

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam hal pengelolaan keuangan daerah, Pemerintah daerah menetapkan tujuan dan sasaran kemudian membuat rencana kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut. Pada sektor Pemerintahan, tujuannya bukanlah maksimalisasi laba tetapi lebih kepada publik *service orientif* (Suhayati, 2009). Pencapaian tujuan suatu Pemerintah daerah membutuhkan peran semua anggota yang ada dalam Pemerintahan. Agar tujuan Pemerintah mudah dicapai, maka diperlukan suatu pedoman yang disebut anggaran. Anggaran disusun untuk membantu manajemen mengkomunikasikan tujuan organisasi semua manajer pada unit organisasi dibawahnya, untuk mengkoordinasikan kegiatan, dan untuk mengevaluasi kinerja manajer.

Menurut Hansen dan Mowen (2004:1), kelebihan dari suatu sistem anggaran diantaranya anggaran mendorong para manajer/kepala Dinas/Badan untuk mengembangkan arahan umum bagi organisasi, mengantisipasi masalah, dan mengembangkan kebijakan untuk masa depan. Anggaran juga memberikan standar yang dapat mengendalikan penggunaan berbagai sumber daya organisasi dan motivasi pegawai. Anggaran secara formal mengkomunikasikan rencana organisasi pada tiap pegawai. Jadi, semua pegawai dapat menyadari perannya dalam mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan adanya koordinasi.

Peranan dan kepentingan individu dalam organisasi Pemerintah daerah untuk mencapai tujuan Pemerintah daerah didasarkan pada ketertarikan individu untuk memenuhi tujuan dan kepentingan. Namun tujuan yang ditetapkan Pemerintah daerah sering bertentangan dengan tujuan individu sehingga menghasilkan kinerja individu yang rendah atau tidak sesuai dengan yang

diharapkan. Kinerja dari masing-masing individu tersebut akan berpengaruh pada kinerja Pemerintahan secara menyeluruh.

Agar pelaksanaannya berjalan efektif, para pelaksana berpartisipasi untuk merencanakan anggaran, yaitu sejauh mana partisipasi atau peran serta dalam penyiapan anggaran. Kejelasan sasaran anggaran menggambarkan luasnya sasaran anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik serta dimengerti oleh pihak yang bertanggungjawab terhadap pencapaiannya. Sasaran anggaran yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan, tekanan dan ketidakpastian dari pegawai yang akan berdampak buruk terhadap kinerja manajerial (Kepala Dinas/Badan). Kinerja akan dikatakan efektif apabila pihak-pihak bawahan mendapat kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran. Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk memperbaiki pengambilan keputusan internal serta alokasi sumberdaya (Harsanti, 2008). Ketika suatu anggaran dirancang secara partisipatif maka pegawai akan memiliki rasa tanggungjawab pribadi untuk mencapai standar yang ditetapkan karena mereka ikut serta terlibat dalam proses penyusunan yang akan berpengaruh pada tingkat kinerja.

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 bertanggungjawab. Anggaran diperlukan dalam pengelolaan sumberdaya tersebut dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan untuk menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat (Zeyn, 2011). Keuangan daerah harus dikelola dengan baik

agar semua hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kepentingan daerah.

Reformasi pengelolaan keuangan daerah ditandai dengan terbitnya berbagai peraturan baru bidang pengelolaan keuangan Negara dan Daerah, diantaranya: Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 105 Tahun 2000 yang diganti dengan PP 58 Tahun 2005; PP Nomor 17 Tahun 2003, UU Nomor 1 Tahun 2004, serta UU Nomor 15 Tahun 2004. Reformasi pengelolaan keuangan daerah tersebut mengakibatkan terjadinya perubahan yang mendasarkan pada pengelolaan keuangan Negara/Daerah (Rohman, 2007). Perubahan mendasar dalam pengelolaan keuangan daerah merupakan wujud dari adanya tuntutan publik terhadap akuntabilitas dan transparansi manajemen Pemerintahan. 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. Otonomi daerah menuntut adanya pengelolaan keuangan yang lebih bertanggungjawab (*akuntabel*) dan transparan dalam setiap kebijakan, tindakan, dan kinerja yang dihasilkan (Rohman, 2009).

Komitmen organisasional adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya

masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasinya. Jika komitmen organisasi telah diperoleh maka akan tercapailah tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja manajerial organisasi. Penelitian yang terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerjanya akan baik pula.

Penelitian ini merupakan refleksi dari penelitian Natalia (2010) tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tegal. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada sampel penelitiannya yaitu, penelitian terdahulu di Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal yang bekerja sebagai pegawai eselon tiga dan eselon empat, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan lingkup yang lebih luas pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kembali tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah?
2. Apakah peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah?
4. Apakah peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja manajerial dalam organisasi publik.
5. Apakah peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja (pelayanan publik)?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh komitmen organisasional dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah?
2. Apakah peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.
2. Menguji pengaruh peran manajerial pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan wawasan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.
2. Bagi SKPD Provinsi Sumatera Utara, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam berkinerja dan sebagai usaha meningkat kinerja di seluruh SKPD se Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagi Mahasiswa atau pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut khususnya dalam bidang kajian yang sama.