

**ANALISIS EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI ANGGARAN DALAM
UPAYA MENINGKATKAN CAPAIAN KINERJA DINAS TENAGA
KERJA KOTA SEMARANG**

TUGAS AKHIR



Disusun oleh :

Kiswatun Nofiyana

NIM : 49402100025

**PROGRAM STUDI D-III AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024**

**ANALISIS EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI ANGGARAN DALAM
UPAYA MENINGKATKAN CAPAIAN KINERJA DINAS TENAGA
KERJA KOTA SEMARANG**

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya Akuntansi



Disusun Oleh :

Kiswatun Nofiyana

NIM : 49402100025

PROGRAM STUDI D-III AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2024

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda di bawah ini :

Nama : Kiswatun Nofiyana
NIM : 49402100025
Program Studi : D-III Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya dengan judul :

“ANALISIS EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI ANGGARAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN CAPAIAN KINERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG” Merupakan hasil karya sendiri (bersifat original), bukan merupakan tiruan atau duplikasi dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar. Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini., maka saya bersedia untuk dicabut gelar yang telah saya peroleh.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapa pun.

Semarang, 01 Maret 2024
Yang menyatakan

Kiswatun Nofiyana
NIM. 49402100025

HALAMAN PENGSAHAN

HALAMAN PENGSAHAN


Tugas Akhir ini diajukan oleh :

Nama : Kiswaton Nofiyana
NIM : 49402100025
Program Studi : D-III Akuntansi
Judul Tugas Akhir : Analisis Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Dalam Upaya Meningkatkan Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang



Semarang, 26 Februari 2024

Menyetujui,
Dosen Pembimbing


Dr. Edy Suprianto, S.E., M.Si., Akt
NIK. 211406018

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh :

Nama : Kiswatun Nofiyana

NIM : 49402100025


Program Studi : D-III Akuntansi

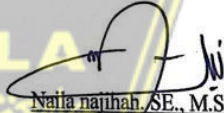
Judul Tugas Akhir : Analisis Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Dalam Upaya
Meningkatkan Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota
Semarang

Telah berhasil dipertahankan di hadapan penguji dan diterima sebagai bagian
persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Ahli Madya Akuntansi pada
Program Studi D-III Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
Semarang.

Penguji 1

Semarang, 1 Maret 2024
Penguji 2


Dr. Edy Suprianto, S.E., M.Si., Akt
NIK. 211406018


Naila Najihah, SE., M.Sc
NIK. 211418029

Mengetahui,
Ketua Program Studi D-III Akuntansi
Fakultas Ekonomi Unissula



Ahmad Rudi Yulianto, SE., M. Si. Akt
NIK. 211415028

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah dengan segala puji penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya . Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Analisis Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Dalam Upaya Meningkatkan Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang” secara tepat waktu. Adapun tujuan dari penyusunan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan D-III Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan magang ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan bimbingan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hikmat, serta karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir secara tepat waktu.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Edy Suprianto, S.E., M.Si., Akt, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Tugas akhir.
4. Ibu Bonnyta Ermintika Rizkiani, S.Psi selaku pegawai sub bidang perencanaan yang telah berbaik hati memberi ilmu dan membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir.
5. Bapak Saekun, Ibu Leginah, Kakak Hasyim As'ari dan Kakak Dedi Setyawan tercinta selaku keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan Tugas Akhir serta dedikasi yang telah diberikan kepada saya dalam mengenyam pendidikan hingga perguruan tinggi. Terima

kasih yang tak terhingga kepada orang tua dan keluarga terdekat saya yang rela memberikan waktu, materi, dan jasa untuk saya tanpa belas kasih.

6. Siska Ayu, Meilia Dwi, Lilik Irawati, Khubatun Nadiya, dan Khumaeroh Aisyah selaku teman terdekat penulis yang telah memberikan dukungan serta bantuan kepada penulis selama penulisan Tugas Akhir.
7. Teman-teman D-III Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung angkatan 2021 khususnya kelas B, yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis selama proses penyusunan Tugas Akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam Penulisan Tugas akhir ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar dapat berkontribusi dalam penyelesaian Tugas Akhir ini. Semoga Allah SWT meridhoi dan membalas kebaikan pihak-pihak yang terlibat dalam penulisan Tugas Akhir ini, dan semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang membutuhkan.

Wassalamualaikum. Wr. Wb

Semarang, 26 Februari 2024

Kiswaton Nofiyana

ABSTRAK

Tugas akhir ini bertujuan untuk menggambarkan penyerapan anggaran dalam upaya meningkatkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi anggaran dalam meningkatkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan mengetahui cara meningkatkan efektivitas dan efisiensi anggaran.

Data untuk tugas akhir ini diperoleh dari studi pustaka dan observasi secara langsung dengan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yang kemudian dianalisis secara rinci untuk memperoleh gambaran riil yang terjadi di dalam instansi tersebut, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh melalui data sekunder berupa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Hasil studi pustaka dan observasi tersebut menunjukkan bahwa penyerapan anggaran ada yang dinyatakan sudah efektif dan efisien , tetapi juga ditemukan adanya ke tidak efektif dan efisien dalam penyerapan anggaran.

Kata Kunci : Efektivitas, Efisiensi , Anggaran

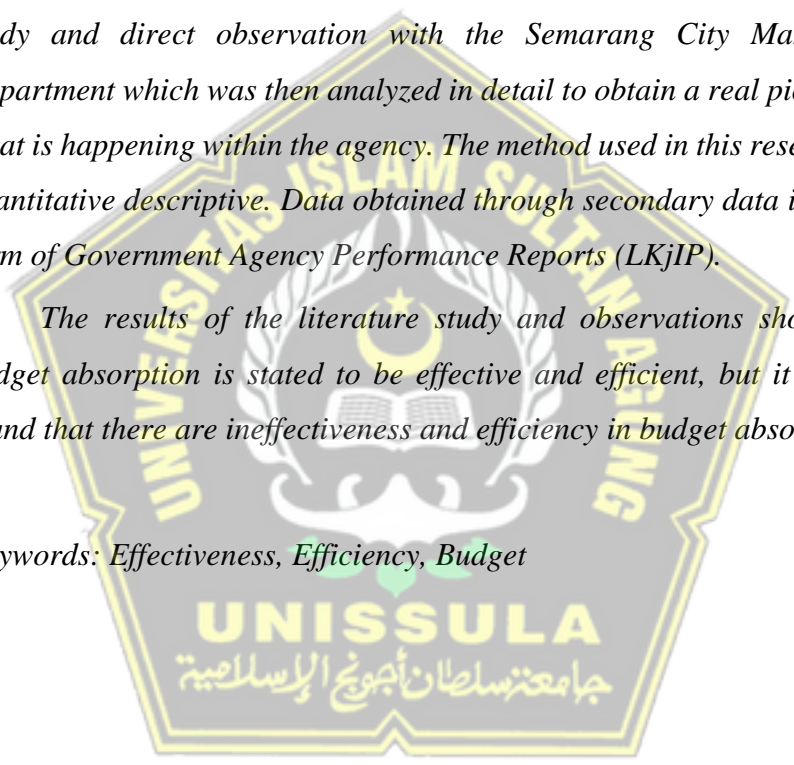
ABSTRACT

This final assignment aims to describe budget absorption in an effort to improve the performance achievements of the Semarang City Manpower Department. The aim of this research is to determine the level of budget effectiveness and efficiency in improving the performance achievements of the Semarang City Manpower Department and to find out how to increase budget effectiveness and efficiency.

The data for this final assignment was obtained from literature study and direct observation with the Semarang City Manpower Department which was then analyzed in detail to obtain a real picture of what is happening within the agency. The method used in this research is quantitative descriptive. Data obtained through secondary data is in the form of Government Agency Performance Reports (LKjIP).

The results of the literature study and observations show that budget absorption is stated to be effective and efficient, but it is also found that there are ineffectiveness and efficiency in budget absorption.

Keywords: Effectiveness, Efficiency, Budget



DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
HALAMAN PENGSAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan	6
1.4 Manfaat.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Anggaran.....	8
2.1.1 Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)	9
2.1.2 Anggaran Sektor Publik.....	10
2.1.3 Anggaran Berbasis Kinerja.....	11
2.1.4 Laporan Realisasi Anggaran.....	13
2.2 Efektivitas Anggaran	14
2.2.1 Ukuran Efektivitas	15

2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas.....	16
2.3	Efisiensi Anggaran	18
2.3.1	Ukuran Efisiensi.....	19
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi.....	20
BAB III METODE PENELITIAN		22
3.1	Jenis Penelitian	22
3.2	Objek Penelitian	22
3.3	Jenis dan Sumber Data	22
3.4	Metode Pengumpulan Data	23
3.5	Metode Analisis Data	24
BAB IV HASIL PENGAMATAN DAN PEMBAHASAN		26
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	26
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	26
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.....	30
4.2.	Hasil Analisis Data	30
4.2.1.	Tingkat Efektivitas Anggaran.....	32
4.2.2.	Tingkat Efisiensi Anggaran.....	33
4.3.	Pembahasan	34
4.3.1	Tingkat Efektivitas Anggaran.....	34
4.3.2	Tingkat Efisiensi Anggaran.....	36
4.3.3	Cara Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Anggaran	38
BAB V PENUTUP.....		41
5.1	Kesimpulan	41
5.2	Keterbatasan.....	42
5.3	Saran.....	42

DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	46



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Realisasi Anggaran Tahun 2022	4
Tabel 1. 2 Laporan Realisasi Anggaran Dalam Program Kinerja	5
Tabel 4. 1 Hasil Realisasi Anggaran DISNAKER Semarang Tahun 2022 ...	30
Tabel 4. 2 Laporan Realisasi Capaian Kinerja DISNAKER Semarang Tahun 2022.....	31
Tabel 4. 3 Laporan Rasio Ekonomis Anggaran DISNAKER Semarang Tahun 2022.....	31
Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan Efektivitas Program DISNAKER Semarang Tahun 2022	33
Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan Efisiensi Program DISNAKER Semarang Tahun 2022.....	34



DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Kartu Bimbingan	46
----------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah daerah yang melalui tatanan aturan dan dasar hukum dari pemerintahan pusat memiliki peranan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan. Pemerintah daerah memiliki peranan dalam menjalankan pembangunan, dan layanan sosial kepada masyarakat, sehingga dibutuhkan adanya pembiayaan untuk menjalankan tugas tersebut. Saat ini, pemerintah daerah dihadapkan pada sejumlah tuntutan, termasuk tuntutan internal untuk meningkatkan kinerja dan tuntutan eksternal dari masyarakat agar perangkat daerah dapat menghasilkan kesejahteraan masyarakat. Ini mencerminkan pentingnya peranan otonomi daerah yang menekankan tanggung jawab kinerja yang akuntabel dan peningkatan pelayanan publik.

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, diatur mengenai pembuatan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD) setiap tahun, yang juga menjadi landasan untuk menyusun rencana kerja daerah. Dalam rangka integrasi perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Sub Bagian Perencanaan wajib menyusun dokumen Renja. Renja memiliki peranan yang penting dalam sistem perencanaan Perangkat Daerah karena berperan dalam menjelaskan rencana strategis program peningkatan kinerja tahunan Dinas Tenaga Kerja Kota

Semarang. Selain itu Renja mengaitkan sinkronisasi dan Integrasi Rencana Strategis ke dalam tahap pelaksanaan program tahunan yang konkret dan dapat diukur. Sehingga, Renja Perangkat Daerah ini akan menjadi landasan untuk menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) sebelum akhirnya disahkan sebagai Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) (Eni, 1967).

Dalam Rencana Kinerja, dibutuhkan alokasi dan pelaksanaan keuangan sebagai indikator untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kinerja untuk memenuhi target yang diinginkan. Anggaran dibuat dengan memperhitungkan faktor atau hasil ketidak pastiannya yang kemudian dilaksanakan. Selain itu, anggaran mempunyai fungsi sebagai alat ukur dalam merealisasikan target yang diinginkan Organisasi Perangkat Daerah dan capaian kinerja .

Pengelolaan anggaran daerah harus efisien, ekonomis, efektif, transparan, akuntabel, dan adil, karena hal ini dapat memacu pertumbuhan ekonomi yang berdampak pada pengurangan pengangguran dan kemiskinan. Dalam pengelolaannya, tidak hanya sumber daya yang dibutuhkan, tetapi juga dana anggaran dari pemerintah daerah. Pelaksanaan pemerintahan daerah melibatkan penggunaan dan memanfaatkan anggaran serta pendapatan daerah. Setiap tahun, pemerintah daerah menyusun perencanaan anggaran yang juga dikenal sebagai anggaran pendapatan dan belanja daerah. Anggaran merupakan instrumen perencanaan yang menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh

pemerintah dan juga berfungsi sebagai kontrol terhadap alokasi dana publik yang telah disetujui oleh lembaga legislatif untuk digunakan pada masa yang akan datang (Rampengan et al., 2016).

Dalam hal anggaran jika dikelola dengan efektif dan efisien, hal tersebut akan menghasilkan pencapaian tujuan pemerintah sesuai dengan strategi yang telah dirumuskan. Untuk mengetahui nilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan anggaran belanja pemerintah dengan melihat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Pada dasarnya, fungsi anggaran keuangan dalam organisasi pemerintah maupun bisnis adalah serupa, yaitu sebagai instrumen perencanaan dan pengawasan kegiatan yang direncanakan. Adapun perbedaan antara organisasi pemerintah dan organisasi komersial terletak pada cara pencatatan anggarannya. Dalam konteks organisasi pemerintah, penggunaan akuntansi dana anggaran merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sistem akuntansi (Candira & Hakim, 2019).

Pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu DISNAKER Kota Semarang Tahapan pelaksanaan anggaran DISNAKER Kota Semarang dimulai dari target kinerja yang diinginkan berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Penyusunan anggaran dilakukan oleh pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan rencana kerja, dengan mengalokasikan berbagai sumber daya yang dibutuhkan kepada pihak terkait. Setelah rencana kerja dipilih untuk mencapai target anggaran, pihak yang bertanggung jawab

atas pelaksanaan rencana tersebut membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan anggaran (Saputra & Sujana, 2020).

Menurut (Arizona & Juliana, 2022) efektivitas dapat dijelaskan sebagai keterkaitan antara target yang diharapkan dan pencapaian aktual yang terjadi.. Menurut penelitian (Milenia et al., 2022) Efisiensi adalah relasi antara *input* yang dimasukkan dengan *output* yang dihasilkan. Menurut penelitian oleh Tuju (2022), efisiensi dijelaskan sebagai tingkat pemanfaatan sumber daya dalam suatu proses, di mana semakin hemat atau sedikit penggunaan sumber daya menunjukkan tingkat efisiensi yang lebih tinggi.

Data pelaksanaan anggaran belanja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2022, yang telah dihitung dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), tercantum sebagai berikut.:

Tabel 1. 1
Realisasi Anggaran Tahun 2022

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Serapan Anggaran (%)
2022	Rp 16.659.791.529	Rp 15.532.570.122	93,23

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Dari data di atas, terlihat bahwa pelaksanaan belanja pada tahun 2022 lebih rendah dibandingkan dengan target anggaran.. Ini menunjukkan bahwa penyerapan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sudah bagus. Namun, belum jelas apakah pengelolaan anggarannya telah efektif dan efisien.

Tabel 1. 2

Laporan Realisasi Anggaran Dalam Program Kinerja

No	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Serapan (%)
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	36.026.000	30.968.600	85,96
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	3.011.398.332	2.838.869.813	94,27
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	676.798.579	559.822.342	82,72
4	Program Hubungan Industrial	803.750.000	712.754.666	88,68

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DISNAKER Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa realisasi anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Belum mencapai target 100%. Pada tahun 2022 sisa lebih perhitungan anggaran sebesar Rp. 1.127.221.407 hal ini dikarenakan efisiensi anggaran dalam pelaksanaannya program/kegiatan menyesuaikan kebutuhan dengan kegiatan yang dilaksanakan.

Berkenaan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul “ **Analisis Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Dalam Upaya Meningkatkan Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana tingkat efektivitas pelaksanaan anggaran dalam meningkatkan capaian kinerja DISNAKER Kota Semarang?
2. Bagaimana tingkat efisiensi pelaksanaan anggaran dalam meningkatkan capaian kinerja DISNAKER Kota Semarang?
3. Bagaimana cara meningkatkan efektivitas dan efisiensi anggaran dalam pelaksanaan capaian kinerja DISNAKER Kota Semarang?

1.3 Tujuan

Dengan merumuskan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.:

1. Untuk mengetahui tingkat efektivitas anggaran dalam mencapai kinerja DISNAKER Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui tingkat efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja DISNAKER Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui cara meningkatkan efektivitas dan efisiensi anggaran dalam peningkatan capaian kinerja DISNAKER Kota Semarang.

1.4 Manfaat

Manfaat yang dapat direalisasikan atau dimanfaatkan setelah temuan penelitian dipublikasikan adalah :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang efektivitas dan efisien anggaran dan menerapkan ilmu serta pengetahuan yang sudah didapatkan selama mengikuti perkuliahan.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari pengkajian ini diinginkan dapat menambah pengetahuan para literature serta dapat dijadikan pandangan untuk yang bersangkutan mengenai penilaian efektivitas dan efisiensi anggaran dalam meningkatkan capaian kinerja. Kajian ini juga dimaksudkan dapat membantu terlebih dalam mengetahui capaian serapan anggaran dalam mencapai program atau kegiatan yang ditargetkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Anggaran

Salah satu metode untuk mengatur keuangan sebuah organisasi adalah melalui perencanaan dan penganggaran yang efisien. Anggaran adalah proyeksi kinerja yang diharapkan dicapai dalam jangka waktu tertentu (bulanan atau tahunan), yang diekspresikan dalam bentuk keuangan. Rencana kinerja yang dijelaskan dalam bentuk kuantitatif harus dapat diukur menggunakan nilai uang dan standar ukuran yang serupa dalam periode waktu yang ditentukan. Anggaran mencerminkan cara organisasi mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya ke berbagai kebutuhan atau program. Anggaran memiliki berbagai fungsi sebagai instrumen perencanaan, pengendalian, kebijakan fiskal, politik, koordinasi, komunikasi, penilaian kinerja, motivasi, dan penciptaan ruang publik. Kemudian, pelaksanaan anggaran tersebut akan dipertanggungjawabkan melalui laporan realisasi yang mencakup pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan (Putra, 2020).

Menurut Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, anggaran belanja dibagi menjadi dua kategori, yaitu belanja langsung dan belanja tidak langsung. Anggaran belanja langsung adalah alokasi anggaran yang terhubung secara langsung dengan implementasi program dan kegiatan dalam suatu organisasi. Anggaran belanja tidak langsung adalah alokasi anggaran

yang tidak secara langsung berkaitan dengan pelaksanaan program dan kegiatan dalam suatu organisasi.

2.1.1 Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Anggaran pendapatan adalah komponen dari rencana keuangan pemerintah yang memproyeksikan berbagai sumber pendapatan yang akan diterima dalam periode waktu tertentu, seperti satu tahun fiskal. Anggaran pendapatan merupakan bagian penting yang memungkinkan pemerintah untuk memperkirakan dan merencanakan sumber dana yang akan digunakan untuk mendukung pengeluaran yang direncanakan.

Belanja adalah segala pengeluaran yang dilakukan oleh bendahara umum pemerintah yang mengurangi saldo anggaran untuk suatu periode yang melebihi periode pelaporan dan tidak akan diberi penggantian oleh bendahara umum daerah maupun bendahara umum negara. Belanja daerah mencakup pengeluaran pemerintah, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, yang digunakan untuk menjalankan administrasi pemerintahan dan menerapkan program-program publik. Beban ini terbagi menjadi beban pegawai, beban peralatan, dan beban lainnya untuk mendukung pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan (Arizona & Juliana, 2022).

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, "Belanja langsung adalah pengeluaran yang secara langsung terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi pemerintahan." Jenis-jenis pengeluaran langsung yang diatur

dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 adalah sebagai berikut:

- a. Belanja pegawai adalah pengeluaran yang digunakan untuk membayar gaji atau upah pegawai dalam menjalankan program dan kegiatan.
- b. Belanja barang dan jasa merujuk pada pengeluaran untuk membeli barang atau jasa yang memiliki manfaat kurang dari 12 bulan, yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan dan program pemerintah daerah.
- c. Belanja modal ini dimanfaatkan untuk akuisisi atau konstruksi aset fisik yang nilainya melebihi 12 bulan dan digunakan dalam kegiatan pemerintah.

Anggaran belanja tidak langsung, yaitu anggaran yang tidak terpengaruh secara langsung oleh program atau kegiatan tertentu. Jenis belanja tidak langsung mencakup biaya-biaya seperti gaji pegawai, pembelian barang atau jasa, pemeliharaan, dan perjalanan dinas (I.Pangkey., 2015).

2.1.2 Anggaran Sektor Publik

Anggaran sektor publik merupakan proyeksi keuangan yang memperkirakan pengeluaran dan penerimaan yang diantisipasi untuk periode mendatang. Dengan merujuk pada data masa lalu sebagai pedoman dalam menetapkan anggaran. Akuntansi sektor publik didefinisikan sebagai proses mencatat, mengklasifikasikan, dan

melaporkan kejadian atau transaksi ekonomi yang menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu untuk pengambilan keputusan. Ini diterapkan pada pengelolaan dana publik di lembaga tinggi negara dan departemen di bawahnya.

Anggaran sektor publik berfungsi sebagai pedoman bagi entitas sektor publik dalam melaksanakan program kerja mereka untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan, dan juga sebagai bukti tanggung jawab pemerintah terhadap perencanaan yang menguntungkan masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberian layanan, anggaran memegang peran yang sangat vital karena diwakili dalam satuan keuangan, memiliki batasan waktu tertentu, mengandung komitmen untuk mencapai tujuan awal, memerlukan persetujuan dari pihak yang berwenang, serta proses penyusunannya hanya dapat dilakukan sekali dan dapat diubah hanya dalam keadaan tertentu.

2.1.3 Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja adalah suatu pendekatan dalam manajemen anggaran yang menitikberatkan pada pencapaian hasil atau kinerja spesifik sebagai landasan untuk pengalokasian sumber daya finansial. Dibandingkan dengan anggaran tradisional yang lebih fokus pada alokasi berdasarkan kebutuhan dan pengeluaran historis, anggaran berbasis kinerja menuntut transparansi, akuntabilitas, dan pengukuran kinerja dengan menggunakan indikator yang terukur. Melalui anggaran

berbasis kinerja, penggunaan anggaran diarahkan untuk mencapai tujuan dan memberikan dampak yang diinginkan, dengan kemampuan untuk menyesuaikan alokasi berdasarkan hasil yang dicapai oleh program atau kegiatan.

Implementasi anggaran berbasis kinerja di dalam konteks pemerintah daerah di Indonesia, kinerja yang sebenarnya masih dirasakan belum mencapai tingkat maksimal. Departemen Keuangan Republik Indonesia (2009) menyatakan bahwa ciri khas dari anggaran berbasis kinerja adalah anggaran yang mempertimbangkan hubungan antara pendanaan (input) dan hasil yang diharapkan (outcome), namun belum terlihat jelas dalam dokumen perencanaan dan penganggaran yang ada saat ini. Program dan kegiatan belum dapat dijadikan indikator untuk menilai tanggung jawab kinerja suatu unit kerja. Penelitian Mulihartanti (2018) menunjukkan bahwa dalam prakteknya, evaluasi kinerja hanya dilakukan dengan mengandalkan tingkat penyerapan anggaran sebagai ukuran tunggal, tanpa memperhatikan hasil akhir dari program atau kegiatan tersebut. Di samping itu, sistem kontrol yang digunakan belum beroperasi secara optimal karena evaluasi pelaksanaan program atau kegiatan hanya dilakukan secara kuantitatif.

Karena pada konteks pemerintah daerah, tidak hanya keuangan yang diproyeksikan melalui penyerapan anggaran, tetapi juga kinerja non-keuangan yang terkait dengan akuntabilitas menjadi penting. Hal ini sejalan dengan Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Sistem

Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (Sofyani & Akbar, 2013). Kualitas akuntabilitas dapat dipengaruhi oleh seberapa baik proses perencanaan dan penganggaran dilakukan.

2.1.4 Laporan Realisasi Anggaran

Laporan realisasi anggaran adalah dokumen yang memuat data terkait pendapatan dan pengeluaran suatu entitas, yang kemudian dibandingkan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Melalui laporan pelaksanaan anggaran, dapat diperkirakan sumber daya ekonomi yang akan diterima untuk membiayai kegiatan pemerintah pusat dan daerah, serta mengidentifikasi risiko ketidakpastian terkait sumber daya ekonomi tersebut. Laporan pelaksanaan anggaran juga mencerminkan apakah sumber daya telah dikelola sesuai dengan prinsip ekonomis, efisiensi, dan efektivitas, serta sesuai dengan ketentuan anggaran dan hukum yang berlaku.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 mengenai Standar Akuntansi Pemerintahan menjelaskan bahwa "Laporan Realisasi Anggaran menyajikan ringkasan mengenai sumber daya, alokasi, dan penggunaan sumber daya keuangan yang dikelola oleh pemerintah pusat/daerah, yang membandingkan antara anggaran dan pelaksanaannya dalam satu periode laporan." Laporan pelaksanaan anggaran memberikan data untuk meramalkan penerimaan dan pengeluaran sumber daya ekonomi yang akan digunakan untuk mendanai

aktivitas pemerintah pusat dan daerah pada periode mendatang, dengan membandingkan penggunaan sumber daya ekonomi yang dikelola oleh pemerintah pusat. Laporan pelaksanaan anggaran mencerminkan perbandingan antara anggaran dan pelaksanaannya selama periode tertentu yang dilaporkan.

2.2 Efektivitas Anggaran

Pada intinya, efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Efektivitas adalah keterkaitan antara hasil yang diperoleh dengan tujuan dan sasaran yang harus dipenuhi. Kegiatan operasional efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Operasional yang efektif terjadi ketika proses kegiatan berhasil mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan dengan menggunakan dana secara bijak. Indikator efektivitas menggambarkan seberapa jauh akibat dan dampak dari output program tersebut dalam mencapai tujuan program (Sumenge et al., 2012).

Menurut (Ratri & Retnosari, 2023) Efektivitas adalah tentang sejauh mana hasil yang telah direncanakan sesuai dengan hasil yang benar-benar dicapai. Efektivitas adalah kondisi di mana suatu tindakan menghasilkan efek yang diinginkan atau mencapai tujuan yang dikehendaki. Oleh karena itu, suatu kegiatan dianggap efektif jika berhasil mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan. Rasio efektivitas adalah ukuran yang menunjukkan kemampuan pemerintah kota atau daerah dalam mengimplementasikan Pendapatan Asli Daerah (PAD)

sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dibandingkan dengan target yang disesuaikan dengan potensi nyata daerah. Untuk mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan anggaran belanja pada DISNAKER Kota Semarang maka digunakan rumus dari (Rumagit et al., 2022).

$$\text{Rasio Efektivitas} = \frac{\text{Outcome}}{\text{Output}} \times 100\%$$

Kriteria tingkat efektivitas anggaran adalah sebagai berikut :

1. Jika hasil pencapaian melebihi 100%, maka anggaran dikatakan efektif.
2. Jika hasil pencapaian sama dengan 100%, maka anggaran dikatakan efektif berimbang.
3. Jika hasil pencapaian dibawah 100%, maka anggaran dikatakan tidak efektif.

2.2.1 Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas bisa dilakukan melalui penilaian capaian kinerja yang dilakukan sebuah organisasi. Efektivitas bisa dinilai lewat tercapai atau tidaknya organisasi dalam meraih sasarannya. Apabila organisasi dapat meraih tujuannya, maka program/kegiatan tersebut dinyatakan efektif. Berikut adalah beberapa tingkat efektivitas yang umum digunakan :

1. Pencapaian Tujuan

Ukuran efektivitas yang paling dasar adalah sejauh mana program atau kegiatan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Ini

Melibatkan perbandingan antara harapan hasil dengan pencapaian aktual.

2. Dampak atau Perubahan

Ukuran efektivitas juga dapat melibatkan evaluasi dampak atau perubahan yang dihasilkan oleh program atau kegiatan. Ini mencakup perubahan yang terjadi pada tingkat pengetahuan hasil, tujuan, atau kondisi yang diinginkan.

3. Kualitas

Efektivitas juga dapat diukur melalui evaluasi kualitas pelaksanaan dan efisiensi penggunaan sumber daya. Ini mencakup faktor seperti waktu, biaya dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Kepuasan Pelanggan atau Pemangku Kepentingan

Ukuran efektivitas dapat mencakup tingkat kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan terhadap program, layanan, atau kegiatan yang disediakan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

Menurut penelitian Fitria Indiana (2010) Ada beberapa faktor yang memengaruhi seberapa efektifnya pelaksanaan anggaran, termasuk perilaku manajer yang mencakup kapasitas individu, keterlibatan dalam penyusunan anggaran, tantangan dalam mencapai target anggaran, evaluasi anggaran, umpan balik, dan kejelasan tujuan anggaran. Dalam penyusunan anggaran, keterlibatan pelaksana anggaran sangatlah

penting. Partisipasi dalam penyusunan anggaran adalah sebuah proses di mana prestasi individu dievaluasi dan dihargai sesuai dengan pencapaian target anggaran. Individu tersebut terlibat secara aktif dan memiliki pengaruh dalam menetapkan tujuan anggaran. Dengan ikut serta dalam proses pembuatan anggaran, diharapkan anggaran dapat berfungsi secara efektif.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas anggaran :

1. Perencanaan Anggaran yang tepat

Proses perencanaan yang cermat dan tepat sasaran merupakan fondasi untuk efektivitas anggaran. Perencanaan yang baik memungkinkan pengalokasian dana yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi atau pemerintah.

2. Transparansi dan Akuntabilitas

Transparansi dalam pengelolaan anggaran, termasuk pelaporan yang jelas dan terbuka, serta akuntabilitas atas penggunaan dana publik, sangat penting untuk meningkatkan efektivitas anggaran.



3. Kebijakan Publik yang Mendukung

Kebijakan publik yang mendukung pengelolaan anggaran yang efektif, seperti kebijakan fiskal yang bijaksana, peraturan pengeluaran yang jelas, dan tata kelola yang baik, dapat memperkuat efektivitas anggaran.

2.3 Efisiensi Anggaran

Efisiensi anggaran merujuk pada kemampuan suatu organisasi atau entitas untuk mengalokasikan dan menggunakan sumber daya finansialnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapat tujuan yang diharapkan. Efisiensi anggaran dapat diartikan sebagai upaya untuk mencapai hasil optimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal. Hal ini melibatkan pemantauan dan evaluasi yang cermat terhadap pengeluaran, penggunaan waktu, dan sumber daya lainnya agar sesuai dengan tujuan organisasi atau program.

Menurut penelitian Manimbaga (2021) mengatakan bahwa efisiensi terkait dengan bagaimana hasil produksi berbanding dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut. Rasio efisiensi adalah perbandingan antara biaya yang dikeluarkan untuk mencapai pendapatan dengan jumlah pendapatan yang sebenarnya diperoleh. Untuk menilai tingkat efisiensi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, digunakanlah rumus yang dirancang oleh (Rumagit et al., 2022).

$$\text{Rasio Efisiensi} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \times 100\%$$

Mengenai kriteria tingkat efisien anggaran adalah sebagai berikut :

1. Jika hasil pencapaian melebihi 100%, maka anggaran dikatakan efisien.
2. Jika hasil pencapaian sama dengan 100%, maka anggaran dikatakan efisien berimbang.
3. Jika hasil pencapaian dibawah 100%, maka anggaran dikatakan tidak efisien.

2.3.1 Ukuran Efisiensi

Efisiensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil terbaik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan optimal. Terdapat beberapa metode yang bisa dipakai untuk menilai tingkat efisiensi dalam beragam situasi.:

1. Rasio *Output/Input*

Ukuran efisiensi ini adalah metrik yang mengetahui nilai hubungan antara *output* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan.

2. Waktu dan Biaya

Evaluasi efisiensi sering kali melibatkan pengukuran waktu dan biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan. Semakin sedikit waktu dan biaya yang dikeluarkan, semakin efisien prosesnya.

3. Penguanaan Sumber Daya

Efisiensi juga dapat diukur dari seberapa baik sumber daya yang tersedia digunakan. Misalnya, efisiensi energi mengukur seberapa baik energi yang digunakan dalam suatu proses dibandingkan dengan *output* yang dihasilkan.

4. Kualitas

Efisiensi dapat diukur dari segi kualitas yang dihasilkan. Jika hasil yang diperoleh sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya minimal, itu menunjukkan efisiensi yang tinggi.

5. Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran lain dari efisiensi, yang mengukur hubungan antara *output* yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja atau peralatan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi

Faktor memengaruhi tingkat efisiensi dalam pelaksanaan anggaran, termasuk seberapa besar pencapaian target kegiatan dan sejauh mana anggaran telah digunakan. Pelaksanaan anggaran yang efisien akan tercapai ketika tingkat pencapaian keluaran kegiatan tinggi seiring dengan penggunaan anggaran yang rendah. Jika persentase pencapaian keluaran kegiatan dan persentase realisasi anggaran keduanya mencapai 100%, maka pelaksanaan anggaran tersebut mungkin tidak efisien. (Fitrah & Handayati, 2022).

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi anggaran :

1. Perencanaan yang Baik

Perencanaan anggaran yang cermat dan tepat waktu dapat membantu dalam mengalokasikan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengendalian Pengeluaran

Pengelolaan dan pengendalian pengeluaran yang efektif dapat mengurangi pemborosan dan penggunaan anggaran yang tidak efisien.

3. Ketepatan Penggunaan Dana

Pengalokasian dana yang tepat pada kegiatan atau program yang memiliki dampak positif yang diinginkan dapat meningkatkan efisiensi anggaran.

4. Transparansi dan Akuntabilitas

Transparansi dalam penggunaan anggaran dan akuntabilitas terhadap pengelolaan dana publik dapat meningkatkan penggunaan yang efisien dan mengurangi risiko penyalahgunaan anggaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang didefinisikan untuk mencari keadaan atau kondisi, di mana hasilnya dapat disajikan dalam bentuk laporan. Penelitian deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menggambarkan mengenai efektivitas dan efisiensi penyerapan anggaran DISNAKER Kota Semarang dengan menganalisa laporan realisasi anggaran.

3.2 Objek Penelitian

Objek peneliti yang akan dilakukan adalah kantor DISNAKER Kota Semarang yang bertempat di Jl. Ki Mangunsarkoro No 21 Kota Semarang , Jawa Tengah. Objek yang diteliti yaitu kinerja anggaran dalam meningkatkan capaian kinerja program DISNAKER Kota Semarang. Adapun pihak sebagai responden adalah pegawai bagian perencanaan DISNAKER Kota Semarang yaitu Ibu Bonyta Ermintika Rizkiani, S.Psi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut (Kifli et al., 2022) data sekunder adalah informasi yang diperoleh tidak langsung oleh peneliti, sering kali melalui perantara seperti orang lain

atau dokumen tertulis. Adapun data sekunder yang digunakan bersumber dari data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) DISNAKER Kota Semarang tahun 2022. Data LKjIP yang diambil penulis yaitu laporan realisasi anggaran belanja pelaksanaan program dan kegiatan DISNAKER Kota Semarang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap suatu fenomena atau objek tanpa memanipulasi kondisi atau situasi. Dengan observasi secara langsung penulis dapat mengamati rencana kinerja tahunan, kegiatan atau program kinerja dan data penyerapan atau realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan informasi yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti dokumen tertulis, gambar, dan dokumen elektronik. Metode ini digunakan untuk mendukung proses penulisan dengan mencari dan menggali informasi yang relevan. Dalam penelitian ini studi pustaka dilakukan dengan mencari data dari jurnal ilmiah, artikel, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diambil oleh

peneliti yaitu tentang cara mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi anggaran berdasarkan program kinerja.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif yang merekapitulasi informasi atau data yang dikumpulkan dan dianalisis sehingga memberikan penjelasan yang valid dan objektif terkait tingkat penyerapan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan melihat dan menganalisis dari segi efektivitas dan efisiensi anggaran.

1. Rasio Efektivitas

Pengukuran ini memerlukan data *outcome* dan *output* yang ingin dicapai dengan kriteria lebih dari 100% maka dianggap efektif, sama dengan 100% dianggap efektif berimbang dan dibawah 100% termasuk tidak efektif. Hal ini dapat diukur berdasarkan :

$$\text{Rasio Efektivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Outcome}} \times 100\%$$

Keterangan :

Outcome = Target kinerja

Output = Capain Kinerja

2. Rasio Efisiensi

Pengukuran ini terkait perbandingan antara *output* dan *input* yang ingin dicapai dengan kriteria lebih dari 100% maka dianggap efisien, sama dengan 100% dianggap efisien berimbang dan dibawah 100% termasuk kategori tidak efisien. Hal ini dapat diukur berdasarkan :

$$\text{Rasio Efisiensi} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \times 100\%$$

Keterangan :

Output = Capaian Kinerja

Input = Capaian Keuangan



BAB IV

HASIL PENGAMATAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Dalam Organisasi Pemerintah Negara Republik Indonesia Serikat (RIS) Kementerian Tenaga Kerja tidak lagi menangani masalah sosial dan struktural organisasinya berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 tahun 1950-an setelah Republik sejarah singkat kementerian tenaga kerja dan migrasi dari kota Semarang pada awal pemerintahan RI, waktu panitia 59 proses persiapan kemerdekaan Indonesia telah menetapkan jumlah kementerian 19 Agustus 1945, departemen yang bertanggung jawab untuk memecahkan masalah pekerjaan tanpa tugas atau fungsi penyelesaian masalah ketenagakerjaan yang dipercayakan kepada Kementerian Sosial mulai tanggal 3 Juli 1947 berdirinya Kementerian Tenaga Kerja dan mengeluarkan peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947, menetapkan tugas pokok Kementerian Tenaga Kerja demikian menurut peraturan Kementerian Tenaga Kerja (PMP) No. 1 Tahun 1948 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Tenaga Kerja meliputi tugas bisnis urusan sosial menjadi Kementerian Tenaga Kerja dan sosial, pada saat pemerintahan darurat di Sumatera Menteri Perburuhan dan sosial diberi jabatan rangkap meliputi urusan-urusan pembangunan, pemuda dan keamanan.

Pembubaran Amerika Serikat, struktur organisasi Departemen tenaga kerja disempurnakan lebih lanjut dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut, struktur organisasi Kementerian Perburuhan mulai tampak lengkap, mencakup struktur organisasi tingkat daerah dan *resort*, serta uraian tugas yang jelas. Sampai kuartal pertama tahun 1954, struktur organisasi ini belum berubah. Perubahan dimulai dengan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 70 dan kemudian diperhalusi dengan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 77 dan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 79 Tahun 1954. Berdasarkan Peraturan tersebut, Kementerian Perburuhan tidak mengalami perubahan sampai tahun 1964, Kecuali di tingkat daerah. Namun, struktur organisasinya terdiri dari Direktorat Hubungan dan Pengawasan Perburuhan dan direktorat Tenaga Kerja.

Sejak awal periode Demokrasi Terpimpin, terdapat organisasi buruh dan gabungan serikat buruh baik yang berafiliasi dengan partai politik maupun yang bebas. Perselisihan mulai muncul di mana-mana. Pada saat itu, fokus Kementerian Perburuhan adalah untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dan mengabaikan masalah pengangguran. Oleh karena itu, dibentuk kantor Panitia Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat melalui PMP Nomor 12 Tahun 1959.

Struktur organisasi Kementerian Perburuhan tetap sama dari Kabinet Kerja I hingga Kabinet Kerja IV (EMPAT). Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 Tahun 1964 memulai perubahan struktur organisasi dengan

membentuk empat jabatan pembantu menteri untuk urusan administrasi, penelitian, perencanaan dan penilaian hubungan, dan pengawasan perburuhan dan tenaga kerja.

Selanjutnya, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 13 Tahun 1964 tanggal 27 November 1964 menambah struktur Kementerian Perburuhan dengan jabatan Pembantu Menteri Urusan Khusus. Selama masa Orde Baru (antara tahun 1966), Kementerian Perubahan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Masa transisi berakhir pada tahun 1969, ketika tahap pembangunan Repelita I dimulai dan Pembangunan Jangka Panjang Tahap I (PJPT I) dimulai. Pada saat kabinet Pembangunan II didirikan, Depnaker diubah menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi. Ini membuat tugas dan fungsinya mencakup masalah ketenagakerjaan dan pengkoperasian juga. Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 100/Men/1975, yang mengacu pada KEPPRES No. 44 Tahun 1974, mengatur organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi.

Dalam Kabinet Pembangunan III, komponen koperasi dan Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan koperasi digabungkan untuk membentuk Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dibentuknya Departemen Transmigrasi selama Kabinet Pembangunan IV. Ini memisahkan unsur transmigrasi dari Depnaker. Susunan organisasi dan tata kerja Departemen Transmigrasi ditetapkan dengan Kepmennaker No. Kep 199/Men/1984, dan Kep 55A/Men/1983.

Pada 22 Februari 2001, Departemen Tenaga Kerja dan departemen Transmigrasi bergabung kembali sebagai bagian dari reformasi. Dengan mempertimbangkan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih dalam proses perubahan organisasi.

Pada saat otonomi daerah diberlakukan pada tahun 2000, Departemen Tenaga Kerja, Departemen Transmigrasi, dan Cadangan Dinas Tenaga Kerja digabungkan menjadi satu dengan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 2 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Organisasi, dan Tata Kerja.

Dalam perkembangan selanjutnya Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan keputusan Walikota Semarang Nomor 061.1/179 Tahun 2001 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinakertrans diganti atas dasar Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Menurut Pasal 85 Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas daerah Kota 63 Semarang, Peraturan Walikota Semarang Nomor 65 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas balai Latihan Kerja Kota Semarang dibuat untuk melaksanakan Peraturan Daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

a. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Terwujudnya Iklim Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera.

b. Misi Dinas Tenaga Kota Semarang

Berikut misi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, diantaranya:

1. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja.
2. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan transmigrasi.
3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial.
4. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja.
5. Meningkatkan sarana pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

4.2. Hasil Analisis Data

Penelitian untuk mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi anggaran dalam meningkatkan capaian kinerja tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Berikut ini analisis data yang digunakan.

Tabel 4. 1

Hasil Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2022

No	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	36.026.000	30.968.600
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	3.011.398.332	2.838.869.813
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	676.798.579	559.822.342
4	Program Hubungan Industrial	803.750.000	712.754.666

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DISNAKER Semarang

Tabel 4. 2**Laporan Realisasi Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2022**

No	Program	Target Fisik (%)	Capaian Fisik (%)
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	60	80,95
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	76	72,74
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	64	97,33
4	Program Hubungan Industrial	5,10	6,74

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DISNAKER Semarang

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa target kinerja adalah sasaran spesifik yang ditetapkan untuk mengukur dan menilai pencapaian hasil atau kinerja suatu entitas, atau individu. Sedangkan capaian fisik atau kinerja merujuk pada hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh organisasi dalam menjalankan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini dapat berupa pencapaian dalam hal produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas, atau pencapaian target tertentu dalam sebuah proyek atau program.

Tabel 4. 3**Laporan Rasio Ekonomis Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2022**

No	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Serapan (%)
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	36.026.000	30.968.600	85,96
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	3.011.398.332	2.838.869.813	94,27
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	676.798.579	559.822.342	82,72
4	Program Hubungan Industrial	803.750.000	712.754.666	88,68

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DISNAKER Semarang

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa penyerapan anggaran adalah kemampuan organisasi atau instansi untuk menggunakan anggaran pendapatan yang telah dialokasikan atau disetujui untuk periode waktu tertentu. Dalam konteks Pemerintahan, penyerapan anggaran menjadi penting karena menentukan sejauh mana alokasi dana yang telah disetujui dalam anggaran benar-benar dimanfaatkan untuk membiayai program-program atau proyek-proyek yang telah direncanakan.

4.2.1. Tingkat Efektivitas Anggaran

Efektivitas merupakan suatu pengukuran memperoleh tingkat pencapaian pada hasil program yang telah ditargetkan dengan melakukan perbandingan *output* dan *outcome*. Dimana *outcome* adalah angka rencana awal atau target kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan *output* adalah capaian kinerja dari program kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Data nilai target fisik dan capaian dapat dilihat berdasarkan Tabel 4.2 Laporan Realisasi Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2022. Berikut adalah cara perhitungannya menurut penelitian Rumagit (2022) :

$$\text{Rasio Efektivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Outcome}} \times 100\%$$

Tabel 4. 4

Hasil Perhitungan Efektivitas Program Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2022

No	Program	Target Fisik (%)	Capaian Fisik (%)	Efektivitas (%)
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	60	80,95	134,91
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	76	72,74	95,71
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	64	97,33	152,07
4	Program Hubungan Industrial	5,10	6,74	132,51

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DISNAKER Semarang

Hasil analisis data mengenai perhitungan efektivitas program Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada tahun 2022, terdapat 3 program yang memiliki nilai efektivitas di atas 100% dan 1 program yang memiliki nilai efektivitas di bawah 100%.

4.2.2. Tingkat Efisiensi Anggaran

Efisiensi merupakan suatu pengukuran memperoleh tingkat pencapaian pada hasil program yang telah ditargetkan dengan melakukan perbandingan *output* dan *input*. Dimana *output* adalah persentase capaian fisik kegiatan dan *input* merupakan persentase ketentuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang pada tahun tersebut. Berikut cara mengukur tingkat efisiensi menurut penelitian Rumagit (2022) :

$$\text{Rasio Efisiensi} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \times 100\%$$

Tabel 4. 5

Hasil Perhitungan Efisiensi Program Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2022

No	Program	Capaian Fisik (%)	Capaian Keuangan (%)	Efisiensi (%)
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	80,95	85,96	94,17
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	72,74	94,27	77
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	97,33	82,72	117,66
4	Program Hubungan Industrial	6,74	88,68	7,60

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DISNAKER Semarang

Hasil analisis data mengenai perhitungan efisiensi anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada tahun 2022, terdapat 1 program dengan nilai efisiensi di atas 100% dan 3 program memiliki nilai efisiensi di bawah 100%.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan pengukuran tingkat efektivitas dan efisiensi penyerapan anggaran berdasarkan program tahunan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2022, maka penulis dapat menyimpulkan hasil pengukuran tersebut sebagai berikut :

4.3.1 Tingkat Efektivitas Anggaran

Pada pengukuran efektivitas dalam realisasi capaian program kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2022 berdasarkan Tabel 4.4 hasil pengukurannya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efektivitas program perencanaan tenaga kerja memiliki nilai efektif 134,91% maka kinerja kegiatan tersebut dapat dikatakan efektif, karena nilai efektif yang diperoleh lebih dari 100%. Hasil dari nilai efektif tersebut diperoleh antara perbandingan capaian fisik yang memiliki nilai 80,95% dan target fisik 60%. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan bahwa program yang dilakukan sudah sesuai dengan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan di bidang ketenagakerjaan serta mampu untuk mengatasi berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan.

2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efektivitas program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja memiliki nilai 95,71% maka kinerja kegiatan tersebut dikatakan tidak efektif, karena nilai efektif yang diperoleh di bawah 100%. Hasil dari nilai efektif tersebut diperoleh dari perbandingan antara capaian fisik yang memiliki nilai 72,74% dan target fisik 76%. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan bahwa program yang dilakukan tidak efektif karena disebabkan adanya beberapa lembaga sertifikasi tenaga kerja yang tidak melaksanakan kegiatan sertifikasi. Hal tersebut dapat disebabkan rendahnya minat atau partisipasi dari pihak-pihak yang terlibat, seperti

perusahaan, pekerja, atau institusi pelatihan sehingga pihak lembaga perusahaan tidak melaksanakan kegiatan sertifikasi.

3. Program Penempatan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efektivitas program penempatan tenaga kerja memiliki nilai 152,07% maka kinerja kegiatan tersebut dikatakan efektif, karena nilai efektif yang diperoleh lebih dari 100%. Hasil dari nilai efektif yang diperoleh dari perbandingan antara capaian fisik yang memiliki nilai 97,33% dan target fisik memiliki nilai 64%. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak pencari kerja yang memperoleh pekerjaan di Kota Semarang, sehingga hal ini tentu mampu berdampak pada perolehan pendapatan dari setiap individu di Kota Semarang dan secara tidak langsung tentu hal ini mampu berdampak pula pada peningkatan tingkat perekonomian dan penurunan angka kemiskinan, serta kriminalitas di Kota Semarang.

4. Program Hubungan Industrial

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efektivitas program hubungan industrial memiliki nilai 132,51% maka kinerja kegiatan tersebut dikatakan efektif, karena nilai efektif yang diperoleh lebih dari 100%. Hasil dari nilai efektif tersebut diperoleh dari perbandingan anatara capaian fisik yang memiliki nilai 6,74% dan target fisik yang memiliki nilai 5,10%. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak perusahaan yang telah menyusun Peraturan Perusahaan (PP) dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan menjalankan perusahaannya sesuai peraturan dan kaidah yang berlaku.

4.3.2 Tingkat Efisiensi Anggaran

Pada pengukuran tingkat efisiensi dalam realisasi capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2022 berdasarkan Tabel 4.5 hasil pengukurannya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efisiensi program perencanaan tenaga kerja memiliki nilai 94,17% maka kinerja kegiatan tersebut dikatakan tidak efisien, karena nilai efisien yang diperoleh di bawah 100%. Hasil dari nilai efisien tersebut diperoleh dari perbandingan antara capaian fisik yang memiliki nilai 80,95% dan capaian keuangan yang memiliki nilai 85,96%. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya lebih banyak dari pada capaian kinerja. Program perencanaan tenaga kerja tidak efisien disebabkan adanya pandemic COVID-19 yang berkepanjangan, sehingga menyebabkan terdapatnya batasan-batasan penyelenggaraan kegiatan.

2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efisien program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja memiliki nilai 77% maka kinerja kegiatan tersebut dikatakan tidak efisien, karena nilai efisien yang diperoleh di bawah 100%. Hasil dari nilai efisien tersebut diperoleh dari perbandingan antara capaian fisik yang memiliki nilai 72,74% dan capaian keuangan yang memiliki nilai 94,27%. Program pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja dikatakan tidak efisien disebabkan adanya pasar kerja yang tersedia terkadang belum sesuai dengan

keinginan dari masyarakat di Kota Semarang sehingga rendahnya minat masyarakat terhadap program tersebut.

3. Program Penempatan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efisien program penempatan tenaga kerja memiliki nilai 117,66% maka kinerja kegiatan tersebut dikatakan efisien, karena nilai efisiensi yang diperoleh lebih dari 100%. Hasil dari nilai efisiensi tersebut diperoleh dari perbandingan antara capaian fisik yang memiliki nilai 97,33% dan capaian keuangan yang memiliki nilai 82,72%. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan bahwa pengeluaran sumber daya lebih rendah dari pada capaian kinerja yang didapatkan. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Kota Semarang mendapatkan pekerjaan, serta mengurangi tingkat pengangguran.

4. Program Hubungan Industrial

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efisiensi program hubungan industrial memiliki nilai 7,60% maka kinerja kegiatan tersebut dikatakan tidak efisien, karena nilai efisien yang diperoleh di bawah 100%. Hasil dari nilai efisien tersebut diperoleh dari perbandingan antara capaian fisik yang memiliki nilai 6,74% dan capaian keuangan yang memiliki nilai 88,68%. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan bahwa pengeluaran sumber daya lebih besar dari pada capaian kinerja yang didapatkan. Program hubungan industrial dikatakan tidak efisien dapat disebabkan karena keterbatasan sumberdaya untuk implementasi teknologi digital pada proses pelaksanaan program.

4.3.3 Cara Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Anggaran

Menurut Fratiwi (2009) dalam meningkatkan efektivitas anggaran dapat melakukan perencanaan yang tepat Perencanaan program yang tepat mencakup penyusunan rencana strategis, rencana program dan kegiatan, serta rencana anggaran. Rencana program dan kegiatan dapat disusun berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta mempertimbangkan faktor-faktor seperti sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan anggaran yang tersedia. Maka dalam penyusunan perencanaan program yang tepat pada Dinas Tenaga kerja Kota Semarang, Sub Bagian Perencanaan dan evaluasi memiliki tugas untuk melakukan penyusunan rencana kegiatan yang sesuai dengan situasi atau kebutuhan masyarakat Kota Semarang, serta melakukan evaluasi kinerja program dan kegiatan tahun sebelumnya.

Menurut Laoli (2019) cara untuk meningkatkan efisiensi anggaran dengan melakukan transparansi dan akuntabilitas yang tepat. Transparansi dapat diwujudkan dengan memberikan akses informasi yang jelas dan mudah dipahami kepada masyarakat tentang program dan kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini dapat dilakukan dengan mempublikasikan laporan kinerja secara teratur dan transparan, serta memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk memberikan masukan dan saran terhadap program dan kegiatan yang harus dilakukan. Sementara itu, akuntabilitas dapat diwujudkan dengan memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi kinerja secara berkala, serta memastikan bahwa setiap anggaran yang digunakan telah sesuai dengan peruntukannya. Untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat melakukan beberapa langkah, antara lain :

1. Menerapkan sistem pelaporan kinerja yang transparan dan mudah dipahami oleh masyarakat.
2. Menetapkan indikator kinerja yang jelas dan terukur untuk program dan kegiatan.
3. Memastikan bahwa setiap anggaran yang digunakan telah sesuai dengan peruntukannya.
4. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan mempublikasikan hasil capaian kinerja.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang efektivitas dan efisiensi anggaran dalam meningkatkan capaian kinerja Dinas tenaga Kerja Kota Semarang peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Efektivitas Anggaran

Efektivitas merupakan suatu pengukuran memperoleh tingkat pencapaian pada hasil program yang telah ditargetkan dengan melakukan perbandingan *output* dan *outcome*. Dimana *outcome* adalah angka rencana awal atau target kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan *Output* adalah capaian kinerja dari program kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Terdapat 4 hasil perhitungan efektivitas program Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2022, yang dimana 3 program dikatakan efektif yaitu Program Perencanaan Tenaga Kerja, program penempatan tenaga kerja, dan program hubungan industrial dan 1 program yang dikatakan tidak efektif.

2. Efisiensi Anggaran

Efisiensi merupakan suatu pengukuran memperoleh tingkat pencapaian pada hasil program yang telah ditargetkan dengan melakukan perbandingan *output* dan *input* yang telah ditetapkan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Terdapat 4 hasil perhitungan program Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, yang dimana terdapat 1 program dikatakan efisien dan 3 program dikatakan tidak efisien diantaranya yaitu program perencanaan tenaga kerja, program pelatihan kerja

dan produktivitas tenaga kerja, dan terdapat 1 program yang dikatakan efisien yaitu program penempatan tenaga kerja.

3. Cara Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Anggaran

Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi anggaran dapat dilakukan dengan penyusunan perencanaan yang tepat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Sub Bagian perencanaan dan evaluasi untuk melakukan penyusunan rencana kegiatan yang sesuai dengan situasi atau kebutuhan masyarakat kota Semarang, serta melakukan evaluasi kinerja program dan kegiatan tahun lalu. Yang kedua, dengan melakukan transparansi dan akuntabilitas. Transparansi dapat dilakukan dengan mempublikasikan laporan kinerja secara teratur dan transparan,serta memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk memberikan masukan dan saran terhadap program dan kegiatan yang harus dilakukan. Sementara akuntabilitas dapat diwujudkan dengan memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

5.2 Keterbatasan

Pada saat peneliti melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, peneliti mempunyai keterbatasan pada pengumpulan data, karena kurangnya informasi yang lebih mendalam terkait data kegiatan dalam program yang peneliti analisis.

5.3 Saran

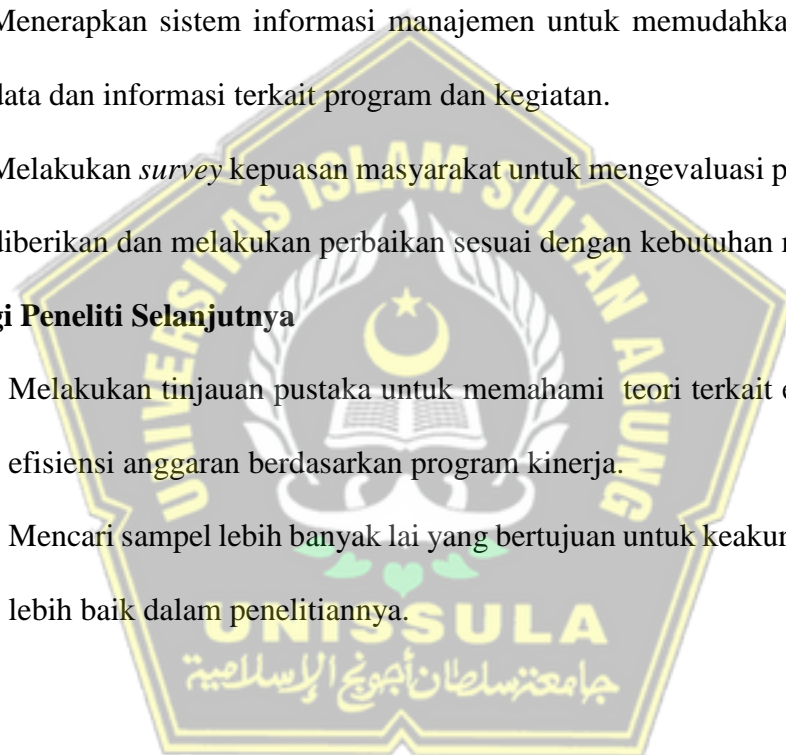
Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka saran dari penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

- a. Meningkatkan produktivitas UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang melalui pelatihan keterampilan kerja yang lebih berguna dan relevan.
- b. Memperkuat mekanisme pengkoordinasi dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam pelaksanaan program dan kegiatan
- c. Menerapkan sistem informasi manajemen untuk memudahkan pengelolaan data dan informasi terkait program dan kegiatan.
- d. Melakukan *survey* kepuasan masyarakat untuk mengevaluasi pelayanan yang diberikan dan melakukan perbaikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Melakukan tinjauan pustaka untuk memahami teori terkait efektivitas dan efisiensi anggaran berdasarkan program kinerja.
- b. Mencari sampel lebih banyak lai yang bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelaksanaan Anggaran Pada Perusahaan-Perusahaan Manufaktur Di Klaten.* (2010).
- Arizona, A. N. D., & Juliana, J. (2022). Analisis Efektifitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Studi Kasus LLDIKTI Wilayah I Sumut. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 190–198. <https://doi.org/10.59086/Jeb.V1i3.154>
- Candira, D., & Hakim, K. (2019). Analisis Perencanaan Penganggaran Keuangan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang. *Jurnal Governance Dan Administrasi Publik*, 3(2), 11–20.
- Eni. (1967). Analisis Renja (Rencana Kerja) Kegiatan Perangkat Daerah Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulungan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(Mi), 5–24.
- Fitrah, A., & Handayati, P. (2022). Analisis Efisiensi Anggaran Pada Instansi Pemerintah Badan Layanan Umum. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.19184/Ejeba.V9i1.26620>
- Fратиwi, U. G. (2009). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur) *U'ah Ganda Frатиwi 1. 1.*
- I.Pangkey., S. P. (2015). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Anggaran Belanja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 3(4), 34.
- Kifli, M. N., Putri, A. A., & Suriyanti, L. H. (2022). Analisis Laporan Realisasi Anggaran Untuk Menilai Kinerja Keuangan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(2), 16502–16510. [Http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/Article/View/2278](http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/Article/View/2278)
- Laoli, V. (2019). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value Of Money Pada Pemerintah Kabupaten Nias. *Owner*, 3(1), 91. <https://doi.org/10.33395/Owner.V3i1.108>
- Manimbaga, F., Sondakh, J. J., & ... (2021). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Kota Bitung Tahun Anggaran 2014-2018. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ...*, 9(2), 982–992. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33923%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/33923/32044>
- Milenia, A. F., Sibarani, J. L., & Hidayat, A. (2022). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Realisasi Anggaran Sebagai Pengukuran Kinerja Pemerintah Kabupaten/Kota Se-Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Perpajakan*, 5(2), 105–113. <https://doi.org/10.51510/Jakp.V5i2.986>
- Mulihartanti. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Di Pemerintah

- Daerah Dengan Akuntabilitas Kinerja “A.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 13(1), 54–64.
<https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Jiab/Article/View/35755>
- Putra, A. F. (2020). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Anggaran Belanja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sleman. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 9(1), 1. <https://Doi.Org/10.30659/Jai.9.1.1-10>
- Rampengan, M., Nangoi, G. B., & Manossoh, H. (2016). Analisis Efektifitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 616–623. <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jbie/Article/View/13530>
- Ratri, A. K., & Retnosari. (2023). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Kinerja Keuangan Kawasan Pemda Kota Magelang Tahun Anggaran 2017-2021. *Cashflow : Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide*, 2(2), 305–314. <https://Doi.Org/10.55047/Cashflow.V2i2.517>
- Rumagit, I. B. P., Karamoy, H., & Afandi, D. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Menggunakan Konsep Value For Money Pada Dinas Pariwisata Kota. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 17(1), 13–22.
- Saputra, G. A. B. S., & Sujana, E. (2020). Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja , Pengawasan Preventif Dan Pengawasan Detektif Terhadap Efektivitas Pengendalian Anggaran Pada OPD Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(9), 373–382.
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2013). Hubungan Faktor Internal Institusi Dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 10(2), 184–205. <https://Doi.Org/10.21002/Jaki.2013.10>
- Sumenge, A. S., Efektivitas, A., Efektifitas, A., Efisiensi, D. A. N., Anggaran, P., & Sumenge, A. S. (2012). Analisis Efektifitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Minahasa Selatan. 1(3), 74–81.