

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi pengelolaan keuangan daerah ditandai dengan terbitnya berbagai peraturan baru di bidang pengelolaan keuangan negara dan daerah. Berbagai peraturan yang ada diantaranya adalah; Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 105 Tahun 2000 yang diganti dengan PP Nomor 58 Tahun 2005; PP Nomor 24 Tahun 2005; paket UU di bidang keuangan negara yang terdiri dari UU Nomor 17 Tahun 2003, UU Nomor 1 Tahun 2004, serta UU Nomor 15 Tahun 2004, Permendagri No 13 tahun 2006. Reformasi pengelolaan keuangan daerah tersebut mengakibatkan terjadinya perubahan yang mendasar pada pengelolaan keuangan negara/daerah. Peraturan baru tersebut menjadi dasar bagi institusi negara untuk mengubah pola administrasi keuangan menjadi pengelolaan keuangan negara. Proses pengelolaan keuangan tersebut, mencakup aktivitas yang berkaitan dengan; *planning, budget setting, activity of budget implementation, budget monitoring and control, and review* (Rose dalam Natalia, 2010).

Para pejabat yang melakukan fungsi perencanaan serta pengendalian anggaran adalah manajer dalam satuan kerja perangkat daerah. Manajer merupakan orang yang bertanggungjawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya. 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 bertanggung jawab. Keuangan daerah harus dikelola dengan baik agar semua hak dan kewajiban

daerah yang dapat dinilai dengan uang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kepentingan daerah.

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan/kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penata usahaan, pelaporan, pertanggung jawaban dan penerangan keuangan daerah. Berdasarkan UU 33 tahun 2004 pasal 66 ayat 1, keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan manfaat untuk masyarakat. Perubahan mendasar dalam pengelolaan keuangan daerah merupakan wujud dari adanya tuntutan publik terhadap akuntabilitas dan transparansi manajemen pemerintahan, salah satunya adalah terkait dengan manajemen keuangan negara maupun daerah.

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance* dan *cleangovernment*) telah mendorong pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang jelas, tepat, teratur, dan efektif yang dikenal dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penerapan sistem tersebut bertujuan agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bertanggung jawab dan bebas dari praktik-praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).

Anthony & Govindrajan menegaskan bahwa anggaran perlu disiapkan secara detail dan melibatkan manajer pada setiap level organisasi. Penyusunan anggaran secara partisipasi diharapkan kinerja manajer akan meningkat, dimana ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui, maka

karyawan/bawahan manajer akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan, dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran. (Natalia, 2010:3).

Keterlibatan setiap personel yang kompeten pada setiap level organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Keterlibatan/partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para manajer ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka. Partisipasi dalam konteks penyusunan anggaran merupakan proses dimana para individu yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian anggaran, ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan anggaran.

Dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, implementasi program pemerintah daerah yang mengkonsumsi sejumlah sumber daya tertentu dapat dievaluasi melalui kinerja yang dihasilkan oleh setiap satuan kinerja. Dari setiap satuan kerja telah memiliki manajer untuk mengelola keuangan. Kinerja dari manajer tersebut dapat mencerminkan pengelolaan keuangan daerah yang dilakukan di masing-masing satuan kerja.

Di dalam organisasi pemerintahan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, (Luthans, dalam Natalia, 2010) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya.

Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri

mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan.

Penelitian yang dilakukan Natalia Dewinda Putri (2010) dengan judul “Pengaruh komitmen organisasional Dan peran manajer pengelolaan Keuangan daerah terhadap kinerja Manajerial satuan kerja perangkat Daerah studi pada kabupaten tegal”. Menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja. Pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer, yaitu kuesioner dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh dari pegawai eselon tiga dan empat yang bekerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal. Metode untuk menganalisis data menggunakan regresi berganda. Hasil kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini hanya mengukur kinerja secara kualitatif dengan berdasarkan persepsi pegawai.

Penelitian yang dilakukan Rafika Anggraeni (2009) dengan judul “Pengaruh Partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja SKPD pemerintahan kabupaten labuhan batu”. Secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD Pemerintahan Kabupaten Labuhan Batu, sedangkan komitmen organisasi secara

simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD Pemerintahan Kabupaten Labuhan Batu.

Penelitian yang dilakukan Tuasikal (2006) dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan dan Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Perangkat Daerah Studi pada Provinsi dan Kabupaten/KotadiMaluku”. Secara parsial pengawasan internal dan eksternal serta pemahaman mengenai sistem akuntansi keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap kinerja unit satuan kerja perangkat daerah. secara simultan pengawasan internal dan eksternal, dan pemahaman mengenai sistem akuntansi, serta pengelolaan keuangan berpengaruh relatif rendah terhadap kinerja unitsatuan kerja perangkat daerah.

Penelitian ini melanjutkan penelitian saudara Natalia (2010), adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ada pada waktu dan lokasi yang berbeda, pada penelitian sebelumnya dilakukan di Kab Tegal dan penelitian ini dilakukan di SKPD Dinas Pemerintahan Kota Medan, karena Kota Medan merupakan pusat Pemerintahan di Sumatera Utara yang memiliki kebijakan Ekonomi yang berfokus kepada pertumbuhan ekonomi yang lebih dinamis dan progresif sehingga dapat memposisikan Kota Medan sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara. Yang mungkin menghasilkan temuan yang berbeda.

Berdasarkan Uraian di atas penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan

Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah?
2. Apakah peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah?
4. Seberapa besar pengaruh peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah?

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini di batasi dengan hanya meneliti seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Apakah komitmen organisasi dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah Berpengaruh terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

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

1.6 Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen terutama pada teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dalam konteks pemerintah daerah.

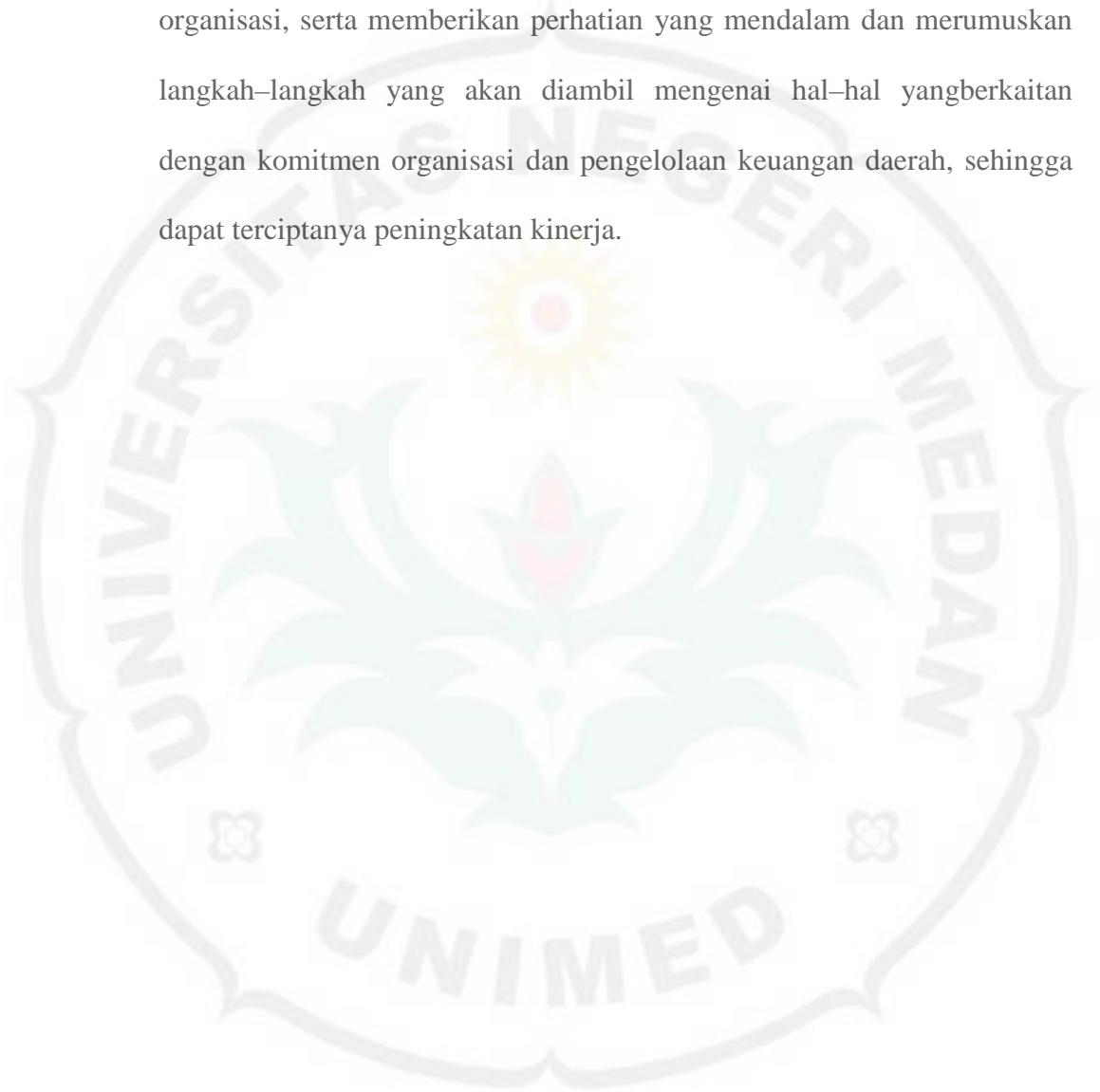
b. Bagi akademisi

Diharapkan memberikan implikasi terkait dengan komitmen organisasional karyawan pada organisasi sektor publik, serta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja manajerial satuan kerja pemerintah melalui proses pengelolaan keuangan dan komitmen organisasi.

c. Bagi institusi

Pemerintah daerah dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan acuan dalam implementasi pengelolaan keuangan daerah dan komitmen

organisasi, serta memberikan perhatian yang mendalam dan merumuskan langkah-langkah yang akan diambil mengenai hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan pengelolaan keuangan daerah, sehingga dapat terciptanya peningkatan kinerja.



THE
Character Building
UNIVERSITY