

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Reformasi pengelolaan keuangan daerah ditandai dengan terbitnya berbagai peraturan baru di bidang pengelolaan keuangan negara dan daerah. Berbagai peraturan yang ada diantaranya adalah; Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 105 Tahun 2000 yang diganti dengan PP Nomor 58 Tahun 2005; PP Nomor 24 Tahun 2005; paket UU di bidang keuangan negara yang terdiri dari UU Nomor 17 Tahun 2003, UU Nomor 1 Tahun 2004, serta UU Nomor 15 Tahun 2004. Reformasi pengelolaan keuangan daerah tersebut mengakibatkan terjadinya perubahan yang mendasar pada pengelolaan keuangan negara/daerah.

Peraturan baru tersebut menjadi dasar bagi institusi negara untuk mengubah pola administrasi keuangan (*financial administration*) menjadi pengelolaan keuangan negara (*financial management*). Proses pengelolaan keuangan (*financial management*) tersebut, mencakup aktivitas yang berkaitan dengan; *planning, budget setting, activity of budget implementation, budget monitoring and control, and review* (Muhammad Arfan, 2014:33).

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 21 Tahun 2011, Para pejabat yang melakukan fungsi perencanaan serta pengendalian anggaran disebut Pejabat Penatausahaan Keuangan SKPD yang selanjutnya disingkat PPK-SKPD, dimana pejabat tersebut bertugas melaksanakan fungsi tata usaha keuangan pada SKPD. Untuk menunjukkan kinerja yang baik pada masing-

masing SKPD tidak lepas dari pengaruh peran pejabat penatausahaan keuangan. Govindrajan (2005:10) menegaskan bahwa penatausahaan keuangan perlu dipersiapkan secara detail dan melibatkan penatausahaan keuangan pada setiap level organisasional.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan otonomi daerah yang luas nyata dan bertanggung jawab. Keuangan daerah harus dikelola dengan baik agar semua hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kepentingan daerah. Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan/kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah.

Berdasarkan UU 33 tahun 2004 pasal 66 ayat 1, keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan manfaat untuk masyarakat. Perubahan mendasar dalam pengelolaan keuangan daerah merupakan wujud dari adanya tuntutan publik terhadap akuntabilitas dan transparansi manajemen pemerintahan, salah satunya adalah terkait dengan manajemen keuangan negara maupun daerah. Baridwan (dalam Nurul Azizah, 2012: 4) menegaskan tuntutan publik akan pemerintahan yang baik memerlukan adanya perubahan paradigma dan prinsip-prinsip manajemen keuangan daerah, baik pada tahap penganggaran, implementasi maupun pertanggungjawaban. Hal ini menandakan perubahan paradigma

pengelolaan keuangan daerah merupakan suatu tuntutan yang perlu direspon oleh pemerintah, karena perubahan tersebut mengakibatkan manajemen keuangan daerah menjadi semakin kompleks.

Thompson (dalam Muhammad Arfan, 2014:22) menegaskan akuntabilitas merupakan kunci dalam mencapai *good governance*. Sedangkan transparansi memiliki arti keterbukaan, yaitu keterbukaan pemerintah daerah dalam memberikan informasi yang terkait dengan pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi yang merupakan bagian dari pelayanan publik.

Pemerintah daerah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Anthony & Govindrajan (2005) menegaskan bahwa anggaran perlu disiapkan secara detail dan melibatkan manajer pada setiap level organisasional.

Penyusunan anggaran secara partisipasi diharapkan kinerja organisasional akan meningkat, dimana ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui, maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan, dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran. Keterlibatan setiap personel yang kompeten pada setiap level organisasional dapat mendorong peningkatan kinerja organisasional. Keterlibatan/partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para pejabat penatausahaan keuangan ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam

suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka. Partisipasi dalam konteks penyusunan anggaran merupakan proses dimana para individu yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian anggaran, ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan anggaran

Dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, implementasi program pemerintah daerah yang mengkonsumsi sejumlah sumberdaya tertentu dapat dievaluasi melalui kinerja yang dihasilkan oleh setiap satuan kinerja. Dari setiap satuan kerja telah memiliki pejabat penatausahaan keuangan untuk mengelola keuangan. Kinerja dari penatausahaan keuangan tersebut dapat mencerminkan pengelolaan keuangan daerah yang dilakukan di masing-masing satuan kerja.

Di dalam organisasi pemerintahan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (dalam Rachmawati, 2009:14). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Selain peran pejabat penatausahaan keuangan, faktor yang

berpengaruh dalam rangka mewujudkan pemerintah yang baik dan bersih dalam pengelolaan anggaran agar tergambar dengan jelas kinerja yang baik dari suatu organisasi adalah komitmen organisasional.

Menurut Griffin (2008:34) komitmen organisasional (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sampai tingkat mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Robbins (2008:31) komitmen organisasional adalah suatu tingkat keyakinan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu.

Menurut Mahmud (2007:54) faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan kinerja salah satunya ialah faktor personal/individual yaitu komitmen organisasional. Menurut Siagian (2012), tinggi rendahnya komitmen organisasional akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasional, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seorang karyawan pada pekerjaannya yang khusus, dan komitmen yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen organisasional diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang

tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap motivasi kerja dan akuntabilitas kerja. Sehingga apabila komitmen karyawan rendah maka kinerja juga ikut rendah, kinerja dari Peran Pejabatpenatausaha Keuangan dilihat dari akuntabelnya laporan dan transparannya keuangan didalam SKPD.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasional antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasional itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (dalam Rachmawati 2009:33).

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Sragen yaitu

penelitian Desy Amalia Candra Kusuma (2012) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Sragen.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Sri Welmi Anurti (2013) karena juga meneliti tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial SKPD di Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah di Kota Padang atau dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada SKPD di Kota Padang.

Selain komitmen organisasional, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial, yakni peran pejabat penatausahaan keuangan. Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian baru yang membahas tentang pengaruh pejabat penatausahaan keuangan terhadap kinerja manajerial SKPD, karena belum ada ditemukan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh pejabat penatausahaan keuangan terhadap kinerja manajerial SKPD. Hanya saja, penelitian yang dilakukan oleh Dita Pilih Ratna (2015) ada membahas mengenai pejabat penatausahaan keuangan dalam hal ini disebut partisipasi pengelola anggaran terhadap kinerja manajerial LPD di Kota Denpasar, yang menunjukkan hasil bahwa peran pejabat penatausahaan keuangan/ partisipasi pengelola anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial tetapi secara bersama-sama dengan komitmen organisasional dapat mempengaruhi kinerja manajerial di LPD Kota Denpasar..

Sedangkan penelitian terdahulu untuk variabel kinerja manajerial, dilakukan oleh Noval Hadi Praja (2015), Noval Hadi Praja melihat pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah dan peran pengelola keuangan daerah terhadap kinerja manajerial di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah dan peran pengelola keuangan daerah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial di SKPD Kota Pekanbaru.

Objek penelitian yang akan penulis lakukan yaitu pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Pemilihan lokasi penelitian di Kabupaten Kampar didasarkan alasan karena menurut Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah-LAN (2015) indeks kinerja manajemen Kabupaten Kampar sangat rendah. Selain itu, hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Riau atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Tahun 2015 masih menemukan permasalahan yang sama pada setiap tahun. Pada umumnya permasalahan pemerintah daerah adalah lemahnya pengelolaan keuangan daerah terutama pada sistem pengendalian intern dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti kembali dan membahas penelitian ini dengan judul : **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERAN PEJABAT PENATAUSAHAAN KEUANGAN TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN KAMPAR”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis pada halaman sebelumnya, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Kampar?
2. Apakah peran pejabat penatausahaan keuangan berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Kampar?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Kampar.
- b. Mengetahui pengaruh peran pejabat penatausahaan keuangan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama studi, serta menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan peneliti tentang pengaruh komitmen organisasional dan peran pejabat penatausahaan keuangan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Kampar.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Kampar dalam memperbaiki kinerja manajerial.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan juga bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian pada permasalahan yang sama dengan penelitian ini.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab yang menjadi pengantar dan menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, apa yang diteliti, dan untuk apa penelitian ini dilakukan, pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis, juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan

mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan populasi dan sample, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasionalisasi dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM DAERAH

Bab ini memberikan gambaran umum tentang objek penelitian ini, meliputi sejarah berdirinya, geografis, visi dan misi perusahaan, serta struktur organisasinya.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambaran sikap dan objek yang diteliti, juga pengolahan data yang didapat, dan pembahasan yang menjelaskan data tersebut.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan yang diambil dan saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian.