



Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Anggaran Dalam Meningkatkan Penyerapan Dana Otonomi Khusus Papua

Maria Meiske Manibuy¹, Fitriani^{2*}, Yohanis Endes Teturan³

¹ Papua Provincial Governnet, Merauke, Indonesia

¹ Public Administration, Universitas Musamus, Kamizaun Merauke, Indonesia

¹ Public Administration, Universitas Musamus, Kamizaun Merauke, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the quality of human resources (HR) managing budgets in improving the absorption of Papua's Special Autonomy Fund (Otsus) in 2023 within the Government of South Papua Province. The main focus of this research is to identify factors influencing the quality of HR managing the budget, both internal and external, and how these factors affect the effectiveness of Otsus Fund management. This research employs a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, field observations, and document studies in regional government units responsible for managing the Otsus Fund. The results indicate that the quality of HR managing the Otsus budget is influenced by internal and external factors. Internal factors include: (1) Education and Competence that are not fully aligned with the technical needs of Otsus Fund management; (2) Limited work experience, particularly in planning and managing Otsus funds; (3) Motivation and commitment of staff, which are hindered by high workloads and limited incentives; and (4) Limited understanding of main duties and functions (Tupoksi) in managing Otsus funds. Meanwhile, external factors affecting HR quality include: (1) Unclear policies and technical regulations of the Otsus Fund, causing uncertainty in implementation; (2) Limited facilities and supporting infrastructure, such as financial management information systems and working facilities; (3) Weak coordination among regional government agencies (OPD) related to Otsus program implementation; and (4) Lack of technical assistance and expert consultants to support planning, implementation, and reporting of Otsus-funded programs. Based on these findings, this study recommends the importance of enhancing HR capacity through technical training and certification, developing detailed technical guidelines (juknis) for Otsus fund management, improving budgeting facilities and infrastructure, and strengthening inter-agency coordination and supervision. These efforts are essential to optimize the absorption of the Otsus Fund so that its benefits can be directly felt by the people of South Papua.

Keywords: human resource quality; special autonomy fund; budget management; budget absorption; south papua.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola anggaran dalam meningkatkan penyerapan Dana Otonomi Khusus (Otsus) Papua Tahun 2023 pada Pemerintah Provinsi Papua Selatan. Fokus utama kajian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM pengelola anggaran, baik dari sisi internal maupun eksternal, serta dampaknya terhadap efektivitas pengelolaan Dana Otsus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi pada perangkat daerah yang mengelola Dana Otsus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM pengelola anggaran dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: (1) Pendidikan dan Kompetensi yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan teknis pengelolaan Dana Otsus; (2) Pengalaman kerja yang masih minim, khususnya dalam perencanaan dan pengelolaan Dana Otsus; (3) Motivasi dan komitmen pegawai yang masih terkendala oleh beban kerja tinggi dan keterbatasan insentif; dan (4) Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dalam pengelolaan Dana Otsus yang masih rendah. Sementara itu, faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas SDM meliputi: (1) Ketidakjelasan kebijakan dan regulasi teknis Dana Otsus, yang menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan; (2) Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, seperti sistem informasi pengelolaan keuangan dan infrastruktur kerja yang belum memadai; (3) Kurangnya koordinasi antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait pelaksanaan program Dana Otsus; dan (4) Minimnya pendampingan tenaga ahli atau konsultan dalam mendukung perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan Dana Otsus. Berdasarkan hasil tersebut,

Kata Kunci: kualitas sdm; dana otonomi khusus; pengelolaan anggaran; penyerapan anggaran; papua selatan.

penelitian ini merekomendasikan pentingnya peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan teknis dan sertifikasi, penyusunan petunjuk teknis (juknis) Dana Otsus secara rinci, peningkatan sarana dan prasarana pengelolaan anggaran, serta penguatan koordinasi dan pengawasan antar OPD. Upaya ini penting untuk mendorong peningkatan penyerapan Dana Otsus secara optimal, sehingga manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat Papua Selatan.

1. Pendahuluan

Otonomi khusus jilid 2 telah diberlakukan sejak ditetapkannya Undang-undang No 2 Tahun 2021. Pelaksanaan otonomi khusus jilid 1 menuai kritikan yang antara lain memperlakukan pengelolaan dan penggunaan dana Otsus Papua yaitu bahwa dana itu tidak dirasakan dan tidak menyentuh kebutuhan penduduk asli Papua, hanya dinikmati oleh segelintir elit Papua dan tidak memberi dampak perbaikan pada sektor pendidikan dan kesehatan. Rambu-rambu pengelolaan keuangan Otsus belum lengkap sehingga potensi pengelolaan kurang efektif, efisien dan akuntabel.

Secara geografis Provinsi Papua Selatan yang terdiri dari Empat Kabupaten yaitu Kabupaten Merauke, Kabupaten Mappi, Kabupaten Asmat dan Kabupaten Boven Digul dimana setiap kabupaten memiliki jumlah penduduk per-kabupaten yang bervariasi. Kabupaten Merauke memiliki jumlah penduduk sebanyak 223.389 jiwa (2017) dengan luas wilayah 46.791,63 Km² terdiri atas 20 distrik, 11 kelurahan dan 179 Kampung; Kabupaten Mappi memiliki jumlah penduduk sebanyak 99.599 Jiwa (2018). Kabupaten Mappi memiliki luas wilayah mencapai 28.518 km², Terbagi menjadi 15 Distrik, 136 kampung, dan 1 kelurahan, dengan Kapi sebagai ibu kota kabupaten. Sebagian besar wilayah Kabupaten Mappi merupakan dataran rendah yang memiliki ketinggian antara 0 – 100 m dpl. Sekurang-kurangnya ada 14 sungai yang biasa digunakan sebagai sarana transportasi atau penghubung antar distrik. Selanjutnya Kabupaten Asmat, memiliki jumlah penduduk sebanyak 103.074 jiwa (2017) terdiri atas 19 distrik dan 221 Kampung dengan luas wilayah Asmat adalah 31.983,69 Km². Selanjutnya Kabupaten Boven Digul memiliki jumlah penduduk sebanyak 64.643 Jiwa (2021) terdiri atas 20 distrik dan 112 kampung dengan luas wilayah 27.108,00 km².

Dana Otsus adalah Penerimaan khusus dalam rangka pelaksanaan Otonomi Khusus yang besarnya setara dengan 2 persen dari plafon dana alokasi umum nasional, yang penggunaannya terutama ditujukan untuk pembiayaan Pendidikan dan Kesehatan dan Pelayanan Ekonomi Kerakyatan yang berlaku selama 25 tahun.

Kebijakan kenaikan dana Otsus bagi Provinsi Papua sebesar 2,25 persen dari sebelumnya 2 persen yang termuat dalam UU No. 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas UU No. 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua dipertanyakan oleh banyak pihak. Pasalnya pelaksanaan Otsus pada periode sebelumnya saja belum dapat dikatakan efektif dan pemerintah belum melakukan evaluasi secara komprehensif, bahkan Otsus masih mengalami pro dan kontra pula bagi masyarakat setempat untuk tetap dilanjutkan atau tidak (Putri, 2020).

Pengelolaan keuangan daerah merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di suatu wilayah. Salah satunya di Papua Selatan, sebagai bagian dari wilayah Indonesia yang memiliki potensi kekayaan alam yang melimpah, tentunya memiliki tantangan unik dalam mengelola keuangan daerahnya. Meskipun memiliki potensi yang besar, masih terdapat berbagai permasalahan terkait kinerja keuangan pemerintah di Papua Selatan. Salah satu contohnya yaitu, kurang efektifnya pengelolaan keuangan daerah, seperti penggunaan anggaran yang tidak efisien dan alokasi dana yang kurang tepat tentunya akan menghambat pencapaian tujuan pembangunan dan pelayanan publik yang optimal. Khususnya untuk anggaran yang bersumber dari dana Otonomi Khusus berupa bagi provinsi di Papua (UU No.21/2001) berupa dana transfer tambahan yang diberikan oleh pemerintah pusat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, Pertanggungjawaban dan pengawasan. Dimana telah diperbaharui dengan adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis yang mengatur Pengelolaan Keuangan Daerah. Permendagri ini mengatur bagaimana Kepala Daerah dapat melimpahkan kekuasaannya yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah kepada pejabat perangkat daerah. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 77 Tahun 2020 sendiri adalah sebuah peraturan yang mengatur prinsip-prinsip dan tata cara pengelolaan keuangan daerah di seluruh wilayah Indonesia. Pasal tersebut kemungkinan mengandung rincian mengenai tugas, tanggung jawab, atau langkah-langkah pelaksanaan tertentu yang diperlukan dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip atau ketentuan-ketentuan yang lebih umum dalam peraturan tersebut.

Dalam rangka melaksanakan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 77 Tahun 2020, pemerintah daerah, instansi terkait, dan unit-unit pelaksana kebijakan di tingkat daerah perlu mengikuti petunjuk dan panduan yang tercantum dalam ketentuan tersebut. Hal ini akan membantu memastikan bahwa prinsip-prinsip pengelolaan keuangan daerah yang diatur dalam peraturan tersebut dapat dijalankan secara efektif dan sesuai dengan tujuan pembangunan daerah serta prinsip-prinsip tata kelola keuangan yang baik. Penting untuk merujuk langsung pada teks Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 77 Tahun 2020 untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konteks dan rincian pelaksanaan dari pasal tersebut. Bagaimanapun juga, Peraturan Menteri Dalam Negeri

(Permendagri) Nomor 77 Tahun 2020 secara umum mengindikasikan adanya tindakan konkret yang perlu diambil dalam menjalankan peraturan pengelolaan keuangan daerah, sehingga mengarahkan pelaksanaan yang efektif dan akuntabel dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah di seluruh Indonesia.

Dalam pengelolaan keuangan daerah, salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah kurangnya penyerapan penggunaan dana Otonomi khusus dalam pengelolaan keuangan daerah tersebut. Dalam pengelolaan keuangan, alokasi yang tidak efisien, pengendalian yang lemah, serta penggunaan anggaran yang tidak tepat dapat menghambat capaian tujuan pembangunan dan pelayanan publik yang berkualitas.

Selain itu, kurangnya akuntabilitas dan transparansi dalam penggunaan dana publik dapat merongrong kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah dan memicu potensi praktik korupsi. Budaya organisasi juga memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja keuangan pemerintah daerah. Jika budaya organisasi tidak mendorong efisiensi, inovasi, dan integritas, maka dapat menghambat upaya untuk mencapai tujuan pembangunan. Budaya organisasi yang tidak sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan dapat merugikan efektivitas pengelolaan keuangan dan akuntabilitas.

Peruntukan dana otsus ada untuk sesuai PMK nomor 33 tahun 2024 menyatakan bahwa proporsi penggunaan dana otsus papua adalah

- a. 35% (tiga puluh lima persen) untuk belanja pendidikan provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya;
- b. 25% (dua puluh lima persen) untuk belanja kesehatan dan perbaikan gizi provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya;
- c. 30% (tiga puluh persen) untuk belanja infrastruktur provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya; dan
- d. 10% (sepuluh persen) untuk belanja bantuan pemberdayaan masyarakat adat provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.

Proporsi keempat dana otsus tersebut tersebar dalam 3 kelompok anggaran, yaitu dana otsus bersifat umum (*Block Grand/BG*), dana otsus yang telah ditentukan penggunaan peruntukannya (*Special Grand/SG*), dan Dana Tambahan Infrastruktur (DTI).

Permasalahan yang di hadapi Pemerintah Provinsi Papua Selatan dalam penggunaan Dana Otonomi Khusus adalah dalam hal penyerapan Anggaran Belanja pada tahun 2023, Dimana sampai dengan akhir tahun realisasi belanja yang dilakukan masih belum maksimal, sehingga masih ada realisasi anggaran yang dibayarkan melewati tahun Anggaran 2023. Hal tersebut mengakibatkan adanya surplus dalam dalam laporan keuangan daerah dan menjadi catatan perbaikan dalam pengelolaan Dana Otsus pada Pemerintah Provinsi Papua Selatan.

Berdasarkan berkas laporan tahunan pengelola anggaran penerimaan dalam rangka otonomi khusus Provinsi Papua Selatan Tahun 2023 bahwa rendahnya penyerapan anggaran otsus 2023 ini bisa disebabkan berbagai faktor seperti :

1. Keterlambatan dalam penyusunan rencana kerja anggaran yang bersumber dari dana otsus sehingga menyebabkan keterlambatan daerah menerima transfer dari pusat untuk melaksanakan program dan kegiatan,
2. Keterlambatan penetapan APBD tahun 2023,
3. Terbatasnya sumber daya manusia pengelola dana otsus.

Sumber daya pengelola penerimaan dalam rangka otsus Provinsi Papua Selatan Tahun 2023 adalah sebanyak 416 orang yang tersebar di 11 OPD dengan komposisi 62% adalah perempuan, 70% berpendidikan D3/S1 dan 74% berstatus ASN. Sumberdaya pengelola anggran di setiap OPD bervariasi antara 1 hingga 2 orang di setiap OPD, dengan tingkat pendidikan serta kemampuan yang bervariasi, selain itu suasana tempat kerja serta rekan kerja dan aturan-aturan keuangan yang baru juga dipandang sangat berdampak bagi pengelola anggaran di setiap OPD di Pemerintah Provinsi Papua Selatan.

1. Literature Review

1.1. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia (SDM), tentu tidak terlepas dari ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang merupakan cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Mengingat pentingnya peran SDM, maka setiap

organisasi harus memperhatikan kualitas SDMnya, karena dengan menjaga kualitas SDM maka secara otomatis pegawai dapat berkontribusi lebih maksimal terhadap organisasi.

Menurut Hutapea dan Thoha (2012) mengatakan kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik :

- a. Aspek Fisik (Kemampuan Fisik), aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan.
- b. Aspek Non Fisik, aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas SDM menurut Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan dan pengadaan. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.
- e. Pengembangan. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
- f. Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- g. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. Pemeliharaan yaitu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- j. Pemberhentian Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Mengacu pada pendapat para ahli, bahwa parameter kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Hutapea dan Thoha (2012) yang mengatakan terdapat 5 (lima) acuan dalam melihat kualitas sumber daya manusia, sebagai berikut :

- a. Memahami Bidangnya Karyawan memiliki pemahaman tentang apa yang menjadi job deskripsinya, baik dalam melakukan pekerjaan, sampai tanggung jawab pekerjaannya.
- b. Pengetahuan (*Knowledge*) Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, berdasarkan pengalaman, atau hasil pelatihan.
- c. Kemampuan (*Abilities*) Karyawan harus memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya, agar pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.
- d. Semangat Kerja Karyawan senantiasa menunjukkan semangat kerja, dengan berusaha menuntaskan target pekerjaan, dan disiplin dalam bekerja.
- e. Kemampuan Perencanaan, atau Pengorganisasian Karyawan harus memiliki kemampuan manajemen dalam bekerja, sehingga dapat bekerja dengan efektif, dan efisien.

1.2. Siklus Realisasi Anggaran

Menurut Setiyono (2016), penyerapan anggaran merupakan kemampuan suatu kementerian/lembaga dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya keuangan yang ada. Siklus realisasi anggaran pada sektor publik menurut Indra Bastian (2010) dimulai dari tahapan :

- (1) pencairan anggaran (pengeluaran);

- (2) realisasi pendapatan; dan
- (3) Pelaksanaan.

Tahapan tersebut dapat dikategorikan ke dalam 3 kegiatan utama yaitu: Persiapan, Pelaksanaan, dan Penyelesaian yang tentunya harus diimbangi dengan pengendalian dan pengawasan. Secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Pencairan anggaran (pengeluaran), tahapan ini meliputi kegiatan prosedural membuat permintaan kas anggaran; tahap proses pelaksanaan meliputi kegiatan pengumpulan bukti untuk pencatatan, proses akuntansi, penyelesaian proses pencatatan barang dan modal, serta pelaporan kegiatan akuntansi.
2. Realisasi pendapatan, yaitu dimulai dengan persiapan yang terdiri dari kegiatan mengkalkulasi potensi dan membuat peraturan dalam prosedur serta formulir; tahap proses pelaksanaan yaitu berawal dari kegiatan penagihan dan pengumpulan dokumen pendapatan; dan tahap proses penyelesaian terdiri dari kegiatan rekapitulasi realisasi pendapatan serta pengenaan sanksi dan insentif.
3. Pelaksanaan program, tahapan dimulai dengan mempersiapkan yang terdiri dari kegiatan pembentukan tim dan membuat tata aturan serta pembagian beban kerja. Tahap proses pelaksanaan terdiri dari kegiatan melaksanakan pekerjaan, sementara tahap penyelesaian terdiri dari kegiatan finalisasi produk dan pembuatan laporan.

Realisasi anggaran dalam pelaksanaannya harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta harus selaras dengan rencana awal organisasi. Namun dalam kenyataannya proses realisasi anggaran dibutuhkan strategi dan kemampuan teknis agar realisasi penyerapan anggaran dapat berjalan optimal dan tepat sasaran. Sesuai PMK Nomor 18 Tahun 2023 menyatakan bahwa realisasi penyerapan dan ketepatan waktu dalam penyampaian laporan penyerapan penerimaan dalam rangka Otonomi Khusus Provinsi Papua minimal dapat dilihat dari :

- a. ketepatan waktu penyampaian laporan syarat salur;
- b. evaluasi kendala dan permasalahan di dalam realisasi penyerapan anggaran penerimaan dalam rangka Otonomi Khusus Provinsi Papua;
- c. kesesuaian realisasi penyerapan anggaran dengan *ear marking* dalam ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. kesesuaian realisasi penyerapan anggaran dengan dokumen rencana penggunaan;
- e. sisa dana penggunaan penerimaan dalam rangka Otonomi Khusus Provinsi Papua;
- f. efisiensi dan efektivitas realisasi penyerapan anggaran penerimaan dalam rangka Otonomi Khusus Provinsi Papua; dan
- g. kepatuhan pemindahbukuan penerimaan dalam rangka Otonomi Khusus dari RKUD ke rekening kas penerimaan dan pengeluaran dalam rangka Otonomi Khusus Provinsi Papua.

2. Methods

Penelitian kualitatif bersifat deskriptif, dengan Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif yang menggunakan pedoman Wawancara dalam menggali informasi, dimana dengan menetapkan objek kajiannya berupa kualitas SDM pengelola anggaran dalam meningkatkan penyerapan dana Otonomi Khusus Papua Tahun 2023 pada Pemerintah Provinsi Papua Selatan. Informan yang digunakan penelitian ini sejumlah 17 orang terdiri dari Kepala BPPKAD, Kepala Bapperida, Kepala Sub Bagian Anggaran, Kepala Sub Bagian Pemerintahan, Lembaga Keuangan dan Otonomi Khusus di Bapperida, Staf Baperidda, dan Pengelola Anggaran pada 12 OPD penerima dana Otsus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif, terdapat 3 hal pokok, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Huberman dalam Ifasaksily, 2019).

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini pertama akan menggunakan indikator kualitas SDM (Hutapea dan Thoha 2012) yang terdiri dari pegawai memahami tugas dan tanggungjawabnya, pengetahuan, kemampuan, semangat kerja, dan kemampuan perencanaan. Kedua akan menggunakan indikator dari penyerapan dana otsus dalam PMK Nomor 18 Tahun 2023 yang terdiri dari ketepatan waktu penyampaian laporan syarat salur, evaluasi kendala dan permasalahan penyerapan, kesesuaian realisasi dengan dokumen rencana, sisa dana, dan kepatuhan pemindahbukuan. Kemudian penelitian ini juga berusaha menemukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas SDM pengelola anggaran dalam meningkatkan penyerapan dan Otonomi Khusus Papua Tahun 2023 Pada Pemerintah Provinsi Papua Selatan.

3.1. Kualitas Sumber Daya Manusia

3.1.1. Memahami tugas dan tanggungjawab

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, sebagian besar pengelola anggaran memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka dalam mengelola Dana Otsus, seperti perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan anggaran. Namun, terdapat ketidakpastian dalam pelaksanaan program berbasis Dana Otsus karena kurangnya pemahaman terhadap ketentuan khusus yang mengatur penggunaan Dana Otsus, terutama yang menyangkut prioritas bagi Orang Asli Papua (OAP) dan penguatan ekonomi masyarakat adat. Temuan penting bahwa sebagian besar pegawai memahami tupoksi

secara umum, tetapi belum spesifik dalam konteks Dana Otsus, dan kurangnya sosialisasi dan bimbingan teknis dari pemerintah pusat menyebabkan pelaksana ragu-ragu menjalankan program Otsus.

3.1.2. Pengetahuan

Secara pengetahuan, banyak pegawai memahami mekanisme anggaran reguler, tetapi belum memahami secara mendalam tentang karakteristik Dana Otsus seperti prinsip-prinsip keadilan sosial, afirmasi untuk OAP, dan pengembangan wilayah tertinggal. Pengetahuan tentang regulasi Dana Otsus seperti Undang-Undang Otsus, Peraturan Pemerintah, dan Pergub Otsus juga masih terbatas. Temuan penting bahwa kurangnya pengetahuan substansial mengenai ketentuan Otsus, dan kebutuhan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan pemahaman pengelola anggaran terhadap Dana Otsus.

3.1.3. Kemampuan Perencanaan

Hasil penelitian menunjukkan kemampuan perencanaan anggaran masih lemah. Penyusunan program Dana Otsus belum sepenuhnya berbasis kebutuhan masyarakat lokal, dan sering kali hanya menyalin pola program anggaran reguler. Selain itu, kurangnya data yang akurat tentang kebutuhan masyarakat adat menyebabkan perencanaan Dana Otsus tidak tepat sasaran. Temuan pentingnya adalah keterbatasan data dan informasi untuk perencanaan yang baik, dan perlu peningkatan kapasitas dalam menyusun program berbasis Otsus yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat Papua Selatan.

3.2. Siklus Realisasi Anggaran

3.2.1. Pencairan Anggaran

Proses pencairan Dana Otsus mengalami keterlambatan yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan oleh administrasi yang rumit, lambatnya penyusunan dokumen pendukung, dan kehati-hatian berlebihan dari pejabat terkait karena takut salah langkah. Selain itu, koordinasi antar OPD (Organisasi Perangkat Daerah) belum berjalan efektif, sehingga dokumen pengajuan pencairan sering terlambat. Temuan pentingnya adalah prosedur pencairan lambat akibat ketidaksiapan dokumen dan kekhawatiran pengelola, dan koordinasi lintas OPD perlu diperkuat untuk mempercepat proses pencairan.

3.2.2. Realisasi Pendapatan

Dari segi realisasi pendapatan Dana Otsus, dana yang ditransfer dari pusat ke daerah sudah sesuai alokasi, tetapi tingkat pemanfaatan dana di tingkat daerah masih rendah. Keterlambatan realisasi anggaran menyebabkan banyak program tidak berjalan tepat waktu, yang berdampak pada serapan anggaran yang minim hingga menjelang akhir tahun anggaran. Temuan pentingnya adalah dana Otsus tersedia, tetapi serapan rendah akibat keterlambatan proses internal daerah, dan perlu penjadwalan ulang program dan percepatan persiapan administrasi.

3.2.3. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program yang didanai Dana Otsus belum optimal. Banyak program yang tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat adat, atau bahkan terlambat dilaksanakan karena proses pencairan dan perencanaan yang lambat. Selain itu, pengawasan pelaksanaan program oleh Inspektorat dan DPRD masih kurang intensif, sehingga minim evaluasi terhadap dampak program Dana Otsus. Temuan pentingnya adalah program terlambat atau tidak sesuai sasaran, dan kurangnya pengawasan dan evaluasi dampak pelaksanaan program Dana Otsus.

3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM Pengelola Anggaran

3.3.1. Internal

1. Pendidikan dan Kompetensi Formal

Sebagian besar pengelola anggaran memiliki latar belakang pendidikan minimal S1, terutama dari jurusan ekonomi, akuntansi, dan administrasi. Namun, kompetensi formal terkait manajemen keuangan khususnya Dana Otsus masih terbatas. Belum semua SDM yang mengelola Dana Otsus memiliki sertifikasi atau pelatihan khusus pengelolaan keuangan negara/daerah. Temuan pentingnya adalah Pendidikan formal ada, tetapi belum disertai kompetensi teknis spesifik terkait Dana Otsus, dan perlu peningkatan kapasitas dan sertifikasi teknis yang relevan.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman menjadi faktor penting. Sebagian pegawai adalah hasil mutasi dari provinsi induk (Papua), namun banyak yang belum berpengalaman dalam pengelolaan Dana Otsus.

Pegawai yang baru bergabung ke Pemerintah Provinsi Papua Selatan masih dalam tahap adaptasi dan pembelajaran, sehingga pengalaman dalam merancang, melaksanakan, dan mengendalikan program Dana Otsus masih minim. Temuan pentingnya adalah pengalaman dalam pengelolaan anggaran umum ada, tetapi pengalaman dalam konteks Dana Otsus rendah, dan butuh mentoring dan pendampingan dari SDM yang lebih berpengalaman.

3. Motivasi dan Komitmen

Motivasi pegawai dalam menjalankan tugas pengelolaan anggaran cukup tinggi, tetapi kurangnya penghargaan dan insentif khusus dalam pengelolaan Dana Otsus menjadi tantangan tersendiri.

Selain itu, beban kerja yang tinggi dengan jumlah pegawai yang terbatas juga mempengaruhi kualitas

kinerja. Temuan pentingnya adalah motivasi ada, tetapi perlu ditingkatkan dengan insentif kinerja dan penghargaan, dan perlu penyesuaian beban kerja agar lebih proporsional.

4. Pemahaman terhadap Tugas dan Fungsi (Tupoksi)

Sebagian pegawai masih belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab spesifik dalam pengelolaan Dana Otsus, sehingga proses perencanaan dan pelaksanaan anggaran tidak berjalan optimal. Temuan pentingnya adalah kurangnya pemahaman mendalam terhadap Tupoksi terkait Dana Otsus, dan perlu pelatihan dan bimbingan teknis berkala.

3.3.2. Eksternal

1. Dukungan Kebijakan dan Regulasi

Dukungan regulasi dari pemerintah pusat dan provinsi belum sepenuhnya jelas dan rinci, khususnya mengenai petunjuk teknis (juknis) dan standar pelaksanaan Dana Otsus di provinsi baru. Ketidakjelasan kebijakan ini menyebabkan pengelola anggaran ragu dalam mengambil keputusan, dan memperlambat penyerapan anggaran. Temuan pentingnya adalah regulasi Dana Otsus belum lengkap dan spesifik untuk Papua Selatan, dan perlu kebijakan dan juknis yang lebih operasional dan rinci.

2. Sarana dan Prasarana Pendukung

Fasilitas dan infrastruktur kerja untuk pengelolaan anggaran masih terbatas, termasuk sistem informasi pengelolaan keuangan yang terintegrasi. Keterbatasan jaringan internet, peralatan komputer, dan aplikasi keuangan menghambat pengelolaan dan pelaporan Dana Otsus. Temuan pentingnya adalah sarana dan prasarana pengelolaan anggaran terbatas, dan perlu peningkatan fasilitas kerja dan teknologi informasi.

3. Koordinasi Antar OPD dan Lembaga Terkait

Kurangnya koordinasi antara OPD pengelola Dana Otsus dengan OPD teknis pelaksana program menyebabkan ketidaksesuaian program dan realisasi anggaran. Selain itu, komunikasi dengan pemerintah pusat juga belum berjalan efektif dalam mempercepat penyelesaian permasalahan teknis Dana Otsus. Temuan pentingnya adalah koordinasi antar OPD dan dengan pemerintah pusat masih lemah, dan perlu forum koordinasi rutin dan intensif.

4. Dukungan SDM Pendukung (Tenaga Teknis dan Konsultan)

Provinsi Papua Selatan masih kekurangan tenaga ahli dan konsultan yang memahami Dana Otsus secara detail, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun pelaporan.

Keterbatasan SDM teknis ini menghambat efektivitas pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program Otsus. Temuan pentingnya adalah kekurangan tenaga ahli dan pendamping, dan perlu rekrutmen SDM tambahan atau kerjasama dengan tenaga ahli eksternal.

4. Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM pengelola anggaran Dana Otsus di Provinsi Papua Selatan masih belum optimal, sehingga berdampak pada rendahnya penyerapan Dana Otsus Tahun 2023. Permasalahan utama yang ditemukan adalah SDM memahami tupoksi secara umum, tetapi kurang memahami ketentuan khusus Dana Otsus, Pengetahuan dan pemahaman tentang regulasi Dana Otsus masih terbatas, Kemampuan perencanaan berbasis kebutuhan lokal masih lemah., Pencairan anggaran lambat akibat administrasi dan koordinasi yang kurang baik., Realisasi pendapatan (penyerapan dana) masih rendah dan Pelaksanaan program tidak optimal, sering terlambat dan tidak sesuai kebutuhan masyarakat Papua. Selain itu kualitas SDM pengelola anggaran Dana Otsus di Provinsi Papua Selatan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, antara lain (1) Faktor Internal yang terdiri dari Pendidikan formal dan kompetensi teknis yang belum memadai, Pengalaman kerja khusus Dana Otsus yang masih terbatas, Motivasi dan komitmen tinggi tetapi kurang didukung insentif yang layak, dan Pemahaman tupoksi spesifik Dana Otsus yang masih rendah, dan (2) Faktor Eksternal yang terdiri dari Kebijakan dan regulasi yang belum rinci dan jelas, Sarana prasarana pendukung yang terbatas, Koordinasi antar OPD yang belum optimal, dan Kekurangan SDM pendukung yang ahli dalam Dana Otsus. Saran yang diberikan oleh peneliti adalah Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan tematik pengelolaan Dana Otsus, Sosialisasi intensif tentang regulasi dan kebijakan Dana Otsus, Peningkatan kemampuan perencanaan berbasis kebutuhan masyarakat adat melalui data dan partisipasi masyarakat., Penyederhanaan prosedur pencairan anggaran dan peningkatan koordinasi antar OPD, Penguatan pengawasan internal dan evaluasi dampak program Otsus secara berkala, Penyusunan SOP dan manual prosedur khusus pengelolaan Dana Otsus di Provinsi Papua Selatan, Pelatihan dan sertifikasi khusus Dana Otsus bagi pengelola anggaran, Penyusunan juknis dan SOP Dana Otsus Papua Selatan, dan Peningkatan sarana dan prasarana kerja yang mendukung pengelolaan anggaran.

Referensi

- Abdul Halim. 2013. Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah. Jakarta: Salemba Empat
- Arfan Ikhsan Lubis. 2011. Akuntansi Keprilakuan. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Arif, Bachtiar dkk. 2002. Akuntansi Pemerintahan. Jakarta : Salemba Empat
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagir Manan, 2013, Teori dan Politik Konstitusi, Yogyakarta:Fakultas Hukum UII Press.
- Budi Setiyono, 2016. Birokrasi Dalam Perspektif politik dan Administrasi, Nuansa,Cetakan kedua, Bandung.
- E, Koswara. 2001. Otonomi Daerah Untuk Demokrasi Dan Kemandirian Rakyat. Jakarta: Pariba.
- Hari Suriadi, Aldri Frinaldi ,Nora Eka Putri , Asnil , Willy Nofran, 2024. Optimalisasi Penggunaan Dana Otonomi Khusus Untuk Percepatan Pembangunan Di Provinsi Papua. Menara Ilmu : Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah p-ISSN : 1693-2617 e-ISSN : 2528-761. Vol. 18 No. 2 Januari 2024
- Haw Widjaja. 2005. Otonomi Desa Merupakan Otonomi yang Asli Bulat dan Utuh. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hendra Karianga, Politik Hukum Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah, Ctk. Pertama, Kencana Prenadamedia group, Jakarta, 2013.
- Hidayat Syah. 2010. Penelitian Deskriptif. Jakarta: Rajawali.
- Indra Bastian. 2010. Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar. Erlangga, Edisi Ketiga, Jakarta.
- Indra Bastian. 2006. Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga.
- Junaedi, Ahmad dan Suswanta. (2021). Analisis Akuntabilitas Pengelolaan Dana Otonomi Khusus Papua. Jurnal Tata Sejuta Vol. 7 No. 2.
- Jusuf Habel Frasawi, Jantje Tinangon , Jessy D. L. Warongan, 2021. Analisis Pengelolaan Dana Otonomi Khusus Pada Pemerintah Kabupaten Sorong. Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing “Goodwill”, 12 (2) (2021)
- Khairunisa dan Alvita F. 2019. Analisis Pengaruh Kebijakan Dividen , Keputusan Investasi Dan Keputusan Pendanaan Terhadap Nilai Perusahaan. Jurnal Aset. Volume 11, No 1, hal 123–136.
- Krinus Kum and Sasmito, Cahyo. 2018. Analisis Implementasi Pengelolaan Dana Otonomi Khusus Papua Berbasis Program Rencana Strategis Pembangunan Kampung (RESPEK) di Kabupaten Mimika Provinsi Papua. Jurnal Administrasi Publik, Universitas Tribhuwana Tungadewi.
- Kusniawati Henny, Lahaya. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Penekanan Anggaran, Asimetri Informasi Terhadap Budgetary Slapada SKPD Kota Samarinda. Akuntabel. Vol. 14 No.2
- Makaria Tatogo, Theo Allo Layuk, B Elita Bharanti. 2018. Pengelolaan Dana Otonomi Khusus Bidang Pendidikan Di Kabupaten Nabire. Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah
- Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta : Andi Offset
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2006. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Netra dan Damayanthi, 2017. Pengaruh Karakter Personal, Reputasi, Dan Self Esteem Terhadap Senjangan Anggaran. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.19.2. Mei (2017): 1406-1435. Issn: 2302-8556. Diakses Tanggal 19 Oktober 2017.
- Noer Fauzi, Zakaria R Yando. 2000. Mensiasati Otonomi Daerah. Panduan Fasilitasi Pengakuan dan Pemulihan Hak-Hak Rakyat. Yogyakarta. Konsorsium Pembaruan Agraria Bekerjasama dengan INSIST Press.
- Permanasari, & dkk. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Penekanan Anggaran, Locus of Control, dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Timbulnya Kesenjangan Anggaran. JOM FEKON, Vol. 1 No. 2
- Putri, C. A. 2020. Pertumbuhan Ekonomi Papua 2019 Minus 15,72%, Gegara Freeport. Jakarta.
- Sinamo, Nomensen. 2010. Perbandingan Hukum Tata Negara. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Sugiyanto, E. dan L. Subagio. 2005. “Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Tujuan Sebagai Variabel Intervening”. Vol. 9, No. 1, Juni 2005.
- Sujarweni V M . 2015. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta : Pustaka Press.
- Supriyono, R.A. 2000. Akuntansi Biaya : Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembuatan Keputusan. Edisi Kedua. Buku Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Ubedilah, dkk, 2000, Demokrasi, HAM dan Masyarakat Madani, Jakarta, Indonesia Center for Civic Education.
- Widjaja H.A W. 2002. Otonomi Daerah Dan Daerah Otonomi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Y.W. Sunindhia, 1996, Praktek Penyelenggaraan Pemerintahan di Daerah, PT. RinekaCipta, Jakarta.

Peraturan-Peraturan :

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang undang No 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas UU No. 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Selatan,
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Tengah,
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Pegunungan
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 mengenai pengertian otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat

setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis yang mengatur Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri! Keuangan Nomor 76/Pmk.07/2022 Tentang Pengelolaan Penerimaan Dalam Rangka Otonomikhusus

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 76 /Pmk.07 /2022 Tentang Pengelolaan Penerimaan Dalam Rangka Otonomi Khusus

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2024 Tentang Pengelolaan Transfer Ke Daerah Dalam Rangka Otonomi Khusus