

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Akuntansi sektor publik menurut Bastian (2015) adalah mekanisme teknik dan analisis pada akuntansi yang telah diterapkan lembaga tinggi negara beserta departemen yang di bawahinya untuk menerapkan pengelolaan berbagai aliran dana masyarakat. Peran akuntansi sektor publik yang vital menjadikan subyek untuk bahan diskusi baik dari akademisi ataupun kalangan praktisi sektor publik. Instansi sektor publik diartikan sebagai sesuatu yang tercantum pada instansi pemerintah yang memiliki fungsi menjalankan tugas serta memanfaatkan penyelenggaraan pemerintah di dalam ataupun di luar lingkungan pelaksanaan pusat dan daerah (Costari dan Belinda, 2021).

Ruang lingkup akuntansi sektor publik mencakup semua instansi pemerintah dan organisasi sektor publik. Akuntansi sektor publik memiliki hubungan yang sangat erat dengan penerapan dan perlakuan akuntansi sektor publik. Sektor publik memiliki cakupan yang lebih luas dan kompleks daripada sektor swasta yang lebih sempit. Perluasan ruang lingkup sektor publik tidak semata-mata disebabkan oleh keragaman dan bentuk organisasi di dalamnya, atau dipengaruhi oleh lingkungan kompleks yang mempengaruhi lembaga-lembaga publik tersebut.

Model organisasi perangkat daerah yang digunakan silih berganti dimulai dari era orde baru hingga saat ini. Namun yang tidak berubah adalah

paradigma penyeragaman pola antar daerah dan antar urusan pemerintahan. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan organisasi, institusi, atau lembaga yang ada di Pemerintah Daerah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah tertentu. Perangkat Daerah dibentuk oleh masing-masing daerah berdasarkan pertimbangan karakteristik, potensi, dan kebutuhan Daerah (Martini dkk., 2019). Dengan demikian pada setiap daerah urusan yang dikerjakan oleh pemerintahan dapat berbeda desain dan struktur organisasi perangkat daerahnya, tetapi tetap harus bekerja dengan maksimal untuk pencapaian tujuan pemerintahan daerahnya.

Peningkatan kinerja organisasi pemerintah daerah membutuhkan sistem pengukuran kinerja (*performance measurement systems / PMS*), hal ini dimaksudkan untuk memenuhi tujuan organisasi dan mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien dengan 3 mengalokasikan sumber daya yang dimiliki dengan baik (Sihaloho dan Halim, 2005; Tanan dan Duri, 2018). Tata pemerintahan Indonesia mulai menggunakan Sistem Pengukuran Kinerja pada entitas sektor publik melalui penerbitan Instruksi Presiden (IP) No. 7 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang mewajibkan setiap instansi untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan sasaran strategik yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. IP dikeluarkan sebagai konsekuensi dari reformasi pemerintahan yang bergerak dari Era Orde Baru di mana banyak terjadi kasus korupsi, tidak transparan dan tidak akuntabel dalam pengelolaan keuangannya, menuju Era Reformasi yang

menekankan pada tata pemerintahan yang lebih baik, tanggung jawab, transparansi dan akuntabilitas dengan mengimplementasi sistem pengukuran kinerja (SPK) untuk meraih *good governance* (Putri dan Kamilah, 2019; Sofyani dan Akbar, 2015).

Pemberdayaan merupakan upaya dalam mendorong pegawai sebagai bentuk tanggung jawab pribadi yang dapat meningkatkan kinerja terhadap tugas yang telah diberikan serta berkontribusi dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Degago, 2014). Pemberdayaan psikologis atau *psychological empowerment* menjelaskan tentang suatu keadaan dimana pegawai mampu mendalami serta maknai pekerjaannya, mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, dapat mengendalikan dalam memilih metode bekerja serta berkontribusi untuk melakukan strategi dalam pengoprasian kerja.

Kinerja selayaknya menjurus pada hal-hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal yang tidak di ridhoi Allah, perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah. Allah senantiasa dekat dengan para hamba Nya, Allah memberi petunjuk bagi hamba Nya yang beriman pada Nya, Allah juga memerintahkan hamba Nya untuk senantiasa yakin dalam menjalani hidup dan yakin akan kehidupan di akhirat nanti, Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi

اللَّهُ مِنْ فَضْلًا يَبْتَغُونَ سُجْدًا رُكْعًا تَرَاهُمْ بَيْنَهُمْ رُحَمَاءَ الْكُفَّارِ عَلَىٰ أَشْدَاءَ مَعَهُ ۗ وَالَّذِينَ اللَّهُ رَسُولٌ مَحْمَدٌ
كَرَّرَ الْإِنْجِيلَ فِي ۗ وَمَثَلُهُمُ النَّوْرَانِ فِي مَثَلِهِمْ ۗ ذَلِكَ السُّجُودِ أَنْتَ مِنْ وَجُوهِهِمْ فِي سِيْمَاهُمْ ۗ وَرَضَوْنَا
أَمْثُوا الَّذِينَ اللَّهُ ۗ وَعَدَّ الْكُفَّارَ بِهِمْ لِيُعْطِيَ الزُّرَّاعَ يُعْجِبُ سَوْقِهِ عَلَىٰ فَاسْتَوَىٰ فَاسْتَعْلَظَ فَازَرَهُ شَطْرَهُ أَخْرَجَ
عَظِيمًا وَأَجْرًا مَغْفُورَةً مِنْهُمْ الصَّلِحَاتِ وَعَمِلُوا

Terjemahan :

29. Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar.

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhoan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Menurut Simons (1995:95), *interactive control systems* adalah sistem informasi formal yang digunakan manajer untuk secara teratur melibatkan diri dalam kegiatan pengambilan keputusan bawahan. *Interactive control systems* berfokus dengan kebutuhan inovasi dan kreativitas. Tujuannya untuk menyesuaikan organisasi atau perusahaan dengan ketidakpastian strategis sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan lancar. *Interactive control systems* memotivasi karyawan dalam organisasi untuk

secara kreatif melakukan pencarian dan memperluas ruang bagi pencarian peluang. Dalam organisasi publik, preferensi untuk hubungan informal dan interpersonal dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan (Marandak, 2018).

Diagnostic Control System adalah sistem umpan balik yang dipergunakan dalam memantau manfaat organisasi serta mengevaluasi kesalahan apakah sudah sesuai dengan standar kinerja organisasi (Simons, 1994). Tujuan dari *diagnostic control system* adalah untuk memotivasi para pegawai dalam melaksanakan, menyelaraskan perilaku pegawai dengan tujuan organisasi, dan untuk menyediakan mekanisme pemantauan, tidak hanya itu dengan adanya *diagnostic control system* ini pegawai memiliki rasa kebebasan dalam berinovasi, membuat dan mencapai pencapaian tertentu dalam sebuah organisasi (Widener, 2007). Mengenai contoh dari *diagnostic control system* yaitu : rencana laba dan sistem penganggaran, sistem pemantauan kegiatan, sistem tujuan organisasi, dan sistem pemantauan pendapatan (Simons, 1994).

Dengan adanya *Diagnostic Control System* terhadap organisasi dapat sebagai umpan balik yang digunakan dalam memantau organisasi serta mengevaluasi kesalahan yang memungkinkan organisasi untuk bekerja dengan efektif dan lebih efisien. Organisasi Perangkat Daerah dengan tingkat kepercayaan yang tinggi akan memiliki tenaga kerja lebih produktif, serta moral seorang anggota dalam organisasi akan lebih berkualitas dan memiliki resiko pergantian anggota organisasi yang rendah (Patras dkk., 2019). Pentingnya kepercayaan dikarenakan sistem kepercayaan pada satuan unit kerja amat berpengaruh. Jika terjadi beberapa kecurangan, kejujuran dan kepercayaan atasan pada bawahan sedang bermasalah. Jadi

kepercayaan pada peristiwa ini dapat dibilang cukup berhubungan dengan kinerja pada OPD suatu daerah.

Jika kinerja pada organisasi sektor swasta tidak terlalu memperhatikan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja, lain halnya dengan organisasi sektor publik. Pada organisasi sektor publik pemberdayaan psikologis mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja yang baik adalah prioritas serta tujuan dari semua organisasi sektor publik, yang memungkinkan pemberdayaan psikologis berpengaruh kepada individu terhadap peran kerjanya, yang meliputi dari percaya diri, keyakinan, dan keberanian seseorang. Pemberdayaan psikologis merupakan satuan konsep psikologis dan memiliki beberapa dimensi yaitu *meaning*, *impact*, *competence*, dan *self-determination*. *Meaning* adalah nilai dari tujuan atau tujuan dalam kerja, yang ada kaitannya dengan cita-cita atau standar individu itu sendiri. *Meaning* melibatkan kesesuaian antara persyaratan kerja, nilai keyakinan, dan perilaku individu. *Impact* adalah sejauh mana seorang individu dapat mempengaruhi hasil strategi, administratif, atau operasi di tempat kerjanya. *Competence* adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk melakukan aktivitas sesuai dengan keterampilannya. Yang terakhir yaitu *self-determination* adalah penentuan nasib diri sendiri yang mencerminkan otonomi untuk memulai serta melanjutkan perilaku dalam proses kerja; contohnya adalah membuat keputusan tentang metode kerja (Spreitzer, 1995). Dari dimensi tersebut menggabungkan beberapa konstruk pemberdayaan psikologis, atau dengan kata lain, apabila salah satu dimensi menghilang, maka tingkat pemberdayaan psikologis juga akan berkurang (Setyaningrum, 2006).

Pemberdayaan psikologis dapat memperkuat pengetahuan seorang individu akan strategi dan prioritas organisasi, sehingga meningkatkan kemampuan untuk mempengaruhi serta bertindak sesuai prioritas lembaga sektor publik. Tanpa adanya pemberdayaan psikologis yang komprehensif, satuan kinerja perangkat daerah akan cenderung tidak memahami sepenuhnya operasional dari unit kerja atau organisasi secara keseluruhan. Hal ini akan menciptakan perasaan yang tidak mampu, maka akan memberikan dampak pengaruh baik buruknya pada wilayah pekerjaan mereka.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Henri (2006) menunjukkan adanya hubungan negatif antara *diagnostic control system* terhadap *organizational learning*, sedangkan *interactive control system* berpengaruh positif terhadap *organizational learning* dan terdapat hubungan positif antara *organizational learning* dengan *organizational performance*.

Penelitian lain dilakukan oleh Widener (2007) yang meneliti hubungan ke-empat kerangka *Levers of Control* (LOC) terhadap *organizational learning* dan *management attention*, namun penelitian ini menunjukkan hasil yang kontradiktif dengan penelitian Henri (2006) yaitu adanya hubungan positif antara *diagnostic control system* dengan *organizational learning*.

Sebagaimana penelitian-penelitian terdahulu, Beberapa penelitian sebelumnya memasukan variabel pemberdayaan psikologis sebagai variabel dependen Afri, Yuyetta & Setiadi (2013) sebagai salah satu variabel intervening dalam menguji hubungan antara *Interactive Control System* dan *Belief System* terhadap kinerja yang saat ini sangat terbatas di Indonesia. Selain variabel yang digunakan, hal lain yang membedakan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan variabel yang berbeda. Penelitian ini menggunakan objek pada SKPD Pemerintah Kabupaten Barito Timur dan variabel Belief System diganti dengan menggunakan *diagnostic control system* serta pemberdayaan psikologis terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Barito Timur. Kabupaten Barito Timur terbentuk bersama-sama dengan beberapa kabupaten lainnya di wilayah Provinsi Kalimantan Tengah pada tahun 2002 berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2002. Dengan adanya hal tersebut tentunya akuntabilitas kinerja pada OPD Pemerintah Kabupaten Barito Timur masih kurang maksimal. Selain itu, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan atau tambahan pengetahuan dengan mengetahui serta mempelajari masalah yang terkait dengan kinerja OPD pada Pemerintah Kabupaten Barito Timur. Latar belakang inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERACTIVE CONTROL SYSTEM DAN DIAGNOSTIC CONTROL SYSTEM SERTA PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI TERHADAP KINERJA” (Studi Empiris pada Organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Barito Timur)**”

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh sistem pengukuran kinerja dengan *interactive control system* dan *diagnostic control system* serta pemberdayaan psikologis terhadap kinerja pada pegawai Otoritas Pemerintah Daerah (OPD) di Pemerintah Kabupaten Barito Timur.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Interactive Control System* berpengaruh positif terhadap Kinerja ?
2. Apakah *Diagnostic Control System* berpengaruh positif terhadap Kinerja ?
3. Apakah Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kinerja ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris:

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Interactive Control System* berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Diagnostic Control System* berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap Kinerja.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Berikut manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini adalah menambah informasi untuk pihak pihak yang terlibat seperti organisasi sektor publik serta memberikan pengetahuan bagi pemerintah daerah untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja akibat penurunan kinerja dan pelayanan yang kurang baik. Khususnya penelitian mengenai *Interactive Control System* dan *Diagnostic Control System* Serta Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pemerintahan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang akan bermanfaat dan berupa evaluasi dan tambahan pengetahuan khususnya pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam cara berpikir dan bertindak untuk kedepannya.

b) Bagi Organisasi Pemerintah Daerah (OPD)

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja pemerintahan daerah serta saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

c) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bisa diimplementasikan kepada masyarakat dalam menangani masalah pelayanan terhadap masyarakat yang tidak optimal, sehingga masyarakat merasakan kinerja dari Organisasi Pemerintah Daerah yang optimal.