

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber pengesahannya berasal dari masyarakat. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat.

Untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sorotan banyak pihak terlebih dengan adanya otonomi daerah yang memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat seperti yang diamanatkan dalam UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Tuntutan instansi pemerintah terutama bagi pemerintah daerah untuk dapat mengukur kinerja semakin besar dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah Nomor 105 tahun 2000 tentang Pengelolaan daerah, yang diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pertanggung Jawaban Kepada Daerah.

Suatu pengukuran kinerja manajerial yang sah dan dapat dipercaya mutlak diperlukan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya. Maka pengukuran kinerja manajerial instansi pemerintah patut mendapatkan perhatian yang serius sebab berkaitan dengan tanggung jawab alokasi anggaran daerah.

Agar pemerintah yang baik tersebut terwujud, maka perlu meningkatkan kualitas pelaksanaan kinerja manajerial, instansi pemerintah membuat penetapan kinerja manajerial secara berjenjang dengan tujuan untuk mewujudkan suatu capaian yang baik, melalui penetapan target kinerja manajerial, serta indikator kinerja manajerial yang menggambarkan pencapaiannya baik berupa keberhasilan maupun manfaat.

Secara umum, kinerja diartikan sebagai suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi pada suatu periode tertentu. Menurut Bastian (2006:274) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Pada sektor pemerintah, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan masyarakat dalam suatu periode.

Kinerja manajerial menurut Mahoney dalam Desi Yulianti (2014:12) diartikan sebagai kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, dan representasi. Menurut Stoner dalam Desi Yulianti (2014:12) kinerja manajerial seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain manajerial merupakan hasil kerja dari individu dalam organisasi yang melaksanakan tugas-tugas manajerial.

Widarsono (2007:289) dalam Suci Fitria Yandayani (2014:33), menyatakan kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam

perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan keefektifan perusahaan. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktifitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial SKPD antara lain ketepatan skedul penyusunan anggaran, pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan struktur desentralisasi (Mulyadi, 2001). Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer. Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sampai seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen (Heller dan Yulk, 1989 dalam Nurafrida 2013).

Desentralisasi dalam pendistribusian otorisasi pada manajemen yang telah rendah diperlukan karena semakin kompleksnya kondisi administratif, tugas, dan tanggung jawab. Dengan pendelegasian wewenang maka akan membantu meringankan beban manajemen yang lebih tinggi. Govindarajan (1986) dalam Nurafrida (2009) menunjukkan bahwa desentralisasi yang tinggi merupakan bentuk yang tepat untuk menunjang pencapaian kinerja manajerial yang lebih baik.

Menurut Dwiranda (2008) dalam Mazda Sri Ulina (2014:20), desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang diberikan oleh manajer puncak kepada jenjang manajer yang lebih rendah.

Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sampai seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat keputusan secara independen.

Sedangkan menurut UU Nomor 32 tahun 2004, desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusannya dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Organisasi mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki, bisa menangani peristiwa-peristiwa, bertindak tanpa menunggu dan meningkatkan kualitas keputusan yang mendorong ke kinerja yang lebih baik.

Selain itu sistem pengendalian intern pada pemerintah juga sangat diperlukan guna mendapatkan kinerja aparat pemerintah yang baik. Sesuai mandat PP No. 60 Tahun 2000, sistem pengendalian ini dikenal dengan sistem pengendalian intern pemerintah. Sistem pengendalian terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur ini sering disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian intern entitas (Arens, dkk 2008). Peraturan pemerintah No. 8 tahun 2006 menyatakan bahwa apabila tujuan dan sasaran organisasi telah tercapai maka demikian akan meningkatkan kinerja manajerial.

Menurut PP No. 8 tahun 2006, sistem pengendalian intern adalah suatu proses dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian

laporan keuangan pemerintah. Sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, dalam hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramandei (2009) tentang pengaruh karakteristik anggaran dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah studi empiris pada SKPD Kota Jaya Pura yang hasil penelitiannya bahwa karakteristik sasaran anggaran (partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, umpan balik anggaran dan evaluasi anggaran) tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah kota jaya pura.

Irine Chintya (2010) meneliti mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah di kota solok, dengan hasil ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah di Kota Solok.

Nur Atika Aini (2015) meneliti mengenai Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Intern dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, hasil penelitian ini menyebutkan bahwa, kejelasan sasaran anggaran, sistem pengendalian intern dan desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap terjadap kinerja pemerintah daerah kabupaten pasaman.

Eka Jas Oktavia Sari (2016) meneliti mengenai Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Akuntabilitas Publik, Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah studi empiris SKPD Kab.Kuantan Singingi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran, Akuntabilitas Publik, Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah SKPD kabupaten kuantan singingi.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurafrida (2013) tentang pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial SKPD studi pada Pemerintahan Kota Padang dari hasil analisisnya dapat disimpulkan bahwa Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial SKPD, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

Penelitian ini merupakan pengembangan/replikasi dari penelitian Nurafrida (2013). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian. Penulis mengambil objek penelitian di dinas, badan, dan inspektorat yang berada di Kabupaten Kampar.

Dalam Laporan Kinerja (LKj) Kabupaten Kampar terdapat beberapa masalah mengenai kinerja manajerial, diantaranya (1) masih dirasakan sulitnya pelaksanaan koordinasi yang baik antar dinas/instansi dan antara tingkat pemerintah dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah, (2) belum terintegrasinya dengan baik pelaksanaan pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah antar instansi, (3) pelanggaran disiplin, penyalahgunaan

kewenangan dan penyimpangan; rendahnya kinerja sumberdaya aparatur, sistem kelembagaan (organisasi) dan ketatalaksanaan (manajemen) pemerintah yang belum memadai. (Sumber : Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2014)

Sedangkan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI menemukan permasalahan terkait dengan kelemahan sistem pengendalian intern , diantaranya adalah (1) pengelolaan uang daerah pada BUD belum memiliki pengendalian yang memadai, (2) nilai persediaan yang disajikan neraca per 31 desember belum menggambarkan seluruh saldo persediaan, (3) pengelolaan investasi Non Permanen dana bergulir belum sesuai dengan pedoman pengelolaan keuangan daerah, (4) penatausahaan investasi non permanen dalam bentuk hewan ternak pada dinas peternakan dan kesehatan hewan tidak sesuai dengan pengelolaan keuangan daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini diberi judul “ Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kab. Kampar”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang penulis kemukakan diatas, maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kab. Kampar
2. Bagaimana pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kab. Kampar

3. Bagaimana pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kab. Kampar

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD.
- b. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial SKPD.
- c. Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja manajerial SKPD.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat diantaranya:

- a. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- b. Bagi pemerintah daerah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah kabupaten Kampar dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam kinerja pemerintah daerah agar dapat terus ditingkatkan.
- c. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan serta acuan untuk penelitian selanjutnya.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimasukkan untuk mempermudah pemahaman dan memberikan gambaran kepada pembaca tentang permasalahan yang diuraikan dari bab pertama hingga bab terakhir. Penulisan proposal ini dibagi menjadi tiga bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan mengenai kinerja manajerial, desentralisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, penelitian terdahulu, model penelitian, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini membahas tentang sejarah Kabupaten Kampar, Visi, Misi Kabupaten Kampar. Geografis Kabupaten Kampar dan Tugas dan Fungsi SKPD Kabupaten Kampar.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dari analisis data serta pembahasan hasil penelitian untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

