

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah daerah sebagai salah satu pemberi layanan sektor publik memiliki tujuan untuk mengutamakan kepentingan publik dengan kinerja aparatur yang berkinerja dengan baik. Dengan adanya tujuan tersebut berimbas pada akuntabilitas, transparansi dan kualitas hasil kinerja dari pemerintah daerah yang akan terus menjadi sorotan publik. Dilain sisi, capaian target program kerja yang rencanakan oleh suatu daerah juga akan dipengaruhi oleh keprofesionalan kinerja manajerial yang ada dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah itu sendiri (Oktaviana, Suharno and Widarmo, 2019).

Kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan salah satu kunci keberhasilan SKPD dalam menjalankan tugasnya di pemerintah daerah, karena kinerja yang baik akan berdampak pada tata kelola pemerintah yang baik. Penilaian terhadap kinerja manajerial SKPD menjadi hal yang penting karena penilaian kinerja manajerial ini akan membantu pengoptimalan organisasi sektor publik terhadap tindakan pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan guna mencapai tujuan organisasi sektor publik. Dalam rangka perwujudan tujuan organisasi sektor publik, adanya penyelenggaraan kinerja yang bersih dan amanah diharapkan dapat menjadikan sistem pemerintahan yang baik serta dapat melalui kebijakan yang melindungi hak dasar warga negara untuk menyejahterakan kehidupan

masyarakat. Namun keadaan pada saat ini tentu berbeda dengan munculnya pandemi yang ditetapkan oleh *World Health Organization* (WHO) yakni Covid-19.

Coronavirus 2019 atau yang biasa disebut dengan Covid-19 merupakan keluarga baru dari Coronavirus yang ditemukan setelah mewabahnya virus ini di Wuhan, Provinsi Hubei, China pada bulan Desember 2019 (He, Deng and Li, 2020). Kasus pertama Covid-19 di Indonesia terjadi pada bulan Maret 2020 yang kemudian disusul dengan kasus-kasus yang terus bertambah seiring berjalannya waktu. Kebijakan *lockdown* yang diterapkan oleh berbagai negara dimaksudkan untuk membatasi secara total kasus tersebut. Di Indonesia sendiri kebijakan *lockdown* dimodifikasi menjadi Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diberlakukan per wilayah berdasarkan persentase masyarakat yang terpapar Covid-19 (Muhyiddin, 2020). Penentuan nilai persentase (zonasi) tersebut ditentukan oleh pemerintah pusat melalui Kementerian Kesehatan. Ketentuan mengenai kebijakan PSBB terdapat pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar. Zonasi dipetakan menjadi 4 kategori yang pertama yaitu zona hijau yang berarti wilayah tersebut belum ada maupun sudah tidak terdapat kasus baru dalam kurun waktu 4 minggu, zona kuning dengan arti wilayah dengan risiko rendah, zona oranye berarti wilayah tersebut terdapat kasus relatif banyak, zona merah dengan arti kasus baru yang terdapat di wilayah tersebut sangat banyak (Yusup, 2020).

Munculnya pandemi Covid-19 yang menyebar ke penjuru dunia

termasuk Indonesia memiliki pengaruh yang cukup signifikan dan dapat memengaruhi keprofesionalan aparatur pemerintah daerah. Khususnya di Kabupaten Sleman sendiri, sesuai instruksi Gubernur mengenai Pengetatan secara Terbatas Kegiatan Masyarakat (PTKM), Pemerintah Daerah DIY menetapkan kebijakan baru untuk memberlakukan *Work From Home* (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yakni sebanyak 50% ASN melakukan sistem WFH dan sebagian 50% ASN melakukan *Work From Office* (WFO) (Edi, 2021). Peraturan tersebut berlaku bagi daerah dengan zona kuning dan oranye. Sedangkan untuk Kabupaten Sleman sendiri yang merupakan daerah dengan zona merah memberlakukan WFH sebanyak 75% ASN melakukan sistem WFH dan sisanya sebesar 25% ASN melakukan WFO (Damarjati, 2021). Sehingga kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah akan menurun pada masa transisi yang berlangsung saat ini.

Di dalam Al-Qur'an menjelaskan bahwa manusia diajarkan untuk selalu amanah dan berbuat baik sebagai tindakan profesionalisme karena semua perbuatan manusia selalu diketahui oleh Allah SWT. Terdapat pada QS At-Tawbah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Profesionalisme merupakan kemampuan dan keterampilan profesi yang didapat melalui pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Sikap ini juga

dibutuhkan ketika seseorang dihadapkan dengan sebuah tanggung jawab yang disandangnya apalagi ditengah pandemi Covid-19 yang sedang berlangsung hingga sekarang ini. Perlunya sikap profesional dalam menjalankan amanah yang telah di emban dapat membantu aparatur dalam rangka mewujudkan target kerja. Keprofesionalan kerja diuji ketika aparatur dihadapkan dengan sistem kerja baru yakni *Work From Home* (WFH). Terdapat perbedaan mulai dari lingkungan bekerja hingga fasilitas yang ada seperti jaringan internet yang bisa saja berbeda meskipun terdapat di satu kota.

Akuntabilitas publik merupakan suatu bentuk tanggungjawab pihak pemegang amanah untuk memberikan laporan, memberi pertanggungjawaban, menyajikan, dan mengungkapkan segala aktivitas ataupun kegiatan kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut atau sering disebut dengan *stakeholder* (Efrizar, Hardi and Wiguna, 2017). Akuntabilitas publik akan berjalan dengan baik apabila seseorang memiliki keprofesionalan dalam menjalankan tugasnya, pada suatu profesi juga terdapat etika profesi yang mengatur kode etik dan jika seorang manajer memegang teguh sikap profesional maka akuntabilitas sendiri akan terwujud yang selanjutnya juga akan memengaruhi kinerja manajerial.

Suatu anggaran juga harus jelas mengenai sasaran yang dituju, dengan adanya kejelasan sasaran anggaran juga akan mempermudah manajer untuk mendapatkan informasi sehingga manajer dapat menentukan tujuan anggaran dengan spesifik dan jelas. Adanya tujuan anggaran yang jelas akan

memudahkan manajer untuk menjelaskan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Target anggaran yang jelas akan membantu pemerintah meningkatkan kinerja yang diharapkan (Suryani and Pujiono, 2020).

Partisipasi anggaran dapat menjadi salah satu alternatif untuk menciptakan pengendalian manajemen yang baik sehingga diharapkan dapat tercapai tujuan institusi yang terkait. Aparat perangkat daerah pada pemerintah daerah yang terlibat dalam proses penganggaran pemerintah daerah memiliki peluang untuk andil dalam pengambilan keputusan melalui perencanaan anggaran. Hal yang demikian ini sangat penting karena aparatur pemerintah daerah tentu merasa lebih produktif dan puas terhadap pekerjaannya sehingga memungkinkan timbul perasaan berprestasi yang akan meningkatkan kinerjanya (Arum, Setiawan and Hanif, 2016).

Komitmen organisasi dapat digunakan untuk mengukur interaksi atau daya tanggap para manajer. Manajer dengan komitmen organisasi akan menggunakan informasi yang tersimpan dengan baik untuk meminimalkan kesenjangan anggaran. Manajer yang berharap dapat mempersempit kesenjangan anggaran dan memiliki tingkat keterikatan psikologis tertentu dapat bertanggung jawab atas informasi yang mereka miliki sebanyak mungkin, sehingga meningkatkan kinerja manajemen, sehingga tujuan anggaran dan tujuan pemerintah dapat tercapai (Badu, Awaluddin and Mas'ud, 2019).

Website resmi Pemerintah Kabupaten Sleman menyatakan bahwa beberapa diantara visi dan misi dari Pemerintah yaitu: “Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, serta memperkuat kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing. Jika ditinjau dari visi dan misi Pemerintah Kabupaten Sleman tersebut maka Pemerintah Daerah dituntut untuk memiliki tata kelola (kinerja) yang baik dan bersih serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni perwujudan kondisi masyarakat yang memiliki daya saing. Tetapi, dalam hal ini masih saja terdapat beberapa kasus yang berkaitan dengan kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah Sleman. Hal ini dibuktikan dengan adanya data hasil evaluasi capaian Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi DIY periode tahun 2016-2021 dengan capaian rata-rata di setiap kabupaten.

Tabel 1. 1
Hasil Evaluasi Capaian RPJMD Provinsi DIY Tahun 2016-2021

WILAYAH	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
Bantul	92	Sangat Tinggi
Sleman	74	Sedang
Kulon Progo	98	Sangat Tinggi
Kota Yogyakarta	100	Sangat Tinggi
Gunung Kidul	84	Tinggi

Sumber: <https://sungguh.jogjaprov.go.id>

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, Kabupaten Sleman memiliki rata-rata capaian kerja sebesar 74% dengan predikat sedang yang menunjukkan bahwa Kabupaten Sleman menduduki peringkat terendah di Provinsi DIY. Faktor penghambat pencapaian kinerja Kabupaten Sleman diantaranya yakni masih terdapat indikator sasaran pada dokumen perencanaan yang belum

berorientasi *outcome*, pencatatan barang persediaan pada unit kerja yang belum optimal, beberapa regulasi yang menjadi acuan teknis dan detail pengelolaan keuangan dan aset yang selalu berubah serta dinamika penyelenggaraan pemerintahan daerah dan tuntutan masyarakat, dan belum terintegrasinya sistem pengelolaan aset dengan pengelolaan. Hal ini juga merupakan salah satu dampak pada situasi yang terjadi saat ini yang masih memfokuskan untuk penanganan Covid-19 sehingga tingkat kinerja yang masih rendah untuk dilakukan identifikasi permasalahan yang ada.

Kinerja manajerial SKPD memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan pemerintahan daerah dan pengabdian kepada masyarakat, sehingga kinerja SKPD berupaya untuk beroperasi secara efisien. Penilaian kinerja pemerintah sangat penting, dapat menjadi acuan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik dan evaluasi kinerja periode sebelumnya, serta dimaksudkan sebagai dasar untuk merumuskan strategi pemerintah periode berikutnya. Kinerja juga menjadi salah satu kunci sukses tidaknya SKPD dalam memenuhi tanggung jawab pemerintah daerah, karena dengan kinerja yang baik maka terwujudnya *good governance* akan selalu terbuka (Candrakusuma and Jatmiko, 2017).

Hubungan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dengan sektor publik sendiri dapat memberikan titik temunya. Teori ini memaparkan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Konsep dasar dari teori ini adalah seseorang yang paham dengan tujuan organisasi bahwa tujuan tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya (Oktaviana, Suharno and

Widarmo, 2019). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur melalui pemikiran dan niat seseorang. Asumsi dalam *goal setting theory* menyatakan bahwa penetapan tujuan menunjukkan sasaran yang sulit dan spesifik menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada tanpa sasaran, yang beriringan dengan dimilikinya kemampuan dan keterampilan kerja. Oktaviana, Suharno dan Widarmo (2019) menemukan bahwa dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai aparatur yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Teori ini juga berlaku pada organisasi pemerintah daerah, apabila dalam proses perencanaan dan pelaksanaan anggaran memiliki tujuan yang jelas dan spesifik, maka akan memengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah. Dengan adanya hal ini pemerintah tentunya juga ingin mencapai kinerja yang baik sehingga harus ada kesesuaian antara tujuan organisasi dan tujuan individu.

Oktaviana, Suharno dan Widarno (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi, akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial OPD Kota Surakarta. Penelitian lain yang sejalan Badu, Awaluddin dan Mas'ud (2019) partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan profesionalisme memiliki pengaruh positif pada kinerja manajerial Pemerintahan Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Wianti dan Sisdyani (2016) mendapat temuan bahwa

akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penganggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Serta pada penelitian Candrakusuma dan Jatmiko (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Candrakusuma dan Jatmiko (2017) menemukan bahwa akuntabilitas publik dan partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Yuliani dan Susanto (2018) menemukan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Pradita dan Susilowati (2021) menemukan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Kiswoyo, Nugroho dan Salim (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas terdapat perbedaan hasil penelitian (*gap research*), sehingga menjadi salah satu alasan peneliti perlu dilakukan pengkajian dan analisis terbaru untuk mengetahui hubungan kedua variabel.

Dengan adanya fenomena pandemi Covid-19 yang juga didukung dengan perbedaan hasil penelitian terhadap akuntabilitas publik dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD yang juga turut memengaruhi beberapa aspek lain seperti profesionalisme, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi. Hal ini menjadikan dasar pertimbangan bahwa perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut terkait profesionalisme, akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran, partisipasi anggaran dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini mereplikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviana, Suharno dan Widarno (2019) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran, dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian terdahulu memiliki objek Organisasi Perangkat Daerah Kota Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai keberagaman dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya serta kondisi khusus seperti pandemi Covid-19 yang cukup signifikan untuk memengaruhi kinerja manajerial melalui penelitian baru. Maka penelitian ini ingin melakukan penelitian dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA MANAJERIAL PADA MASA PANDEMI COVID-19”**. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian yang terdahulu dilakukan pada OPD di Surakarta dan pada penelitian ini memiliki objek SKPD Kabupaten Sleman serta dengan menambahkan variabel independen yakni variabel profesionalisme yang dimaksudkan juga turut memengaruhi kinerja manajerial di tengah pandemi Covid-19 yang sedang berlangsung hingga saat ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dituliskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19?

2. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19?
3. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19?
4. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif profesionalisme terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19.
2. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19.
3. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19.
4. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19.
5. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada masa pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat 2 manfaat yang diharapkan yaitu secara teoritis dan praktik. Berikut uraian manfaat dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan perkembangan ilmu terkhususnya dalam bidang akuntansi sektor publik, Serta penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pemerintah Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sleman sehingga nantinya dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi dan menciptakan sistem pemerintahan yang bersih. Sehingga dapat mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Sleman dengan maksimal walau ditengah pandemi Covid-19 saat ini.

b) Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kajian literatur dan menjadi bahan acuan pembuatan penelitian yang akan dilakukan di waktu mendatang.

c) Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan masyarakat turut mendapatkan wawasan dan menerima efek dari diterapkannya saran penelitian ini oleh pemerintah daerah Kabupaten Sleman sebagaimana mestinya.