimana ruang untuk akuntansi semakin terbuka. Namun, rendahnya kualitas dan kuantitas SDM akuntansi menjadi persoalan yang semakin berat.
6. **Aspek regulasi**
Ketidakkonsistenan dalam penerbitan peraturan perundangan terkait akuntansi pemerintahan mengakibatkan Pemerintah Daerah kurang serius untuk melaksanakan akuntansi. Pemerintah Daerah merasa dijadikan objek karena beberapa

petunjuk teknis atau pedoman pelaksanaan tidak sejalan.

Menurut Widjajarso (2008), penggunaan basis akrual merupakan salah satu ciri dari praktik manajemen keuangan modern (sektor publik) yang bertujuan untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai biaya (*cost*) pemerintah dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan di dalam pemerintah dengan menggunakan informasi yang diperluas.

Akuntansi pemerintahan merupakan bidang ilmu akuntansi yang saat ini sedang berkembang sangat pesat. Tuntutan transparansi dan akuntabilitas publik atas dana-dana masyarakat yang dikelola pemerintah memunculkan kebutuhan atas penggunaan akuntansi dalam mencatat dan melaporkan kinerja pemerintahan.

Menurut Halim dalam Selvina, dkk (2015), menjelaskan Akuntansi pemerintahan memiliki kaitan yang erat dengan penarapan dan perlakuan akuntansi pada *domain publik*. Domain publik memiliki wilayah yang luas dan kompleks di bandingkan dengan sektor swasta. Secara kelembagaan, domain publik antara lain meliputi badan pemerintahan, perusahaan milik negara dan daerah, yayasan, organisasi politik dan organisasi massa, lembaga swadya masyarakat, dan organisasi nirlaba lainnya.

Menurut Siregar (2015), walaupun memiliki kelebihan dan manfaat yang dapat diperoleh atas penerapan basis akrual, baik bagi pengguna laporan (*user*) maupun bagi pemerintah sebagai penyedia laporan keuangan, akuntansi pemerintahan berbasis akrual juga memiliki kelemahan, kelemahan tersebut terletak pada berbagai tantangan untuk dapat menerapkannya. Ada beberapa factor yang merupakan tantangan penerapan yang perlu diatasi, yaitu sumber daya manusia, teknologi informasi, pendanaan, resistensi, dan komitmen pimpinan.

Yamamoto dalam Mardiasmo (2009), Perubahan dari *cash basis* menjadi *accrual basis* memang tidak dapat dilakukan secara terburu-buru. Perlu analisis yang mendalam

dan kompleks terhadap berbagai faktor lingkungan yang mempengaruhinya, salah satunya adalah faktor sosiologis masyarakat negara tersebut.

Keberhasilan perubahan akuntansi pemerintahan yang dapat menghasilkan laporan keuangan yang lebih transparan dan lebih akuntabel memerlukan upaya dan kerja sama dari berbagai pihak. Jika penerapan akuntansi berbasis kas menuju akrual saja masih banyak menghadapi hambatan, apalagi jika pemerintah akan menerapkan akuntansi berbasis akrual.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan dalam penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, dimana sebuah penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian adalah melalui metode kuesioner dan wawancara. Sedangkan, Populasi yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan kerjasatuan kerja dalam Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah PPK-SKPD dan Staf Bagian Keuangan yang ada di dalam Setiap SKPD sebanyak 80 responden. Peneliti juga menggunakan *informan sebagai narasumber penelitian*, informan dalam penelitian ini adalah 1 (Satu) Sekretaris Daerah Kabupaten Kepulauan, 1 (Satu) Orang Kepala Dinas DPPKAD, 1 (Satu) Orang Kasi Akuntansi di DPPKAD dan 2 (Dua) Orang Staf Keuangan dan Pelaporan DPPKAD di Kabupaten Kepulauan Meranti.

HASIL

Parameter Untuk Kesiapan Komitmen Kepala Daerah dan DPRD Dalam Penerapan SAP Berbasis Akruaal

Kesimpulan untuk variabel kesiapan komitmen dalam penerapan SAP Berbasis Akruaal dengan menggunakan skala likert, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Jawaban Responden} &= \\ 299+292+287+291+284+290+288+298 &= \\ 2329 \end{aligned}$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 73 \times 5 = 2920$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 73 \times 1 = 584$$

$$I = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\begin{aligned} I &= \frac{2920 - 584}{5} \\ &= 467,2 \end{aligned}$$

Dengan demikian digambarkan interval sebagai berikut:

Gambar a : Interval Parameter untuk Kesiapan Komitmen Kepala Daerah dan DPRD dalam Penerapan SAP Berbasis Akruaal

STS	TS	C S	S	SS
584	1051	1518	1986	2453
				2920

Dari hasil perhitungan diatas maka skor yang didapatkan dalam Parameter untuk kesiapan komitmen Kepala Daerah dan DPRD dalam pelaksanaan SAP Berbasis Akruaal adalah sebanyak 2329 skor.

Dari hasil tersebut, jumlah skor berada pada rata-rata interval 1986 dan 2453 yakni dalam kondisi “ SIAP ” dengan skor 2329 jawaban. Maka dapat disimpulkan bahwa parameter kesiapan komitmen kepala daerah dan DPRD mempunyai rasa tanggung jawab, mempunyai kesiapan dalam keberanian bersikap, kesiapan dukungan dalam pelaksanaannya baik berupa kebijakan dan sistem akuntansi pemerintahan. Komitmen juga

menjadi landasan kuat untuk keberhasilan penerapan melaksanakan Sistem Akuntansi Pemerintahan (SAP) berbasis akruaal, Khusus Pemerintah Daerah Meranti dari sisi komitmen telah mendapat dukungan penuh dari DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti, ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan tentang pelaksanaan akruaal pada APBD Kabupaten Kepulauan Meranti pada Tahun 2014 dan Tahun 2015. Dan hal diperkuat dengan dikeluarkannya Peraturan Kepala Daerah (Perkada) terbaru yakni Peraturan Bupati No 45 tanggal 23 November 2015 tentang Kebijakan Akuntansi berbasis Akruaal; dan Peraturan Bupati No 46 tanggal 23 November 2015 tentang Sistem Akuntansi Pemerintahan Daerah (SAPD), sehingga menjadikan komitmen Kabupaten Kepulauan Meranti dalam Penerapan Akuntansi Berbasis Akruaal semakin matang.

Parameter Untuk Kesiapan Sumber Daya Manusia Dalam Penerapan SAP Berbasis Akruaal

Kesimpulan untuk variabel kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan SAP Berbasis Akruaal, dengan menggunakan skala likert, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Jawaban Responden} &= 238 + \\ 228+231+237+240+232+232+232 +238 &= \\ 2108 \end{aligned}$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 73 \times 5 = 3285$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 73 \times 1 = 657$$

$$I = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\begin{aligned} I &= \frac{3285 - 657}{5} \\ &= 525,6 \end{aligned}$$

Dengan demikian digambarkan interval sebagai berikut:

Gambar b : Interval Parameter untuk Kesiapan Sumber Daya Manusia dalam Penerapan SAP Berbasis Akrua

STS	TS	CS	S	SS
657	1183	1708	2233	2759
				3285

Dari hasil perhitungan diatas maka skor yang didapatkan dalam Parameter untuk ke- siapan SDM dalam penerapan SAP Berbasis Akrua adalah sebanyak 2108 skor Jawa- ban.

Dari hasil tersebut, jumlah skor be- rada pada rata- rata interval 1708 dan 2233. Maka dapat diketahui bahwa kesiapan SDM pada Kabupaten Kepulauan Meranti dalam penerapan SAP Berbasis Akrua dalam kondisi yang “Cukup Siap”. Dimana sumber daya manusia merupakan integritas sebagai sarana pendukung optimasi bidang tugas yang membutuhkan perhatian untuk melak- sanakan segala aktivitas, yang memiliki alasan serta harapan, membutuhkan adanya tupoksi yang jelas dan dorongan untuk berke- rja, yang membutuhkan pendistribusian SDM disetiap SKPD yang sesuai dengan bidang ilmu dan latar belakang pendidikan. Jika dilihat dari parameter kesipan dapat disimpulkan sumber daya manusia (SDM) di Kabupaten Kepulauan Meranti masih dalam rata-rata interval “ CUKUP SIAP ” ini dikarenakan masih minimnya pegawai yang berlatar belakang akuntansi sehingga masih membutuhkan adanya pelatihan yang terkait dengan pengelolaan keuangan dae- rah. Dengan pelatihan tersebut diharapkan sumber daya manusia di Pemerintah Kabu- paten Kepulauan Meranti memiliki kemauan dan pemahaman yang baik sehingga dapat bekerja keras, disiplin serta memiliki loyalitas yang tinggi serta dapat memahami ten- tang peraturan pengelolaan keuangan dae- rah yang telah di amanatkan oleh undang – undang khususnya dalam Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua.

Parameter Untuk Kesiapan Sarana Prasarana Dalam Penerapan SAP Ber- basis Akrua

Kesimpulan untuk variabel kesiapan sarana prasarana dalam penerapan SAP Ber- basis Akrua dengan menggunakan skala likert, sebagai berikut:

$$\text{Total Jawaban Responden} = 249 + 262 + 267 + 269 + 281 = 1328$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 73 \times 5 = 1825$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 73 \times 1 = 365$$

$$I = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$I = \frac{1825 - 365}{5} = 292$$

Dengan demikian digambarkan interval se- bagai berikut:

Gambar c : Interval Parameter untuk Kesipan Sarana Prasarana dalam Pene- rapan SAP Berbasis Akrua

STS	TS	CS	S	SS
365	657	949	1241	1533
				1825

Dari hasil perhitungan diatas maka skor yang didapatkan dalam Parameter un- tuk kesiapan Sarana Prasarana dalam pelak- sanaan SAP Berbasis Akrua adalah seban- yak 1328 skor jawaban .

Dari hasil tersebut, jumlah skor be- rada pada rata- rata interval antara 1241 dan 1533. Maka dapat diketahui bahwa dalam kesiapan Infrastruktural dalam pelaksanaan SAP Berbasis Akrua di Pemerintah Kabu- paten Kepulauan Meranti berada di kategori “ SIAP” , baik berupa kesiapan sarana ru- angan yang memadai untuk operasi Standar Akuntansi Pemerintahan, kesiapan du- kungan sarana prasarana perangkat lunak, kesiapan dukungan sarana prasarana basis data pendukung operasionalisasi, kesiapan administrasi yang memadai dan mempunyai

kemauan dan integritas untuk menyiapkan dukungan anggaran.

Parameter Untuk Kesiapan Standar Operasional Prosedure (SOP) Dalam Penerapan SAP Berbasis Akrua

Kesimpulan untuk variabel kesiapan standar operasional prosedure (SOP) dalam Penerapan SAP Berbasis Akrua dengan menggunakan skala likert, sebagai berikut:

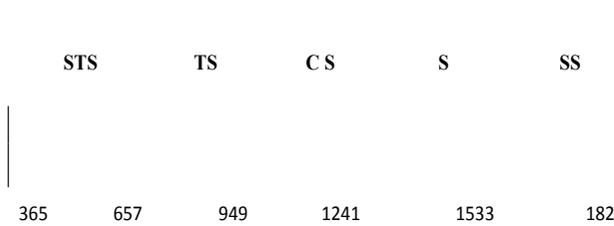
$$\begin{aligned} \text{Total Jawaban Responden} &= 290 + 301 + 291 + 282 + 291 = 1455 \\ \text{Nilai Tertinggi} &= 5 \times 73 \times 5 = 1825 \\ \text{Nilai Tertinggi} &= 5 \times 73 \times 1 = 365 \end{aligned}$$

$$I = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$I = \frac{1825 - 365}{5} = 292$$

Dengan demikian digambarkan interval sebagai berikut:

Gambar d: Interval Parameter untuk Kesiapan Standar Operasional Prosedure (SOP) dalam Penerapan SAP Berbasis Akrua



Dari hasil perhitungan diatas maka skor yang didapatkan dalam Parameter untuk kesiapan Standar Operasional Procedure (SOP) dalam pelaksanaan SAP Berbasis Akrua adalah sebanyak 1455 skor Jawaban.

Dari hasil tersebut, jumlah skor berada pada rata-rata interval antara 1241 dan 1533. Maka dapat diketahui bahwa dalam kesiapan Standar Operasional Prosedure (SOP) dalam penerapan SAP Berbasis Akrua di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti berada di keadaan yang “SIAP”, berupa kesiapan yang didukung oleh Peraturan Daerah yakni Peraturan Bupati No. 47 Tahun 2015 Tentang Standar Operasio-

anl Prosedur Pelaksanaan Akuntansi Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti.

Parameter Untuk Kesiapan Sistem Informasi Dalam Penerapan SAP Berbasis Akrua

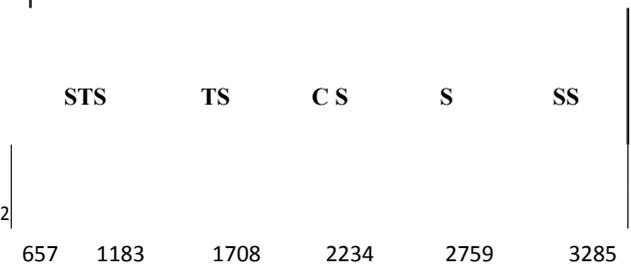
Kesimpulan untuk variabel kesiapan sistem informasi dalam penerapan SAP Berbasis Akrua dengan menggunakan skala likert, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Jawaban Responden} &= 263 + 279 + 279 + 255 + 279 + 273 + 264 + 267 + 250 = 2409 \\ \text{Nilai Tertinggi} &= 9 \times 73 \times 5 = 3285 \\ \text{Nilai Tertinggi} &= 9 \times 73 \times 1 = 657 \end{aligned}$$

$$I = \frac{3285 - 657}{5} = 525,6$$

Dengan demikian digambarkan interval sebagai berikut:

Gambar e : Interval Parameter untuk Kesiapan Sistem Informasi dalam Penerapan SAP Berbasis Akrua



Dari hasil perhitungan diatas maka skor yang didapatkan dalam Parameter untuk kesiapan Sistem Informasi dalam pelaksanaan SAP Berbasis Akrua adalah sebanyak 2409 skor Jawaban .

Dari hasil tersebut, jumlah skor berada pada rata-rata interval antara 2234 dan 2759. Maka dapat diketahui bahwa dalam kesiapan sistem informasi dalam pelaksanaan SAP Berbasis Akrua di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti berada di keadaan yang “SIAP” baik berupa kesiapan yang didukung oleh system mekanisme penyelenggaraan SAP Berbasis Akrua dalam

bidang keuangan, kesiapan didukung oleh sistem manajemen informasi yang dilaksanakan secara cermat, tepat akurat, kesiapan didukung oleh system perangkat lunak SAP yang (fleksibel) didukung oleh pelatihan peningkatan yang berkualitas.

Pada Tahun 2014 telah Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti menggunakan Aplikasi SIPKD Akrua. Kemudian, pada Tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti mengantikannya dengan SIMDA 2.7, ini merupakan rekomendasi dari Kementerian Dalam Negeri dan Badan Pengelolaan Keuangan Pemerintah (BPKP), walaupun *output* yang dihasilkan aplikasi SIPKD atau SIMDA sampai saat ini hanyalah Laporan Realisasi Anggaran (LRA) sedangkan komponen keuangan lainnya masih disajikan dalam bentuk manual / excel yang dilakukan oleh Tenaga Akuntansi yang telah di rekrut oleh Pemerintah Daerah untuk menyusun laporan keuangan SKPD maupun BUD. Hal ini, dikarenakan masih minimnya sumber daya manusia (pegawai) yang handal dan kompeten dibidangnya dan masih adanya pelatihan Optimalisasi Aplikasi SIMDA 2.7.

Pelaporan Keuangan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai salah satu entitas pelaporan, dalam menyajikan laporan keuangannya tahun 2009 s.d 2014 masih berdasarkan PP No.24 Tahun 2005 berbasis CTA (*Cash Toward Acrual*) dan/atau Berbasis Kas Menuju Akrua. Dimana PP No.24 Tahun 2005 Lampiran II masih memperbolehkan penggunaan CTA (*Cash Toward Acrual*). Penggunaan basis akuntansi berbasis Akrua di Kabupaten Kepulauan Meranti dilaksanakan sepenuhnya Pada Tahun 2015. Pada Tahun 2015, Kabupaten Kepulauan Meranti telah menyajikan 7 (Tujuh) Laporan Keuangan yaitu Neraca, Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (LPSAL), Laporan Operasional (LO), Laporan Perubahan Equitas (LPE), Laporan Arus Kas (LAK) dan Catatan Atas

Laporan Keuangan (CALK). Pada dasarnya basis akuntansi hanya dikenal dua, yaitu Basis Kas dan Basis Akrua. Secara teori sendiri tidak ada teori untuk CTA. Disebut CTA dan/atau Kas Menuju Akrua karena untuk realisasi anggaran masih menggunakan basis kas sedangkan untuk neraca menggunakan basis akrua.

PEMBAHASAN

Dilihat dari hasil penelitian dan data telah diperoleh, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti sudah tiga kali berturut-turut mendapatkan opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dari BPK (Badan Pemeriksa Keuangan). Opini audit dari BPK berupa WDP (sejak tahun 2009 sampai dengan 2010) dan WTP (dari tahun 2012 sampai dengan 2015) menjadikan Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki nilai lebih di mata publik atas kualitas kinerja aparaturnya, transparansi dan kredibilitas laporan keuangannya. Dilihat dari sisi pembuatan laporan keuangan berdasarkan SAP, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan salah satu panutan untuk daerah lain.

Dalam rangka implementasi SAP berbasis akrua, pemerintah daerah telah mempunyai anggaran terkait pelatihan dan pengembangan SDM (sosialisasi, workshop, bimbingan teknis, pendidikan dan latihan, seminar). Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti pada tahun 2014 menganggarkan program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan kegiatan antara lain :

1. Bimbingan Teknis Akuntansi Pemerintah Daerah Berbasis Akrua dengan anggaran Rp 893.650.000,00
2. Sosialisasi Kebijakan Akuntansi dengan anggaran Rp199.579.000,00
3. Pendidikan Dan Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Berdasarkan SAP Berbasis Akrua dengan anggaran Rp272.559.000,00

Namun pada tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti belum menganggarkan terkait pelatihan dan pengem-

bangun SDM. Pada Tahun 2014 Dalam pengembangan aplikasi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti menganggarkan Program peningkatan dan Pengembangan pengelolaan keuangan daerah dengan kegiatan antara lain :

1. Pengembangan Aplikasi SIPKD anggaran Rp1.006.997.500,00
2. Pelaksanaan Aplikasi SIPKD anggaran Rp980.049.189,00

Pada tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti juga menganggarkan Program Peningkatan Dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah dengan kegiatan Pelaksanaan, Pengembangan Dan Pendampingan Aplikasi SIPKD dengan anggaran Rp 993.365.000,00

Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Kabupaten Kepulauan Meranti telah mempersiapkan penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrual dengan matang sejak tahun 2014 sampai dengan 2015 baik dari sisi komitmen, anggaran dan sistem keuangan hal ini juga di dukung dari Penghargaan Opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dari BPK RI selama 3 (tiga) kali berturut turut.

Komitmen Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti

Pernyataan yang mendukung komitmen pemerintah kota Kabupaten Kepulauan Meranti dalam penerapan standar akuntansi akrual ini disampaikan key Informan 1 yakni Bapak. Iqaruddin selaku Sekretaris Daerah Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti menyatakan tentang komitmen pemerintah daerah dalam penerapan Akuntansi Berbasis Akrual yang menyatakan bahwa : “ *Persiapannya kita sudah matang sejak tahun 2014, namun persiapan yang lebih intens itu Tahun 2015 ini, karena ketika keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Berbasis Akrual agar semua daerah menyusun laporan keuangannya dengan Berbasis Akrual dan mewajibkan membuat kebijakan akuntansi paling lambat 31 Mei 2014 dan itupun sudah dilakukan oleh Kabupaten kami, ini*

dapat dilihat dari Peraturan Bupati No. 45 Tahun 2015 Tentang Kebijakan Akuntansi Berbasis Akrual dan Peraturan Bupati No. 46 Tahun 2015 Tentang Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (SAPD). Dengan peraturan ini menjadi dasar dalam komitmen Pemda dalam pelaksanaan Akuntansi Berbasis Akrual”.

Hal ini sejalan dengan International Federation of Accountants (IFAC) No. 01 dalam Gabriella dan Kurniawan (2014) menyatakan perubahan fundamental sistem pelaporan dan akuntansi dari *cash basis* menjadi *accrual basis* perlu dikelola dan dipersiapkan dengan baik. IFAC mensyaratkan agar proses transfer tersebut berjalan dengan lancar perlu persiapan memadai yang meliputi adanya mandat dari peraturan perundang-undangan yang jelas, komitmen politik, komitmen dari pemerintah pusat dan daerah, sumber data manusia yang memadai, kemampuan teknologi dan sistem informasi yang memadai dan wewenang dalam melakukan perubahan yang didukung oleh legislatif.

Sumber Daya Manusia

Dalam rangka implementasi SAP berbasis akrual, pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Meranti telah mempunyai anggaran terkait pelatihan dan pengembangan SDM (sosialisasi, workshop, bimbingan teknis, pendidikan dan latihan, seminar). Perubahan perlakuan akuntansi pemerintah kas basis menuju basis akrual akan membawa dampak/implikasi walau sekecil apapun itu. Perubahan menuju ke arah yang lebih baik ini bukan berarti hadir tanpa masalah. Pertanyaan pro-kontra mengenai siap dan tidak siapakah pemerintah daerah mengimplementasikan SAP berbasis akrual ini akan terus timbul. Hal paling baku muncul terkait sumber daya manusia pemerintah. Sumber daya manusia di pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti dinilai kurang memadai, ini dikarenakan SDM di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti yang di nilai tidak kompeten dan cenderung resisten terhadap perubahan dan hal tersebut menjadi masalah

klasik dalam pengelolaan keuangan.

Sarana Prasarana dan Standar Operasional Prosedur

Pernyataan yang mendukung sarana prasarana dan standar operasional prosedur (SOP) di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti dalam penerapan basis akuntansi dapat berupa kesiapan sarana ruangan yang memadai untuk operasi SAP, kesiapan dukungan sarana prasarana perangkat lunak, kesiapan dukungan sarana prasarana basis data pendukung operasionalisasi, kesiapan administrasi yang memadai dan mempunyai kemauan dan integritas untuk menyiapkan dukungan anggaran. Walaupun belum semua terpenuhi secara maksimal dukungan tersebut sudah dapat dilihat sejak tahun 2014 baik dari segi ruangan yang cukup layak buat system aplikasi, anggaran yang berkaitan Akuntansi Berbasis Akrua telah disahkan oleh DPRD maupun system aplikasi yang digunakan.

Sistem Informasi

Pada Tahun 2014 telah Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti menggunakan Aplikasi SIPKD Akrua. Kemudian, pada Tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti mengantikannya dengan SIMDA, ini merupakan rekomendasi dari Kementerian Dalam Negeri dan Badan Pengelolaan Keuangan Pemerintah (BPKP), walaupun *output* yang dihasilkan aplikasi SIPKD atau SIMDA sampai saat ini hanyalah Laporan Realisasi Anggaran (LRA) sedangkan komponen keuangan lainnya masih disajikan dalam bentuk manual / excel yang dilakukan oleh Tenaga Akuntansi yang telah di rekrut oleh Pemerintah Daerah untuk menyusun laporan keuangan SKPD maupun BUD. Hal ini, dikarenakan masih minimnya sumber daya manusia (pegawai) yang handal dan kompeten dibidangnya dan masih adanya pelatihan Optimalisasi Aplikasi SIMDA Modul Pembukuan di tahun tersebut.

Kendala Pemerintah Daerah

Adapun kendala yang dihadapi dalam Kabupaten Kepulauan Meranti dalam penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua jika dilihat dari 4 sudut pandang kesiapan sebagai berikut :

1. Dari sisi komitmen Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti telah mendapat dukungan penuh dari DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Ini sejalan dengan jumlah skor yang di peroleh berada di rata-rata interval 1986 dan 2453 yakni dalam kondisi “ SIAP ” dengan skor 2329 jawaban. Maka dapat disimpulkan bahwa parameter kesiapan komitmen kepala daerah dan DPRD mempunyai rasa tanggung jawab, mempunyai kesiapan dalam keberanian bersikap, kesiapan dukungan dalam pelaksanaannya baik berupa kebijakan dan sistem akuntansi pemerintahan.
2. Terbatasnya kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) atau Aparatur dalam memahami penerapan Akuntansi Berbasis Akrua. Hal ini dapat dilihat data yang di peroleh peneliti yakni dimana sarjana S 1- akuntansi hanya berjumlah 16 Orang atau 22 % dan pegawai yang berpendidikan sarjana S 1- Ekonomi berjumlah 22 Orang atau 30 %, sedangkan 35 orang atau 48 % berpendidikan lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kabupaten Kepulauan Meranti jika dilihat dari latar pendidikan akuntansinya masih sangat minim dan masih kurangnya sosialisasi, pelatihan dan bimbingan teknis (bimtek) mengenai pengelolaan keuangan daerah. Jumlah 2108 skor Jawaban memperlihatkan kesiapan SDM pada Kabupaten Kepulauan Meranti dalam penerapan SAP Berbasis Akrua dalam kondisi yang “Cukup Siap”. Hal ini di dukung dengan perekrutan tenaga akuntan yang berjumlah 40 orang yang ditugaskan di masing-masing SKPD dan BUD dalam membantu proses penyusunan laporan keuangan, ini disebabkan SDM di Pemerintah Kabupaten Meranti yang di nilai masih be-

- lum kompeten dan trampil dalam melaksanakan pengelolaan keuangan daerah khususnya akuntansi berbasis akrual.
3. Telah Tersedianya sarana prasarana, baik itu kesiapan dukungan sarana prasarana perangkat lunak, kesiapan dukungan sarana prasarana basis data pendukung operasionalisasi, kesiapan administrasi yang memadai dan mempunyai kemauan dan integritas untuk menyiapkan dukungan anggaran. Hal ini sejalan dengan hasil data yang diperoleh peneliti yakni berada pada rata-rata interval antara 1241 dan 1533 sebanyak 1328 skor jawaban yakni berada di kategori “SIAP”.
 4. Kesiapan sistem informasi dalam penerapan SAP Berbasis Akrual di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti berada di kondisi “SIAP” yakni 2409 skor Jawaban. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti didukung oleh sistem mekanisme penyelenggaraan SAP Berbasis Akrual dalam bidang keuangan yang di mulai dari proses penjurnalan, buku besar, penyesuaian dan neraca saldo. Kesiapan harus dilaksanakan secara cermat, tepat akurat sehingga menghasilkan Laporan Keuangan Akuntansi Berbasis Akrual. Ini dikarenakan, Laporan keuangan yang akan dihasilkan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 71 tahun 2010 menjadi bertambah kuantitasnya hingga 7 laporan yaitu laporan realisasi anggaran, laporan perubahan saldo anggaran lebih, neraca, laporan arus kas, laporan operasional, laporan perubahan ekuitas dan catatan atas laporan keuangan. Sistem perangkat lunak Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti, yakni berupa Aplikasi SIMDA, dimana *output* yang dihasilkan aplikasi tersebut sampai saat ini hanyalah Laporan Realisasi Anggaran (LRA) sedangkan komponen keuangan lainnya masih disajikan dalam bentuk manual / excel yang dilakukan oleh Tenaga Akuntansi yang telah di rekrut oleh Pemerintah Daerah untuk

menyusun laporan keuangan SKPD maupun BUD. Hal ini, dikarenakan masih minimnya sumber daya manusia (pegawai) yang handal dan kompeten dibidangnya dan masih adanya pelatihan Optimalisasi Aplikasi SIMDA Modul Pembukuan di tahun tersebut.

Rencana Strategis Pemerintah

Rencana Strategis Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrual antara lain;

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti telah menyusun Peraturan Kepala Daerah (Perkada).
2. Mengumpulkan aparatur-aparatur negara (SDM) yang kompeten dan melakukan pengembangan atas pemahaman kepada para pengelola keuangan pemerintah melalui pelatihan atau bimbingan teknis mengenai Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual.
3. Kabupaten Kepulauan Meranti terus mengakomodir sistem akuntansi pemerintahan berbasis akrual yakni aplikasi SIMDA 2.7
4. Menempatkan pegawai pada posisi atau lingkup tugas yang sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing sehingga dapat lebih memahami dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya
5. Melakukan perekrutan atau penerimaan pegawai untuk tahun berikutnya dengan mempertimbangkan tingkat dan latar belakang pendidikan khususnya yang berkaitan dengan lingkup tugas pengelolaan keuangan daerah

SIMPULAN

Kesiapan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti yang dilihat dari parameter kesiapan Komitmen, Sistem informasi, Sarana prasarana dan Standar Operasional Prosedur (SOP) menunjukkan interval rata-rata “SIAP”, sedangkan Sumber Daya Manusia menunjukkan parameter interval rata-rata yang “Cukup Siap”. Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM)

yang berlatar belakang akuntansi masih sangat kurang, sehingga menjadi bantu sandungan bagi pemda dalam memahami mengenai penerapan akuntansi berbasis akrual khususnya pada bagian keuangan.

Kendala sistem informasi dalam penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Peraturan Pemerintah (PP) No. 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) antara lain; untuk tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti masih menggunakan kas basis dalam penyusunan laporan keuangannya dengan menggunakan system aplikasi SIPKD untuk perangkat lunaknya, namun untuk Tahun 2015 sesuai dengan amanat Pemerintah Peraturan Pemerintah (PP) No. 71 Tahun 2010 penyusunan laporan keuangan sudah menggunakan SIMDA 2.7 berbasis akrual untuk perangkat lunaknya. Ini menunjukan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti harus bekeja ekstra keras untuk melakukan pelatihan kepada para aparatur negara (SDM) agar dapat memahami dan menyusun Laporan Keuangannya Berbasis Akrual secara penuh.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Bupati No 45 tanggal 23 November 2015 tentang Kebijakan Akuntansi berbasis Akrual; dan Peraturan Bupati No 46 tanggal 23 November 2015 tentang Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (SAPD) Kabupaten Kepulauan Meranti ini menjadikan komitmen dalam Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual.

DAFTAR RUJUKAN

- Mardiasmo.,2009, Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta Penerbit Andi.
- Selvina Sitorus, dkk, 2015, Analisis Kesediaan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual Berdasarkan PP. No. 71 Tahun 2010 Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Daerah Kota Tomohon.
- Widjajarso., Bambang, 2008. Penerapan Basis Akrual Pada Akuntansi Pemerintah Indonesia: Sebuah Kajian Pendahuluan www.wikipedia.org diunduh tanggal 12 Januari 2014.

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PADA KEPUASAN NASABAH

Jeliria Karniawati, Seno Andri, dan Chalid Sahuri

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Effect of Service Quality on Customer Satisfaction. This study aims to determine and analyze the effect of service quality on customer satisfaction in the Work Area of Regional Office of BRI Pekanbaru. The instrument used for data collection is a questionnaire. The population of this research is Bank BRI customers located in the Working Area of BRI Pekanbaru Regional Office which accumulated until 31 December 2015 amounted to 77,750 people. The sample in this study based on the formula taro yamane obtained 100 people. Data analysis techniques use simple linear regression analysis. The results show that service quality has a significant direct and positive influence on customer satisfaction. This study concludes that the better service quality applied to customers in the Work Area of BRI Pekanbaru Regional Office, the better the customer satisfaction. Direct contribution given quality of service on customer satisfaction is equal to 54,6%, while the rest 45,4% influenced by other factor.

Keywords: service quality, satisfaction, customer

Abstrak: Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas pelayanan pada kepuasan nasabah di Wilayah Kerja Kanwil BRI Pekanbaru. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket. Populasi penelitian ini adalah Nasabah Bank BRI yang berada di Wilayah Kerja Kanwil BRI Pekanbaru yang terakumulasi hingga 31 Desember 2015 berjumlah 77.750 orang. Sampel dalam penelitian ini berdasarkan menggunakan rumus taro yamane diperoleh 100 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kepuasan nasabah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik kualitas pelayanan yang diterapkan pada nasabah di Wilayah Kerja Kanwil BRI Pekanbaru maka kepuasan nasabah akan semakin baik. Kontribusi langsung yang diberikan kualitas pelayanan pada kepuasan nasabah adalah sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: kualitas pelayanan, kepuasan, pelanggan

PENDAHULUAN

Pada situasi persaingan perbankan, bank-bank membutuhkan usaha yang keras untuk mendapat calon nasabah dan mempertahankan yang sudah ada ditangan. Keberhasilan usaha tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Kualitas pelayanan tercermin dari kepuasan nasabah untuk melakukan penggunaan ulang jasa perbankan. Kepuasan nasabah dalam menggunakan jasa atau produk yang ditawarkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen untuk meningkatkan dan mem-

perbaiki kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk itu karyawan bagian pelayanan sebaiknya selalu memantau kepuasan yang dirasakan oleh nasabah perbankan untuk mencapai loyalitas dari para nasabah.

Salah satu bank yang juga bersaing dalam merebut hati nasabah adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk yang merupakan market leader yang menguasai sekitar 50% pangsa pasar sektor kredit mikro dalam industri perbankan. Banyaknya jumlah nasabah yang harus dilayani menuntut PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan

sehingga diharapkan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk dapat mempertahankan prestasinya sebagai market leader.

Sejak tahun 2007 diterapkan standar layanan khususnya untuk frontliner (*customer service* dan teller) dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas layanan Bank BRI. Meningkatkan kualitas layanan maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan nasabah yang kemudian dapat membangun loyalitas nasabah Bank BRI.

Kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan adalah hasil penilaian pelanggan terhadap apa yang diharapkannya. Harapan tersebut dibandingkan dengan persepsi pelanggan terhadap kenyataan dan harapan yang mereka terima dari perusahaan. Jika kenyataan kurang dari yang diharapkan, maka layanan dikatakan tidak bermutu. Apabila kenyataan sama dengan harapan maka layanan tersebut memuaskan. Kebutuhan dan keinginan pelanggan semakin meningkat dan beraneka ragam sehingga produsen semakin sulit untuk memuaskan kebutuhannya. Maka dari itu, pimpinan perusahaan harus berusaha melakukan pengukuran tingkat kepuasan pelanggan agar dapat mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan yang telah dirasakan pelanggan.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan tersebut, Bank BRI setiap tahunnya melakukan penilaian internal terhadap kualitas layanan yang dilakukan oleh lembaga survey independen yaitu *Marketing Research Indonesia* (MRI). Survey tersebut dilakukan satu kali dalam satu tahun, dengan menilai unit kerja BRI yang telah ditentukan. Survey dilakukan selama periode tertentu yaitu selama 3 bulan. Unit kerja BRI diwilayah kerja Kanwil BRI Pekanbaru yang menjadi objek penilaian adalah Kantor Cabang BRI Pekanbaru Sudirman, Kantor Cabang BRI Batam nagoya, Kantor Cabang BRI Pekanbaru Tuanku Tambusai, Kantor Cabang Pembantu BRI Batam Center, Kantor Cabang Pembantu BRI Baloi Center, dan Kantor Kas BRI Panbil Mall Batam.

Apabila dilihat dari sisi bisnis Bank BRI mengalami peningkatan baik dari segi jumlah

nasabah, jumlah total simpanan, dan dari jumlah total keuntungan / laba. Berdasarkan jumlah nasabah simpanan yang berhasil diperoleh pada akhir tahun 2012 adalah 1.065.911 rekening. Sedangkan berdasarkan total simpanan adalah sebesar Rp. 4.326.647.701.604. Apabila total nasabah dan total simpanan di akhir tahun 2012 tersebut dibandingkan dengan total nasabah pada tahun sebelumnya yaitu untuk jumlah rekening yang berhasil diperoleh di tahun 2011 sebanyak 868.834 rekening dan total simpanan yang berhasil diperoleh Rp. 3.482.230.701.938. Diketahui terjadi peningkatan jumlah perolehan rekening dan total simpanan nasabah pada akhir tahun 2012.

Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan (Tjiptono, 2005). Untuk mengukur tingkat kualitas pelayanan menurut Tandjung(2004) ada 5 dimensi yaitu tangibles, reliability, responsiveness, insurance dan empathy. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah. Namun perlu dipertanyakan bagaimana peningkatan kualitas pelayanan pada kepuasan nasabah ?.

METODE

Populasi penelitian ini adalah Nasabah Bank BRI yang berada di Wilayah Kerja Kanwil BRI Pekanbaru yang terakumulasi hingga 31 Desember 2014 berjumlah 77.750 orang. Sampel dalam penelitian ini berdasarkan menggunakan rumus Taro Yamane diperoleh 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner atau angket

HASIL

Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *pearson product moment*.

a. Validitas Variabel Kualitas Pelayanan (X)

Diketahui bahwa untuk setiap item sub variabel kemampuan kerja dinyatakan valid, karena korelasi item tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga semua pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Validitas Variabel Kepuasan Nasabah (Y)

Diketahui bahwa untuk setiap item sub variabel kualitas pelayanan dinyatakan valid, karena korelasi item tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga semua pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus alpha, rumus yang digunakan adalah koefisien alpha cronbach.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh ringkasan reliabilitas tiap instrumen pada tabel mengindikasikan tingginya reliabilitas instrumen.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
1	Kualitas Pelayanan	0,935
2	Kepuasan Nasabah	0,830

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa reliabilitas instrumen kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah dikategorikan tinggi karena nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Artinya bahwa tingkat keandalan atau tingkat kepercayaan instrumen yang digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah telah reliabel dan dapat digunakan pada analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Metode enter adalah metode yang menganalisis variabel independen (bebas) secara keseluruhan tanpa memilih-milih

variabel yang dijadikan satu kelompok dalam proses regresi. Pada metode enter, semua variabel independen digunakan sebagai prediktor atau kriteria penelitian. Hasil penelitian menjelaskan pengaruh variabel kualitas pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki t hitung sebesar 10,851 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $sign = 0,000 < \alpha = 5\% (0,000 < 0,05)$ menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dengan menggunakan metode enter, persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = -0,334 + 0,178X$$

Dengan diketahui nilai R square (R^2) sebesar 0,546 atau 54,6 %. R square ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel Independent (kualitas pelayanan) terhadap perubahan variabel dependent (kepuasan nasabah). Kesimpulan yang bisa diambil adalah besarnya pengaruh variabel independent (kualitas pelayanan) terhadap variabel dependent (kepuasan nasabah) adalah 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kepuasan nasabah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik kualitas pelayanan yang diterapkan pada nasabah Bank BRI di Wilayah Kerja Kanwil BRI Pekanbaru maka kepuasan nasabah akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk kualitas pelayanan yang diterapkan pada nasabah Bank BRI di Wilayah Kerja Kanwil BRI Pekanbaru maka Kepuasan Nasabah akan semakin buruk. Kontribusi langsung yang diberikan kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah adalah sebesar 54,6%, ini menjelaskan bahwa perubahan

kepuasan nasabah pada nasabah Bank BRI di Wilayah Kerja Kanwil BRI Pekanbaru dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan adalah 54,6%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gst. Ayu Oka Windarti dari Politeknik Sriwijaya Palembang dengan judul “Pengaruh kualitas pelayanan jasa terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama (KCU) Palembang” hasilnya kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan besar kontribusi sebesar 34,6%. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dalam dimensi kualitas pelayanan, hanya saja dalam penelitian yang dilakukan Ayu Oka Windarti dimensi yang memiliki kontribusi terbesar adalah Dimensi Tangible, sedangkan pada penelitian ini yang besar kontribusinya terletak pada dimensi Reliability (Keandalan).

SIMPULAN

Kualitas pelayanan pada BANK BRI, secara keseluruhan menggambarkan berada pada kategori sangat tinggi dan begitupula pelayanan nasabah berada pada kategori tinggi. Kualitas Pelayanan memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kepuasan nasabah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik kualitas pelayanan yang diterapkan pada nasabah

Bank BRI di Wilayah Kerja Kanwil BRI Pekanbaru maka kepuasan nasabah akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk kualitas pelayanan yang diterapkan pada nasabah Bank BRI di Wilayah Kerja Kanwil BRI Pekanbaru maka kepuasan nasabah akan semakin buruk. Kontribusi langsung yang diberikan kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah adalah sebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebanyak 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Ferry Yudhi. 2008. Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Kredit (Studi Kasus BPR Arthaguna Sejahtera).
- Gst. Ayu Oka Windarti. 2012. Pengaruh kualitas pelayanan jasa terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama (KCU) Palembang.
- Tandjung, Jenu Widjaja. 2004. *Marketing Management : Pendekatan Pada Nilai-Nilai Pelanggan*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Bayumedia Publishing. Malang.
- Tjiptono, Fandi, Candra G. 2005. *Service, Quality and Satisfaction*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Usmara. 2003. *Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama. Amara Books. Yogyakarta.

EFEKTIVITAS PENCAIRAN DANA, PEMBAYARAN GAJI PEGAWAI

Fitria Nengsih, Meyzi Heriyanto, dan Lena Farida

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Wadya Jl. H. R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Effectiveness of Fund Management, Employee Salary Payment. The purpose of this study is to analyze the effectiveness of the management of funds, especially salaries made by the Department of Education and Culture of Meranti Regency. Research conducted in the District of Meranti Islands with research subjects are treasurer Department of Education and Culture and Treasurer UPTD Kepulauan District Meranti. This research use descriptive qualitative approach. Instruments used to collect data using interview techniques, observation and documentation. Based on the results of the research can be seen that the treasurer salary and treasurer UPTD in the payroll employee salaries provide a good impact and a real change for employees Education and culture district meranti archipelago.

Keywords: effectiveness, fund management, salary payroll

Abstrak: Efektivitas Pengelolaan Dana, Pembayaran Gaji Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa efektivitas pengelolaan dana khususnya gaji yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti. Penelitian di lakukan di Kabupaten Kepulauan Meranti dengan subyek penelitiannya adalah bendahara Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Bendahara UPTD Kabupaten Kepulauan Meranti. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa bendahara gaji dan bendahara UPTD dalam pembayaran gaji pegawai tersebut memberikan dampak yang baik maupun adanya perubahan nyata bagi pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kepulauan meranti.

Kata kunci: efektivitas, pengelolaan dana, pembayaran gaji pegawai

PENDAHULUAN

Tujuan kita membentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam pembukaan Undang-Undang dasar 1945 adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Bangsa yang cerdas adalah bangsa yang mampu menghadapi berbagai masalah yang terjadi. Maka, berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan perlu dikenali sehingga diperlukan pengkajian usaha pendidikan sebagai suatu sistem, yang tujuannya untuk mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi atas kemajuan maupun kemunduran suatu Negara. Salah satu faktor tersebut adalah

berkaitan dengan keberadaan dan peran Sumber Daya Manusia. Karena tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas (kompeten serta mumpuni), suatu negara tidak akan mengalami suatu kemajuan dan akan kalah bersaing dengan negara – negara lainnya. Demikian juga halnya di dalam suatu organisasi baik itu entitas ekonomi *Profit oriented* maupun *non – profit oriented* (contohnya organisasi sektor publik), sumber daya manusia yang berkualitas merupakan komponen penting dalam mendukung seluruh kegiatan operasional di dalam perusahaan / organisasi tersebut. Perusahaan / organisasi yang baik yaitu perusahaan / organisasi yang selalu memperhatikan kinerja organisasi maupun

kinerja pegawainya.

Keberadaan sumber daya manusia ini sudah seharusnya mendapat perhatian utama pimpinan perusahaan / organisasi. Perhatian utama pimpinan yang dimaksud adalah berupa imbalan atau penghasilan. Sudah seharusnya imbalan atau penghasilan yang diperoleh oleh pegawai memadai dan sesuai dengan bobot resiko dari pekerjaan yang dikerjakannya. Hal ini sebagai penyeimbang antara kinerja serta produktivitas pegawai dengan apresiasi (gaji) yang diberikan perusahaan / organisasi, sehingga tidak timbul rasa ketidakadilan pada pegawai.

Manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan yang biasanya diberikan dalam bentuk kompensasi disebut gaji. Seseorang akan menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan.

Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan salah satu Kabupaten pemekaran dari Kabupaten Bengkalis yang disahkan oleh DPR RI pada tanggal 19 Desember 2009, dan pada tanggal 16 Januari 2009 berdasarkan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2009 resmiah berdiri Kabupaten Kepulauan Meranti dengan Ibu Kota Selatpanjang. Tujuan Pembentukan Daerah Otonomi Baru Kabupaten Kepulauan Meranti adalah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat serta peningkatan daya saing daerah.

Tipologi Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan daerah kepulauan yang terdiri dari 4 pulau besar yaitu pulau Merbau, pulau Rangsang, pulau Tebing Tinggi dan pulau Padang dengan luas keseluruhan sebesar 5.532,52 KM² yang terdiri dari daratan seluas 3.714,19 KM² dan lautan seluas 1.818,33 KM².

Secara geografis Kabupaten Kepulauan Meranti berada pada koordinat antara sekitar 0° 42' 30" – 1° 28' 0" LU dan 102° 12' 0" BT dan terletak pada dibagian pesisir timur pulau Sumatera, dengan pesisir pantai

yang berbatasan dengan sejumlah Negara tetangga dan masuk dalam daerah Segitiga Pertumbuhan Ekonomi (Growth Triagle) Indonesia – Malaysia – Singapura (IMS-GT) dan secara tidak langsung telah menjadi daerah Hinterland kawasan Free Trade Zone (FTZ) Batam – Tj. Balai Karimun.

Dalam rangka memanfaatkan peluang dan keuntungan posisi geografis dan mendorong pertumbuhan ekonomi wilayah perbatasan dengan Negara tetangga Malaysia dan Singapura, maka wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti sangat potensial sebagai gerbang lintas batas Negara/pintu gerbang Internasional yang menghubungkan dengan Riau daratan dengan Negara tetangga melalui jalur laut, hal ini untuk melengkapi kota Dumai yang terlebih dahulu ditetapkan dan berfungsi sebagai Pusat kegiatan strategis Negara yaitu sebagai beranda depan Negara, pintu gerbang Internasional, niaga dan industri.

Jumlah sekolah di Kabupaten Kepulauan Meranti sebanyak 239 sekolah yang terdiri dari 171 sekolah SD, Berdasarkan data tahun 2014, jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, UPT dan guru yang mengajar di Kabupaten Kepulauan Meranti berjumlah 2.027 orang.

Jumlah pegawai seluruhnya sebanyak 226 pegawai yang terdiri dari pegawai PNS sebanyak 149 orang dan pegawai Non PNS sebanyak 77 orang. Dari beberapa dinas dan UPTD banyaknya pegawai PNS terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yaitu sebanyak 69 orang.

Jumlah guru di Kabupaten Kepulauan Meranti sebanyak 3.482 guru yang terdiri dari 2.028 orang guru SD, 814 orang guru SMP, 477 orang guru SMA dan 163 guru SMK.

Pada umumnya, orang mengenal sistem pemberian gaji kepada pegawai itu secara manual (sederhana). Pemberian gaji secara manual (sederhana) ialah baik dari hal penerimaan gaji, kenaikan pangkat atau golongan, sampai kepada akhir masa jabatan pegawai tersebut masih dilakukan dengan pencatatan ke buku secara manual

(sederhana). Tidak sedikit organisasi/perusahaan yang masih menganut sistem penggajian manual tersebut.

Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki sembilan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang terdiri dari Tebing Tinggi, Tebing Tinggi barat, Tebing tinggi Timur, Rangsang, Rangsang Pesisir, Rangsang Barat, Merbau, Pulau merbau, dan Tasik Putri Puyuh. Dimana UPT tersebut merupakan perpanjangan tangan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan. Guru yang mengajar pada kecamatan tersebut dapat mengambil gaji melalui UPT pada kecamatan masing masing ditempat mereka mengajar.

Berdasarkan survey awal pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti bahwa besarnya biaya yang dikeluarkan khususnya dalam proses pembayaran gaji pegawai pada UPT tersebut tidak pernah dianggarkan dalam rencana kerja anggaran (RKA) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti. Selama ini biaya yang dikeluarkan oleh UPT pada kecamatan diluar kota Kabupaten Kepulauan Meranti diambilkan dari biaya operasional UPT dan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Pada saat pengambilan gaji yang dilakukan oleh bendahara gaji UPT sangat beresiko tinggi dimana bendahara pembantu UPT datang sendiri ke Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten kepulauan Meranti dalam pengambilan cek untuk dicairkan ke Bank Kas Daerah dimana Kas Daerah kita yaitu Bank Riau dan melakukan pencairan cek gaji dan mengambil tunai uang gaji tersebut untuk dibawa langsung ke UPT. Hal ini dilakukan sendiri oleh bendahara UPT tanpa menggunakan pengawalan atau menggunakan tenaga polisi sebagai penjagaan dan pengawalan.

Proses pengelolaan dana oleh bendahara pembantu UPT ke Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti menghabiskan dua hari dalam pengurusan gaji sampai bendahara tersebut kembali lagi ke UPT. Meskipun bendahara pembantu pada UPT telah tiba, tetapi pem-

bayaran gaji tidak dapat langsung diberikan dikarenakan pembayaran gaji masih menggunakan sistem manual maka uang tersebut diamplopkan satu demi satu sesuai dengan rincian amprah masing masing pegawai. Selain itu, karen amasih manual maka bendahara pembantu perlu teliti agar tidak salah bayar atau selisih bayar, karena jika salah bayar akan menjadi tanggung jawab dari bendahara pembantu. Dengan demikian gaji pegawai mengalami keterlambatan karena gaji tidak dapat diberikan secara tepat waktu yaitu pada awal bulan.

Pemberian gaji yang masih menggunakan sistem manual masih sangat mengganggu masalah pembayaran gaji berbeda dengan jika menggunakan komputerisasi. Pemberian gaji menggunakan sistem komputerisasi adalah segala hal yang berkaitan dengan transaksi penggajian sudah dilakukan dengan menggunakan sistem komputerisasi. Sistem yang mengatur kegiatan penggajian ini disebut sebagai sistem akuntansi penggajian. Sudah banyak organisasi/perusahaan yang sudah menganut sistem komputerisasi dalam proses pemberian gajinya (penggajian), salah satunya dinas atau instansi-instansi pemerintah seperti contoh dinas pendidikan dan kebudayaan yang sudah menggunakan sistem komputerisasi dalam proses pencairan gaji untuk pegawai negeri sipil (PNS) nya . Sistem yang digunakan oleh Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu *Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD)*

Di dalam sistem SIPKD penggajian terdapat kebijakan yang mengatur segala sesuatu mengenai penggajian, prosedur atau tata cara pemberian gaji, dokumen yang terkait yang dijadikan sebagai bukti, fungsi-fungsi atau bagian-bagian yang terlibat di dalam kegiatan penggajian serta pengendalian intern atas kegiatan penggajian tersebut, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsung terstruktur dan terintegrasi serta mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi keluar dari sistem yang telah dibuat.

Sejak tahun 2013 Kabupaten kepulauan meranti telah menggunakan aplikasi

SIPKD.dalam pembuatan, pengimputan maupun pelaporan keuangan. Namun dalam pembayaran gaji khususnya pada UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti masih dilakukan secara manual atau tunai. Dapat diketahui bahwa pelaksanaan pembayaran gaji maupun pembayaran lainnya merupakan tugas pokok bendahara gaji.

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian maka pertanyaan adalah bagaimana efektifitas pengelolaan dana dalam pembayaran gaji pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti “

Menurut Mardiasmo (2002) mengemukakan bahwa efektifitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektifitas berfokus pada *outcome* atau hasil. Suatu organisasi, program atau kegiatan dikatakan efektif apabila *output* yang dilaksanakan bisa memenuhi target yang diharapkan (Mahmudi, 2007). Pengertian efektifitas berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas menurut Devas, dkk., (1989) adalah hasil guna kegiatan pemerintah dalam mengurus keuangan daerah harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pemerintah dengan biaya serendah – rendahnya dan dalam waktu yang secepat – cepatnya.

Dalam mengukur efektifitas suatu kegiatan atau aktifitas perlu diperhatikan beberapa indikator yaitu:

1. Pemahaman program
2. Tepat sasaran
3. Tepat waktu
4. Tercapainya tujuan
5. Perubahan nyata (Sutrisno, 2007).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas pencairan dana pem-

bayaran gaji pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti dengan informan penelitian bendahara gaji, pegawai dan UPTD Kabupaten Kepulauan Meranti. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL

Efektifitas pengelolaan dana gaji

Pemahaman program yang dimaksud adalah sejauh mana pegawai memahami mekanisme dari pengelolaan dana khususnya gaji pegawai. Biasanya gaji pegawai dikotakota besar menggunakan system komputerisasi dan langsung ditransfer ke masing-masing rekening pegawai. Tetapi berhubungan di Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan daerah yang jauh dari jangkauan internet dan tidak adanya bank disana, maka menyulitkan pemerintah dalam membagi gaji pegawai.

Sebagai pegawai yang diamanatkan untuk mengelola gaji pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, maka pegawai tersebut harus mengerti dengan mekanisme seperti apa dalam pengelolaan dana gaji pegawai yang jauh dari jangkauan internet maupun yang lainnya.

Tepat sasaran yang dimaksud adalah pegawai yang mengelola gaji pegawai memiliki pendidikan yang sesuai karena harus mengurus masalah gaji pegawai yang jauh dari jangkauan internet maupun fasilitas lainnya.

Pegawai tersebut dapat mengelola pembayaran gaji pegawai sesuai dengan ketentuan atau aturan proses pengelolaan

dana. Ketentuan atau aturan pengelolaan dana sangatlah banyak yang ditempuh karena pegawai bendahara itu sendiri yang menjemput uang gaji pegawai ke pusat. Hal ini dilakukan karena masih menggunakan sistem manual dan tidak adanya bank di daerah tersebut.

Penggunaan waktu dalam proses pengajuan sampai pada proses pembayaran gaji pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti telah dilaksanakan oleh pegawai bendahara sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan agar gaji pegawai tepat waktu diberikan kepada pegawai.

Meskipun gaji pegawai setiap bulannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tetapi pegawai bendahara telah berusaha agar tidak mengalami keterlambatan yang berkepanjangan. Hal tersebut sangat dimaklumi oleh seluruh pegawai yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti karena kondisi yang tidak memungkinkan untuk tepat waktu.

Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pendapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor yaitu kurun waktu dan sasaran yang merupakan target.

Berdasarkan data informan dapat diketahui bahwa tujuan yang diharapkan telah tercapai yaitu terlihat dari pengelolaan dana pembayaran gaji Bendahara gaji Dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten kepulauan meranti menyerahkan cek dan amprah gaji kepada bendahara UPTD dan menandatangani kwitansi pembayaran gaji oleh bendahara UPTD. Setelah mendapatkan cek dari bendahara gaji pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kepulauan meranti, bendahara UPTD langsung ke Bank Kas daerah untuk melakukan pencairan cek untuk pembayaran gaji pegawai UPTD, bendahara UPTD membawa uang

tunai ke UPTD untuk melakukan pembayaran gaji pada pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti. Ada sebahagian besar pegawai yang sudah memiliki rekening bank pada Kas Umum daerah dan bisa melakukan transaksi pemindah bukuan ke rekening pegawai untuk pembayaran gajinya, namun masih ada pegawai yang belum memiliki rekening bank. Hal ini disebabkan jauhnya Bank Kas Umum daerah dari tempat kerja mereka.

Perubahan nyata yang dimaksud adalah adanya pembayaran gaji kepada pegawai dan memberikan dampak yang baik terhadap pegawai itu sendiri. Pegawai tersebut dapat menggunakan uangnya untuk keperluan sehari-hari.

Berdasarkan dari data informan dapat diketahui bahwa setelah dari Kas Umum daerah, bendahara UPTD membawa uang tunai ke UPTD untuk melakukan pembayaran gaji pada pegawai Dinas Pendidikan Dan kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti. Ada sebahagian besar pegawai yang sudah memiliki rekening bank pada Kas Umum daerah dan bisa melakukan transaksi pemindah bukuan ke rekening pegawai untuk pembayaran gajinya, namun masih ada pegawai yang belum memiliki rekening bank. Hal ini disebabkan jauhnya Bank Kas Umum daerah dari tempat kerja mereka. Namun, meskipun tidak ada bank tetapi gaji pegawai tetap diberikan secara langsung melalui amplop dan sesuai dengan gaji masing-masing.

Kendala dalam pengelolaan dana

Kendala yang dihadapi bendahara Gaji pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Meranti dan Bendahara UPT Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti adalah berkaitan dengan pencairan dana yang mengalami kendala berarti misalnya akses jalan yang tidak memungkinkan. Pembayaran gaji tidak dapat diberikan tepat waktu, sistem pembayaran gaji yang masih manual, memerlukan biaya tambahan untuk proses pencairan gaji dari

penyerahan berkas sampai pencairan gaji, resiko keamanan ketika membawa uang gaji secara tunai Dinas ke masing-masing UPT.

PEMBAHASAN

Pengelolaan dana pembayaran gaji jika dikelola dengan baik dan benar serta sesuai aturan, maka tidak akan mengalami masalah dan dapat cair dengan segera serta dapat dibagikan dengan cepat kepada pegawai. Selain itu pemahaman program dari pemerintah juga harus dimiliki oleh setiap pegawai bendahara. Jadi, pegawai tersebut harus mengerti dengan pendidikan berkaitan dengan keuangan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Umar (2003) yang mengemukakan 5 definisi yang menentukan kualitas jasa dan salah satu faktor dari 5 definisi tersebut adalah reability yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan janji ketika ditawarkan, dan juga S.P Siagian (1978) mengemukakan bahwa efektivitas merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Bendahara gaji di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti dalam mengelola dana gaji pegawai sesuai dengan aturan yang sudah dipelajari sebelum bekerja. Aturan tersebut merupakan langkah-langkah dalam pengajuan gaji sampai memberikan gaji tersebut kepegawai baik secara manual maupun komputerisasi

Pengelolaan dana jika tidak dikerjakan oleh pegawai yang memiliki kompetensi berkaitan dengan keuangan dengan baik, maka tidak akan tercapai dengan baik.

Bendahara gaji di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti berusaha mengelola dana gaji pegawai sesuai waktu yang ditentukan. Hal ini dikarenakan agar tidak terjadi keterlambatan yang terlalu lama. Karena dalam mengelola dana gaji pegawai harus melewati beberapa tahapan.

Waktu pelaksanaan pengelolaan dan pembayaran gaji pegawai dilaksanakan dengan secepatnya, agar tidak terjadi keterlambatan yang terlalu lama. Karena banyaknya

tahapan yang perlu dilalui oleh bendahara agar dan atasebut dapat dikeluarkan oleh pemerintah. Setelah itu bendahara melakukan penjemputan uang gaji.

Bendahara gaji di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti berusaha mencapai tujuan dari pemerintah untuk segera memberikan gaji pegawai dengan melalui tahapan yaitu waktu pelaksanaan proses pencairan dana dilakukan dengan cepat, meskipun adanya keterlambatan pelaksanaan kegiatan ditingkat kecamatan.

Pengelolaan dana pembayaran gaji dilakukan untuk mencapai tujuan pemerintah yaitu setiap bulannya memberikan gaji dari hasil kerjanya. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut harus melalui beberapa tahapan agar tidak terjadi keterlambatan yang terlalu lama. Di daerah Kabupaten Kepulauan Meranti memanglah sangat tidak memungkinkan akan mendapatkan gaji sesuai waktu yang ditentukan yaitu awal bulan. Karena jauhnya kondisi daerah dari sarana internet maupun bank.

Bendahara gaji di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti memberikan perubahan nyata kepada setiap pegawai dengan memberikan gaji pegawai yang telah dicairkan dari pemerintah pusat melalui beberapa tahapan

Pengelolaan dana pembayaran gaji jika dikelola dengan baik akan memberikan dampak yang baik kepada seluruh pegawai. Hal ini dikarenakan gaji merupakan tumpuan utama tiap pegawai untuk memberi nafkah keluarganya. Jika gaji tersebut tidak diberikan maka kelangsungan hidup tidak akan berjalan dengan lancar dan pegawai akan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik. Walaupun pemberian gaji mengalami keterlambatan tetapi seluruh pegawai memaklumi itu karena kondisi daerah yang tidak memungkinkan untuk menerima gaji dengan tepat waktu.

Kendala dalam pengelolaan dana

Bendahara gaji di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan

Meranti mengalami kendala dalam memberikan gaji pegawai karena bendahara dinas harus menunggu usulan gaji dari tiap UPTD baru dapat memprosesnya.

Jika dalam pengelolaan dana pegawai tidak mengalami kendala, maka gaji pegawai akan diterima tepat waktu oleh seluruh pegawai baik di pelosok. Tetapi karena akses jalan yang tidak memungkinkan, kepada pegawai tidak dapat diterima dengan tepat waktu oleh seluruh pegawai.

SIMPULAN

Pemahaman Program. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa bendahara gaji dan bendahara UPTD dapat memahami mekanisme pengelolaan dana khususnya gaji pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa bendahara gaji dan bendahara UPTD sudah mendapatkan pendidikan atau sosialisasi mengenai ketentuan atau aturan proses pengelolaan dana khususnya gaji pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kepulauan meranti. Bendahara gaji dan bendahara UPTD telah menggunakan waktu dalam proses pengajuan sampai pada proses pembayaran gaji pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan kabu-

paten Kepulauan meranti dilaksanakan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Tercapainya tujuan dapat diketahui bahwa bendahara gaji dan bendahara UPTD telah melakukan pencapaian tujuan yang ditetapkan melalui pembayaran gaji pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kepulauan meranti. Perubahan nyata dapat diketahui bahwa bendahara gaji dan bendahara UPTD dalam pembayaran gaji pegawai tersebut memberikan dampak yang baik maupun adanya perubahan nyata bagi pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kepulauan meranti.

DAFTAR RUJUKAN

- Devas, Nick, Et, Al. 1989. *Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Erlangga.
- Mardiasmo, 2002, *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, 2007, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: Ekonisia
- Bodnar, 2000, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat
- Umar, 2003, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka

PENGELOLAAN PENYALURAN DANA TUNJANGAN PROFESI GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL

Poppy Rahmiaty Maelan, Meyzi Heriyanto, dan Lena Farida

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Wadya Jl. H. R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Management of Distribution of Professional Civil Servant Employee Benefit Fund. This study aims to find out the implementation of the distribution of the allowance fund of the PNSD teacher profession in the Education Office of Dumai City. Key informants are teachers ranging from Kindergarten, Elementary School, Junior High School and High School as many as 5 people. Methods of data collection is done by interview method. After the data collected then analyzed with qualitative descriptive approach. The result of research is known that the improvement of teacher profession certification followed by the provision of new teacher profession allowance can improve teacher welfare as measured, among others by decreasing the proportion of teachers who have additional work. The TPG planning process has not been accurate, as can be seen from the absence of a proper number of teachers who passed the certification, so that TPG can not be accommodated in the current year's budget and potentially become arrears in the next year.

Keywords: management, fund distribution, teacher professional allowance, civil servant

Abstrak: Pengelolaan Penyaluran Dana Tunjangan Profesi Guru Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penyaluran dana tunjangan profesi guru PNSD di Dinas Pendidikan Kota Dumai. Key informan ini adalah guru-guru mulai dari Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas sebanyak 5 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa peningkatan sertifikasi profesi guru yang diikuti dengan pemberian tunjangan profesi guru baru mampu meningkatkan kesejahteraan guru yang diukur, antara lain dengan berkurangnya proporsi guru yang memiliki pekerjaan tambahan. Proses perencanaan TPG belum akurat, antara lain terlihat dari tidak terdapatnya jumlah yang tepat mengenai jumlah guru yang lulus sertifikasi, sehingga terdapat TPG yang belum dapat ditampung pada anggaran tahun berjalan dan berpotensi menjadi tunggakan di tahun berikutnya.

Kata kunci : pengelolaan, penyaluran dana, tunjangan profesi guru, pegawai negeri sipil

PENDAHULUAN

Pendidikan dipandang sebagai bentuk investasi bagi suatu bangsa. Melalui pendidikan kualitas sumber daya manusia terbangun setingkat dengan mutu pendidikan tersebut. Pembangunan dalam bidang pendidikan tidak boleh berhenti selama tujuan pendidikan belum tercapai seutuhnya. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 pasal 11 ayat 1 amanatkan kepada pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menjamin terseleenggaranya pendidikan yang bermutu bagi

setiap warganya. Hal ini tentunya memerlukan upaya terus menerus dan serius dari pemerintah. Salah satu komponen pendidikan yang perlu mendapatkan perhatian khusus adalah guru. Hal ini dikarenakan guru sebagai ujung tombak tercapainya tujuan pembelajaran terutama bagi peserta didik.

Agar dapat mengajar secara lebih efektif, guru harus senantiasa meningkatkan kemampuan profesional serta mutu pengajarannya, dan untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal, guru harus mampu mendesain proses pembelajaran dengan baik, karena-

nya harus didesain perencanaan pembelajaran yang sistematis dan aplikatif. Seperti yang disampaikan oleh Majid (2007) bahwa “perencanaan pembelajaran yang sistematis dan aplikatif baru dapat diwujudkan manakala guru mempunyai sejumlah kompetensi”. Sedangkan sesuai PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, bahwa “Pendidik merupakan agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial”. Pemenuhan persyaratan penguasaan keempat kompetensi tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Sebagai bukti bahwa persyaratan tersebut telah dipenuhi, guru harus memiliki sertifikat pendidik yang diperoleh setelah lulus uji kompetensi. Uji kompetensi guru dalam jabatan dilakukan melalui dua cara yaitu : 1) penilaian portofolio dan 2) melalui jalur pendidikan.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Untuk meyakinkan bahwa guru sebagai pekerjaan profesional, maka syarat pokok pekerjaan profesional menurut Sanjaya (2007) :

- 1) Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin didapatkan dari lembaga pendidikan yang sesuai, sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.
- 2) Suatu profesi menekankan kepada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya, sehingga antara profesi yang satu deng-

an yang lainnya dapat dipisahkan secara tegas;

- 3) Tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan kepada latar belakang pendidikan yang dialaminya yang diakui oleh masyarakat, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan akademik sesuai dengan profesinya, semakin tinggi pula tingkat keahliannya dengan demikian semakin tinggi pula tingkat penghargaan yang diterimanya;
- 4) Suatu profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat juga memiliki dampak terhadap sosial kemasyarakatan, sehingga masyarakat memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap efek yang ditimbulkan dari pekerjaan profesinya. Sebagai suatu profesi, kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan.

Upaya Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan memperbaiki kualitas guru melalui program sertifikasi guru yang telah dimulai tahun 2006 berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru atau dosen sebagai tenaga profesional. Profesionalitas guru merupakan tuntutan dalam peningkatan mutu pendidikan sehingga dapat memacu dan mengembangkan sistem pendidikan yang lebih baik sehingga akan menghasilkan output pendidikan yang baik pula.

Salah satu jalan yang ditempuh oleh pemerintah dalam mengatasi mutu pendidikan yang rendah ini adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Pemerintah telah melakukan uji kompetensi untuk menentukan guru yang profesional. Uji kompetensi ini dikenal dengan sertifikasi guru. Pemerintah berharap melalui sertifikasi guru akan dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga juga akan berdampak terhadap pening-

katkan prestasi siswa.

Dalam upaya memenuhi amanat UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pemerintah Kota Dumai menyadari bahwa ada banyak hal yang harus dibenahi. Hal ini terutama karena masih banyak sekali tenaga pendidik belum memiliki tingkat pendidikan setara S-1, sebagaimana tuntutan undang-undang. Oleh karena itu sejak tahun 2007 sampai sekarang telah dilaksanakan program penyetaraan guru dengan memberikan bantuan pendidikan termasuk kerjasama dengan Universitas Riau (UR) dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan para guru. Salah satu yang penting bahwa syarat kualifikasi guru adalah berpendidikan strata satu (S1). Oleh karena itu sejak tahun 2007 Pemerintah Kota Dumai telah memulai kerjasama dengan pihak Universitas Riau dalam membantu proses perkuliahan S1 tersebut.

Pada tahun 2006 sebanyak 15 pendidik Kota Dumai telah mendapat sertifikat profesi. Tahun 2007 jumlah guru yang mendapat sertifikat sebanyak 232 orang, 296 orang di tahun 2008, dan di tahun 2009 sebanyak 131 orang. Sampai dengan tahun 2013/2014 ini jumlah tenaga pendidik dan pengawas sekolah yang telah mendapatkan sertifikasi sebanyak 1.426 orang dari 3.942 tenaga pendidik (36,17%).

Dinas Pendidikan Kota Dumai merupakan instansi yang melaksanakan penyaluran dana tunjangan profesi guru melalui bagian keuangan. Berdasarkan peraturan Walikota Kota Dumai Nomor 10 Tahun 2013 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Pendidikan Kota Dumai dijelaskan bahwa Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pada bidang pendidikan dalam merumuskan kebijaksanaan teknis, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan program pendidikan dan tenaga kependidikan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota. Penyaluran dana tunjangan profesi guru, merupakan salah satu tugas yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kota Dumai.

Mekanisme penyaluran dana tunjangan profesi guru daerah berpedoman pada petunjuk Teknis (Juknis). Penyaluran dana melalui tahapan yaitu; muncul di peraturan Menteri Keuangan (PMK) yang didalamnya memuat alokasi dana untuk daerah. Setelah itu, drop dana dari pusat disalurkan merujuk pada waktu yang telah ditentukan oleh PMK. Setelah PMK keluar muncul Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP), setelah SKTP keluar di verifikasi kelayakannya oleh masing-masing bidang (PAUDNI, DIKDAS dan DIKMEN) Dinas Pendidikan sebagai pengelola. Setelah dinyatakan layak maka, berkas diserahkan ke bagian keuangan dan telah dianggap valid. Selanjutnya dana sudah dapat disalurkan langsung ke rekening penerima tunjangan profesi guru. Dalam kenyataannya proses penyaluran dana tunjangan profesi ditemukan beberapa permasalahan seperti, SKTP tidak terbit atau terlambat diterima oleh guru karena data dianggap tidak valid di Dapodik. Keluarnya SKTP yang diterbitkan oleh Kemendikbud baik dari Dirjen PAUDNI, DIKDAS dan DIKMEN tidak serentak sehingga penyaluran dana tidak dapat dibayarkan pada satu tingkat pendidikan saja.

Dalam melaksanakan tugasnya sehubungan dengan penyaluran dana tunjangan profesi guru di Kota Dumai belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dari faktor internal yakni Dinas pendidikan sendiri, berkaitan dengan ketersediaan dana dan pelaporan data guru yang layak memperoleh tunjangan profesi guru. Sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan persyaratan guru-guru yang layak memperoleh tunjangan profesi guru. Terkait dengan penyaluran dana tunjangan profesi guru juga ditemukan masalah :

- 1) Pada tahun 2011 terjadi “kurang bayar” artinya terjadi selisih antara gaji pokok baru dengan gaji pokok lama, sehingga penerima hanya menerima gaji pokok tahun 2010.

- 2) Pada tahun 2012 terjadi kurang bayar 1 bulan, sehingga guru hanya menerima tunjangan untuk 11 bulan dengan gaji pokok baru.
- 3) Pada tahun 2013 juga terjadi kasus yang sama seperti pada tahun 2011.

Namun sejak tahun 2014 hingga saat ini pembayaran tunjangan profesi guru berjalan lancar. Berdasarkan fenomena dan gejala gejala yang telah dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitiannya adalah bagaimana penyaluran dana tunjangan profesi guru Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Dinas Pendidikan Kota Dumai ?.

Paulson dalam Sudjana (2000) mengemukakan penilaian adalah proses pengujian berbagai objek atau peristiwa tertentu dengan menggunakan ukuran-ukuran nilai khusus dengan tujuan untuk menentukan keputusan-keputusan yang sesuai. Berdasarkan pengertian ini penilaian adalah kegiatan pengujian terhadap sesuatu sebagai bahan untuk mengambil keputusan. Worthen dan Sanders dalam Sudjana (2000) penilaian merupakan proses mengidentifikasi dan mengumpulkan informasi untuk membantu para pengambil keputusan dalam memilih alternatif keputusan.

Muslich (2007) mengemukakan bahwa "Landasan pelaksanaan sertifikasi antara lain: Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan tanggal 4 Mei 2007".

Ketentuan tentang pembayaran tunjangan profesi pada tahun 2014 adalah sebagai berikut:

- a. Besaran tunjangan profesi pada tahun 2014 dibayarkan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 22 tahun 2013 dan berdasarkan usulan dari Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota.
- b. Apabila terbit Peraturan Pemerintah tentang kenaikan gaji PNS yang terbaru pada tahun 2014, kenaikan gaji Pegawai Negeri Sipil akibat PP tersebut mulai

diberlakukan dan dibayarkan sesuai dengan berlakunya Peraturan Pemerintah dimaksud.

- c. Besaran tunjangan profesi akibat kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat yang terbit pada tahun berjalan, besaran tunjangan profesi akibat kenaikan dimaksud mulai diberlakukan pada tahun berikutnya setelah diverifikasi oleh dinas pendidikan kabupaten/kota dan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penyaluran dana tunjangan profesi guru PNSD pada Dinas Pendidikan Kota Dumai.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Dumai. Key Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pendidikan Kota Dumai, dan pegawai yang menangani penyaluran tunjangan profesi guru. Sedangkan informan penerima dana yakni guru-guru mulai dari Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas sebanyak 5 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini analisis data digunakan model Spradley.

HASIL

Prosedur Evaluasi Pengelolaan Penyaluran Dana

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala Dinas pendidikan kota Dumai tentang mekanisme penyaluran dana tunjangan profesi guru PNSD di kota Dumai didapatkan hasil seperti berikut ini.

"Tunjangan profesi diberikan terhitung mulai awal tahun anggaran berikutnya setelah guru yang bersangkutan mendapatkan nomor registrasi guru dari departemen. Bagi guru PNS yang menduduki jabatan fungsional, TPG di-

berikan sebesar 1 (satu) kali gaji pokok PNS yang bersangkutan. Sedangkan bagi guru tetap bukan PNS yang telah memiliki sertifikat". (Kamis, 19 Mei 2016)

Hasil ini sesuai dengan Permendiknas Nomor 72 tahun 2008, diberikan tunjangan profesi sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulan, sampai dengan guru yang bersangkutan memperoleh jabatan fungsional guru. Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi guru yang menerima dana tunjangan profesi yaitu: fotokopi penetapan inpassing atau penetapan kepangkatan dan jabatan fungsional GBPNs, bagi yang sudah memiliki; fotokopi sertifikat pendidik yang dilegalisasi LPTK/PT yang menerbitkannya, bagi GBPNs yang menerima pembayaran pada tahun pertama; dan surat keterangan beban kerja (SKBK) asli.

Penyaluran dana tunjangan profesi guru PNSD mempunyai mekanisme tertentu yang harus diterapkan sesuai aturannya, hal ini sesuai dengan pendapat bendaharawan Dinas Pendidikan sebagai berikut:

"Penyaluran dana tunjangan profesi guru PNSD tidak mempunyai mekanisme tertentu yang harus diterapkan sesuai aturannya. Guru yang menerima tunjangan profesi guru yaitu guru yang sudah mengikuti sertifikasi dan memiliki sertifikat pendidik. Dan memenuhi syarat-syarat serta mengikuti aturan-aturan dalam menerima sertifikasi. Berdasarkan ketentuan tersebut, Pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Tunjangan profesi guru atau TPG yang diberikan adalah setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru". (Kamis, 19 Mei 2016)

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat

pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi pendidik bagi guru, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Sarana Evaluasi Pengelolaan Penyaluran Dana

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa tidak terdapat sarana khusus dalam mengevaluasi Pengelolaan Penyaluran Dana Tunjangan Profesi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah bagi Dinas Pendidikan. Dana tunjangan profesi guru di Kota Malang dijamin Dinas Pendidikan Kota Dumai. Masih aman dan akan tetap disalurkan kepada para guru dan akan terus berlanjut. Kondisi ini dikarenakan masih ada sisa anggaran tunjangan profesi guru tahun 2017. Anggaran sisa tersebut masih bisa digunakan untuk penyaluran dana tunjangan profesi guru dan dana tambahan penghasilan tahun anggaran 2017 ini.

Berdasarkan hasil Wawancara dengan kepala Dinas Pendidikan Dumai dapat dijelaskan sebagai berikut:

"Kalau sarana khusus tidak ada, yang dibutuhkan hanya kriteria guru pegawai negeri sipil daerah (PNSD) penerima Tunjangan Profesi sesuai dengan Permendikbud Nomor 17 Tahun 2016, diantaranya yaitu guru PNSD yang mengajar pada satuan pendidikan di bawah binaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan kecuali guru pendidikan agama, pengawas PNSD yang melaksanakan tugas kepengawasan pada satuan pendidikan di bawah binaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu Nomor Registrasi Guru (NRG) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Setiap guru hanya memiliki satu NRG walaupun guru yang bersangkutan memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik dan lain sebagainya sesuai dengan peraturan Permendikbud yang saya sebutkan tadi". (Kamis, 19 Mei 2016).

Kepala Dinas Pendidikan Kota Dumai mengklaim tenaga pendidik (guru) masih tetap eksis dalam melakukan kegiatan belajar-mengajar. "Kecuali menghapus tunjangan profesi guru mungkin berpengaruh. Tapi kalau hanya memotong sebagian anggaran dari pusat maka tidak ada dampaknya. Kebutuhan sumber daya pendidikan yang meliputi pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan dana termasuk tunjangan profesi / sertifikasi sebagai implikasi penambahan beban belajar muatan lokal ditanggung oleh pemerintah daerah yang menetapkan. Bertugas sebagai guru memberikan layanan kepada paling sedikit 150 (seratus lima puluh) peserta didik pada satu atau lebih satuan pendidikan, bagi satuan pendidikan yang menggunakan kurikulum 2013.

Waktu Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SMA dapat dijelaskan,

"Yang jelasnya dapat menjadi faktor pendukung sarana seperti yang saya sebutkan tadi yaitu mempermudah penyampaian informasi kepada guru-guru yang menerima tunjangan profesi guru. Supaya mereka tidak bingung dan dapat mengurus syarat dan mengikuti aturan dalam mengurus dana TPG yang akan mereka terima". (Senin, 23 Mei 2016).

Ketentuan Pembayaran Dan Pencairan Tunjangan Profesi atau Sertifikasi Guru berdasarkan Petunjuk Teknis Penyaluran dan Pencairan Tunjangan Profesi atau Sertifikasi Tahun 2016, adalah sebagai berikut: Ketentuan tentang pembayaran tunjangan Profesi / Sertifikasi pada tahun 2016 bagi guru PNS atau guru bukan PNS yang sudah disetarakan (*inpassing*) adalah sebagai berikut. 1). Besaran tunjangan Profesi / Sertifikasi pada tahun 2016 dibayarkan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2014 dan berdasarkan usulan dari Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota pada akhir tahun 2014. 2). Apabila terbit Peraturan Pemerintah tentang kenaikan gaji PNS yang terbaru pada tahun 2016, ke-

naikan gaji Pegawai Negeri Sipil akibat PP tersebut mulai diberlakukan dan dibayarkan sesuai dengan berlakunya Peraturan Pemerintah dimaksud. 3). Bagi guru PNS, besaran tunjangan Profesi / Sertifikasi akibat kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat yang terbit pada tahun berjalan, besaran tunjangan Profesi / Sertifikasi akibat kenaikan dimaksud mulai diberlakukan pada tahun berikutnya setelah diverifikasi oleh dinas pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan kota Dumai dan guru yang menjadi informan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa"

"Penyaluran dana TPG langsung disalurkan atau ditransferkan ke rekening guru yang menerima dana TPG. Tidak diberikan secara langsung kepada penerimanya, melainkan melalui rekening si penerima. Kepala Dinas menjalankan tugasnya dalam penyaluran dana sesuai dengan aturan dan syarat yang berlaku. Dinas Pendidikan mengikuti sistem penyaluran dana tersebut. Apabila semuanya sudah benar, maka komplain tidak akan dijumpai". (Senin, 23 Mei 2016)

Penyaluran atau pencairan tunjangan profesi guru tahun 2017 berdasarkan pasal 80 (1) PMK nomor 187/PMK. 07/2016 dinyatakan bahwa penyaluran dana Tunjangan Profesi guru PNSD dilaksanakan secara triwulan, yaitu triwulan 1 paling cepat pada bulan Maret, triwulan 2 paling cepat pada bulan Juni, triwulan 3 paling cepat pada bulan November. Dengan demikian waktu penyaluran atau pencairan tunjangan profesi guru triwulan 1, 2, 3, dan 4 tahun 2017 tidak mengalami perubahan sama hal tahun-tahun sebelumnya.

Hasil Evaluasi Pengelolaan Penyaluran Dana

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa,

"Tim evaluasi menyimpulkan hasil evaluasi pada BUD/Kas Daerah dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan

melakukan pembahasan atas permasalahan yang dijumpai saat pelaksanaan evaluasi dengan pihak Bendahara Umum Daerah dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang dituangkan dalam Berita Acara pembahasan hasil monitoring dan evaluasi TPG PNSD. Hasil pembahasan dimaksud dituangkan ke dalam Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi". (Rabu, 25 Mei 2016).

Salah satu aspek penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran adalah penilaian. Setiap aspek kegiatan yang diselenggarakan guru dalam proses harus diketahui secara pasti hasil akhirnya. Dari penilaian inilah dapat diketahui tingkat keberhasilan dan kegagalan proses yang kita lakukan. Penilaian menjadi ukuran yang penting untuk melakukan *feedback* atas segala kegiatan yang sudah dilakukan. Dengan langkah ini, kita dapat menentukan langkah kelanjutan dari proses yang dilakukan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Untuk melakukan penilaian atas kegiatan yang dilakukan, dapat mempergunakan berbagai teknik. Teknik penilaian ini disesuaikan dengan kondisi dan tujuan dasar proses yang diselenggarakan. Untuk menilai kinerja guru, ada banyak cara yang dilakukan, misalnya supervise kelas, supervise kelengkapan pembelajaran, dan wacana terakhir yang jelas-jelas menunjukkan upaya nyata pemerintah dalam peningkatan kualitas guru adalah dilakukannya sertifikasi guru.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Pasal 24 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, diatur mengenai pengangkatan, penempatan, pemindahan dan pemberhentian guru sebagai berikut:

a. Pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal serta untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan menengah yang diselenggarakan oleh

Pemerintah.

- b. Pemerintah provinsi wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan menengah dan pendidikan khusus sesuai dengan kewenangan.
- c. Pemerintah kabupaten/kota wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sesuai dengan kewenangan.
- d. Penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib memenuhi kebutuhan guru-tetap, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensinya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan

SIMPULAN

Tunjangan Profesi Guru (TPG) merupakan alokasi yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh Pemerintah karena termasuk anggaran pendidikan yang diprioritaskan dan merupakan amanah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa Pemerintah wajib memfasilitasi tenaga pendidik untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu.

Proses perencanaan TPG belum akurat, antara lain terlihat dari tidak terdapatnya jumlah yang tepat mengenai jumlah guru yang lulus sertifikasi, sehingga terdapat TPG yang belum dapat ditampung pada anggaran tahun berjalan dan berpotensi menjadi tunggakan di tahun berikutnya

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peningkatan sertifikasi profesi guru yang diikuti dengan pemberian tunjangan profesi

guru baru mampu meningkatkan kesejahteraan guru yang diukur, antara lain dengan berkurangnya proporsi guru yang memiliki pekerjaan tambahan. Akan tetapi, sertifikasi profesi belum terlihat dampaknya terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran yang diukur dengan kualitas substansi pembelajaran maupun hasil belajar siswa, yang dinilai dengan hasil ujian sekolah maupun ujian nasional.

DAFTAR RUJUKAN

- Kemendiknas. 2014. *Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Guru PNSD Melalui Mekanisme Transfer Daerah*. Jakarta
- Majid, Abdul. 2007. *Perencanaan Pembelajaran (Mengembangkan Standar Kompetensi Guru)*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, Riant. 2008. *Public Policy*, Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Sanjaya, Wina. 2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana, Jakarta
- Sudjana. 2000. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung. Falah Production.