

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan mengidentifikasi kendala dalam implementasi Anggaran Berbasis Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan pengumpulan data diperoleh dari wawancara, jurnal, skripsi, *website* RSUD, buku-buku referensi, dan sumber lainnya yang relevan. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa implelementasi Anggaran Berbasis Kinerja sudah sesuai dengan teori dan peraturan yang ada.. Perencanaan dan penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja sudah mengacu pada Renstra. Realisasi anggaran sudah berpedoman berpedoman pada Rencana Kerja dan Anggaran yang telah dibuat satu tahun sebelumnya. Pengukuran kinerja sudah dilaksanakan dengan memperhatikan output dan *outcome* yang dicapai. Pencapaian kinerja sudah dievaluasi dan sistem evaluasi sudah berjalan dengan efektif. Kekuatan yang ditemukan dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto yaitu: Komunikasi yang berupa arahan manajemen, sosialisasi/pelatihan sehingga pegawai paham terhadap tujuan organisasi. Sistem aplikasi yang terintegrasi dapat membantu kontrol dan evaluasi. Sistem *reward dan punishment* atas pencapaian kinerja. Birokrasi yang jelas sehingga tupoksi dan SOP didalam pencapaiannya dapat berjalan. Kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto yaitu: Budaya *ewuh pakewuh* masih melekat pada penilaian kinerja pegawai. *Transfer knowledge* yang belum tuntas bila terjadi mutasi dan rotasi pegawai sehingga menghambat kelancaran sistem pelaporan dan evaluasi. *Reward* masih berupa *reward* individu, belum ada *reward* untuk unit yang berhasil mencapai target anggaran.

Berdasarkan hasil tersebut, Perlu komitmen dan arahan dari pimpinan di semua level di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto untuk selalu bersifat objektif dalam penilaian kinerjanya. Perlunya sosialisasi kepada semua pegawai di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto agar pengetahuan terkait tugas pokok dan fungsinya yang berkaitan dengan Anggaran Berbasis Kinerja dimiliki oleh semua pegawai. Perlunya diadakan *reward* untuk unit kerja yang telah mencapai kinerjanya dengan efektif dan efisien.

Kata Kunci : Anggaran Berbasis Kinerja, Implementasi, RSUD, Kendala

## SUMMARY

*This study aims to obtain an overview and identify obstacles in the implementation of Performance-Based Budgeting at the Regional General Hospital Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. This research uses qualitative research methods, with data collection obtained from interviews, journals, thesis, hospital website, reference books, and other relevant sources. Data analysis was done by descriptive analysis.*

*The results of the analysis show that the implementation of Performance-Based Budgeting is in accordance with existing theories and regulations. Planning and Budgeting Based on Performance has been referred to the Renstra. Budget realization has been guided by the Work Plan and Budget that have been made one year before. Performance measurements have been implemented with respect to outputs and outcomes achieved. Performance achievements have been evaluated and the evaluation system is working effectively. Strength found in the implementation of Performance Based Budget in Regional General Hospital Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto namely: Communication in the form of management direction, socialization / training so that employees understand the organizational goals. An integrated application system can help control and evaluate. Reward and punishment system for performance achievement. Clear bureaucracy so that main tasks and functions can run. Obstacles found in the implementation of Performance-Based Budgeting in Regional General Hospital Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto namely: “ewuh pakewuh” culture still attached to the assessment of employee performance. Transfer of knowledge is unfinished in the event of mutation and rotation of the employee thereby inhibits the smoothness of the reporting and evaluation system. Reward is still an individual reward, there is no reward for the unit that successfully reaches the budget target.*

*Based on these results, it needs commitment and direction from the leaders at all levels in Regional General Hospital Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto to always be objective in its performance appraisal. The need for socialization to all employees in Regional General Hospital Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto for knowledge related to the main tasks and functions related to Performance Based Budget is owned by all employees. The need for rewards for work units that have achieved their performance effectively and efficiently.*

*Keywords: Performance Based Budget, Implementation, Regional General Hospital, Obstacles*