

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Pemerintah Daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah (PEMDA) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar tahun 1945. Pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas dengan pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut. Tuntutan yang semakin tinggi mampu memberikan pertanggungjawaban atas penyelenggara negara serta kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Salah satu bagian yang sangat penting dalam pemerintah daerah adalah anggaran, yang mana anggaran dapat dijadikan sebagai sumber informasi keuangan yang sangat penting (Halim & Kusufi, 2012).

Anggaran merupakan salah satu alat manajemen untuk mengontrol operasional organisasi agar strategi atau target yang telah direncanakan dapat berjalan dengan semestinya sesuai dengan tujuan organisasi. Anggaran berfungsi sebagai alat penilaian suatu kinerja, dengan adanya partisipasi anggaran diharapkan mampu memberikan peningkatan kepada kinerja aparat pemerintah daerah, karena anggaran dapat dipakai untuk suatu sistem pengendalian dalam mengukur kinerja. Kemudian dari itu semua pihak diberikan kesempatan untuk ikut terlibat dalam pembuatan anggaran sesuai dengan

bidangnya masing-masing, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Hansen dan Mowen (2000) anggaran secara khusus digambarkan sebagai data kuantitatif dari rencana strategis perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang, yang berisikan tentang tindakan dalam pencapaian tujuan tersebut. Karena itu, bagi sebuah instansi atau organisasi proses penyusunan anggaran menjadi hal penting yang harus diperhatikan agar dapat mencapai tujuan suatu instansi maupun organisasi. Anggaran mempunyai dampak langsung bagi yang terlibat langsung dalam penyusunan anggaran, adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran menyebabkan sikap respek bawahan terhadap pekerjaan dan instansi atau organisasi. Dengan demikian, akan mendorong bawahan yang berpartisipasi untuk membantu atasan dengan memberikan informasi yang dimilikinya sehingga anggaran yang disusun lebih akurat.

Proses penganggaran atas partisipasi aparat pemerintah daerah mengarah pada seberapa besar keterlibatan aparat pemerintah dalam menyusun dan melaksanakan anggaran untuk mencapai target anggaran. Keterlibatan aparat pemerintah daerah dalam partisipasi penyusunan anggaran sangatlah penting, karena mampu melihat kemampuan yang dimiliki oleh aparat pemerintah daerah serta mampu memunculkan rasa percaya diri pada pekerjaannya sehingga mampu menumbuhkan prestasi yang akan meningkatkan kinerjanya (Halim 2005). Suatu organisasi dikatakan akuntabel jika memiliki kemampuan untuk menjelaskan kondisi yang dialami termasuk didalamnya keputusan yang di ambil dan berbagai aktivitas yang dilakukan. Seperti isi pada peraturan menteri dalam negeri No. 13 tahun 2006 yaitu mengenai pedoman pengelolaan keuangan daerah, pemerintah daerah sebagai instansi yang menuntut aparatnya untuk membuat laporan keuangan sebagai bentuk akuntabilitas atas tata kelola dana secara jujur dan dapat dipertanggung jawabkan.

Akuntabilitas merupakan kewajiban dalam melaksanakan pertanggungjawaban atas keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan misi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran, melalui suatu pertanggungjawaban secara periode tertentu. Peraturan perundangan No. 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) berisi tentang akuntabilitas tidak hanya mengenai administratif saja, melainkan akuntabilitas kinerja menjadi perhatian utama disamping pengelolaan administratif. SAKIP merupakan sistem integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran, dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. SAKIP tertuang dalam Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mana didalamnya menyebutkan SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Tujuan SAKIP ini yakni untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku. Laporan SAKIP pun terdiri atas dokumen perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi dan capaian yang sarannya untuk menjadikan suatu instansi pemerintah yang akuntabel sehingga mampu beroperasi secara efektif, efisien serta responsif terhadap lingkungan, aspirasi dari masyarakat dan mampu mewujudkan transparansi instansi pemerintah.

Untuk memperbaiki kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Rosdiana: 2010). Sistem pengendalian organisasi pada pemerintahan juga sangat diperlukan guna mendapatkan kinerja aparat pemerintah yang baik. Sesuai mandat PP No. 60 tahun 2008, sistem pengendalian ini dikenal sebagai sistem Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, menurut Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah proses yang integral pada kegiatan yang dilakukan oleh para pimpinan dan seluruh pegawai secara efisien dan efektif untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi, pengamanan aset, keandalan dalam pelaporan keuangan, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian intern merupakan suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Penerapan pengendalian intern yang baik mampu memberikan laporan keuangan yang berkualitas, serta mampu meningkatkan kepercayaan kepada *stakeholders*. Dengan adanya penerapan sistem pengendalian intern secara efisien dan efektif terhadap seluruh proses kegiatan pemantauan, *review*, evaluasi, audit serta kegiatan lainnya mampu mewujudkan kepentingan pemimpin dalam melaksanakan tata pemerintahan yang baik (Soeseno, dalam Ramandei 2009). Oleh karena itu diharapkan dengan sistem pengendalian intern yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Selain memiliki sistem pengendalian intern, komitmen organisasi mampu menjamin dalam memperkuat tata Kelola yang sudah terlaksana dan pertanggungjawaban yang baik bagi keuangan di sebuah pemerintah daerah. Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dilihat dari pertanggung jawabannya atas kepercayaan dalam bekerja demi organisasi, untuk melaksanakan nilai-nilai organisasi serta tujuan yang diberikan kepadanya. Dengan adanya seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi, mampu memiliki kinerja yang baik pada suatu kegiatan dalam melaksanakan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan dan pengawasan. Kinerja manajerial yang baik, mampu bertanggungjawab atas tugas-tugas maupun wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga mampu memberikan dampak yang baik bagi organisasinya.

Kinerja manajerial pemerintah daerah yang berada di beberapa kabupaten di provinsi Sulawesi Tengah terbilang masih kurang dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, yang mana capaian kinerja manajerial di kabupaten Parigi Mautong dan juga tojo una-una masih belum optimal karena dapat dilihat dari opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) baru bisa mencapai Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dan

evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintahan (SAKIP) masih memperoleh nilai “CC” serta kinerja manajerial yang berada di kabupaten Poso juga masih terbilang kurang dalam pencapaiannya, karena para manajer maupun karyawan yang bekerja di instansi pemerintah kebanyakan masih mementingkan ego bahkan membanding-bandingkan agama sehingga lalai terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka. Salah satu contohnya bahwa sejak tahun 2016 sampai dengan 2019, SAKIP di instansi pemerintah kabupaten Poso masih mendapatkan predikat penilaian CC yang interpretasinya masuk dalam kategori “cakup”. Hal ini belum menunjukkan peningkatan serta hasil yang tidak menggembirakan. Sehingga pada tahun 2020 ini, Pemkab Poso berupaya dengan maksimal, baik oleh para pelaksana dan penanggung jawab SAKIP serta para evaluator dari inspektorat dalam melaksanakan koordinasi serta Kerjasama yang baik, agar capaian kinerja SAKIP Pemkab Poso dapat meningkat dengan mencapai predikat BB. Pemkab Poso akan berupaya sebaik mungkin untuk meningkatkan hasil penilaian SAKIP dengan terus melakukan koordinasi serta kerjasama yang baik, memperbaiki diri untuk setiap apa yang kami lakukan demi masyarakat Kabupaten Poso. Dengan berbagai upaya yang ditempuh Pemerintah Daerah, tidak saja hanya berdiam diri tetapi dengan mencari berbagai cara terbaik, perubahan-perubahan serta inovasi untuk perubahan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan akuntabel sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam mewujudkan perbaikan pemerintah dan sistem manajemen Pemkab Poso, ini merupakan hal penting dalam reformasi birokrasi yang sedang diupayakan oleh pemerintah saat ini, karena SAKIP ini juga berguna untuk mengukur setiap pembangunan atau kinerja yang dilakukan oleh masing-masing SKPD. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Muddassir ayat 38 yang berbunyi:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya: Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.

Ayat diatas mengingatkan kepada kita, bahwa sahnya setiap manusia mempunyai tanggung jawab masing-masing pada dirinya sendiri atas apa yang telah diperbuatnya. Pada sebuah instansi, yang mana didalamnya terdapat pemimpin dan karyawan (orang yang dipimpin). Tanggungjawab seorang pemimpin adalah menggerakkan, mengarahkan, memberi motivasi serta mendorong para karyawan dalam melakukan segala sesuatu untuk mencapai tujuan. Sedangkan tanggungjawab seorang karyawan adalah melakukan peran aktif dalam bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan sebuah Hadits yang artinya sebagai berikut:

Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata: “kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban”.

Hal yang dapat diambil dari hadits di atas adalah bahwa seberapa besar ataupun kecil level seseorang, mereka tetap akan menjadi seorang pemimpin termasuk bagi dirinya sendiri. Setiap perbuatan atau tindakan yang mereka lakukan akan memiliki resiko yang harus dipertanggungjawabkan. Yang mana bertanggung jawab merupakan suatu tindakan seseorang yang berani menanggung resiko atas apa yang telah diucapkan maupun dilakukannya. Sikap ini tentunya sangat penting untuk dilakukan seseorang pada kehidupan sehari-harinya, baik dalam hal beribadah ataupun hubungan sosial.

Dari hadits tersebut, kita dapat mengambil pelajaran bahwa sahnya setiap seorang aparat pemerintah harus menerapkan didalam dirinya untuk menjadi seorang pemimpin tidak hanya untuk direktur, kepala bidang maupun manajer, tapi seorang karyawan pun harus tetap menerapkannya. Karena seorang karyawan pun bisa menjadi pemimpin, yaitu

pemimpin bagi dirinya sendiri maupun pemimpin keluarganya yang mana harus bertanggungjawab terhadap apa yang dilakukannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Umami (2020), Giusti, Kustono dan Effendi (2018), dan Lubis (2019) menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian oleh Nengsy, Sari dan Agusti (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak langsung antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Melia dan Sari (2019), Sartika (2018), dan Gustina dan Febriyanti (2020) menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian oleh Amril (2014) menunjukkan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz, Pratiwi dan Suryono (2018), Susanto (2018), dan Noviana dan Pratolo (2018) menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan penelitian oleh Sawitri, Purnamawati, dan Herawati (2015) menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern tidak dapat memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Novita (2020), Saputro dan Utomo (2018), dan Nugroho (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan penelitian oleh Wulandari (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena berhubungan dengan keadaan pada Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang sekarang, terkait dengan kinerja manajerial pada setiap kabupaten. Yang mana berfokus pada peningkatan kualitas kinerja

manajerial sehingga mampu memperoleh tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan bahkan dapat meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) untuk mencapai predikat BB sehingga menjadi pemerintahan yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam mencapai tujuannya, penyusunan anggaran dan akuntabilitas perlu didukung dengan sistem pengendalian intern yang teratur sesuai dengan arah tujuan organisasi, mempunyai komitmen organisasi yang baik, dan kinerja manajerial yang berkompeten dan bisa bertanggungjawab. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Akuntabilitas, Sistem Pengendalian Intern, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah”**. Penelitian ini sejalan dengan teori penetapan tujuan, yang mana mengindikasikan bahwa kinerja pemerintahan yang baik akan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan pemerintah tersebut agar mampu menjadi pemerintah yang lebih baik.

Penelitian ini, merupakan komplikasi dari penelitian Sawitri, Purnamawati, dan Herawati (2015) yang menjelaskan tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengendalian internal, akuntabilitas publik, dan job relevant information sebagai variabel pemoderasi. Penelitian Hakim, Asmony, dan Inapty (2016) yang menjelaskan pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian Wulandari (2016) yang menjelaskan tentang pengaruh anggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian yaitu di Kabupaten Provinsi Sulawesi Tengah, serta tahun penelitian pada tahun 2020. Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Provinsi Sulawesi Tengah

yang terdiri dari kantor, badan, maupun dinas. Pada studi ini, memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah karena memberikan masukan atas faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
2. Apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
3. Apakah sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

C. Tujuan Penelitian.

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi dalam lingkup akuntansi manajemen, serta dapat menambah literatur/refrensi akademik khususnya yang berkaitan dengan pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, akuntabilitas, sistem pengendalian intern, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, dan juga dapat menjadi bahan pustaka, refrensi serta dapat membantu para pembaca maupun mahasiswa yang berminat untuk melakukan penelitian tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, akuntabilitas, sistem pengendalian intern, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi, dan menjadi pertimbangan bagi Pemerintah Daerah maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk melakukan evaluasi mengenai kinerja manajerial maupun karyawan, agar terciptanya Pemerintah Daerah maupun SKPD yang lebih baik.