

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan akuntansi sektor publik di Indonesia menunjukkan kemajuan yang sangat pesat. Sejalan dengan perkembangan tersebut, permasalahan seputaran akuntansi sektor publik di lingkungan akademik maupun ditatanan praktek tidak bisa dihindarkan. Organisasi sektor publik memiliki kaitan yang erat dengan kehidupan publik dan memiliki wilayah yang lebih luas serta lebih kompleks dari pada sektor swasta atau privat (bisnis atau perusahaan). Organisasi sektor publik lebih banyak berkaitan dengan kehidupan sektor publik, seperti memberikan pelayanan dan memenuhi kebutuhan publik (Mahsum & Dkk, 2011)

Organisasi sektor publik selalu dituntut agar memiliki kinerja yang ditunjukkan pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk tanggap terhadap lingkungan disekitarnya, dengan cara memberikan upaya pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas, serta adanya pembagian tugas yang baik pada suatu struktur organisasi pemerintahan. Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial organisasi tersebut (Nengsy, 2017).

Organisasi sektor publik dituntut untuk melaksanakan akuntabilitas publik. Selama ini, organisasi sektor publik dianggap kurang ekonomis, kurang efisien, kurang efektif, dan kurang transparan. Oleh karena itu, organisasi sektor publik dituntut untuk berakuntabilitas, transparansi, dan berkonsep pada *value for*

money menyebabkan organisasi sektor publik berusaha mengembangkan akuntansi sektor publik, khususnya pemerintah, dalam mewujudkan itu semua harus berdasarkan pada perencanaan yang baik (Andayani, 2007).

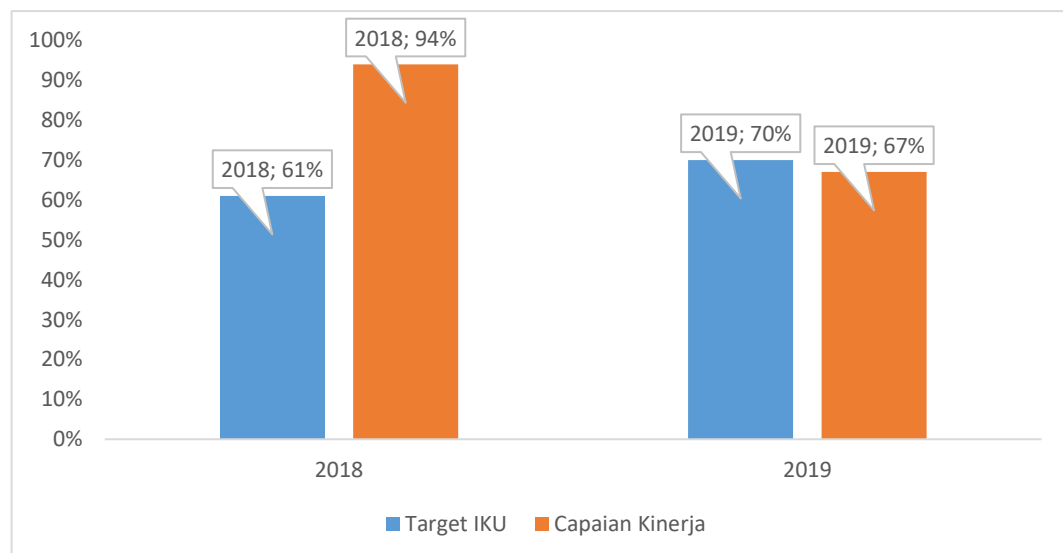
Pada era sekarang ini, hanya perusahaan yang mampu melakukan efisiensi, peningkatan mutu, dan peningkatan kinerja perusahaan yang mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan untuk mencapai tujuan yang ingin di peroleh, untuk tetap bertahan dalam lingkungan persaingan saat ini, pelaku bisnis harus mampu menciptakan kondisi bisnis yang fleksibel dan inovatif, dan pelaku bisnis harus mempertimbangkan faktor eksternal perusahaan yang semakin sulit di prediksi. Untuk meningkatkan keunggulan daya saing oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu dengan meningkatkan kinerja manajerial (Yogi Suprayogi Sugandi, 2011).

Menurut (Suleman and Kusnandar, 2017) kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, kinerja yang di peroleh oleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat di pakai untuk meningkatkan keefektivan perusahaan. Kinerja manajerial merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja manajerial sangat penting dalam menjalankan kegiatannya untuk melayani masyarakat, salah satunya pada pemerintah Kabupaten Buol khususnya di kantor Badan pengelolah Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) selaku pengemban amanah masyarakat dalam melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian LAKIP yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi pemerintah daerah.

Gambar 1.1: Data Kinerja Manajerial Badan pengelola keuangan Dan Aset Daerah BPKAD Kabupaten Buol



Sumber: BPKAD Tahun 2019

Berdasarkan diagram diatas, dapat dilihat bahwa hasil kinerja manajerial pada kantor BPKAD Kabupaten Buol pada tahun 2018 capaian kinerja sebesar 94% dan telah mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 61%. Sementara untuk tahun 2019 pemerintah menaikkan target sebesar 70% dan untuk capaian kerjanya hanya mencapai sebesar 67%. sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial di kabupaten Buol mengalami penurunan dari tahun 2018 ke 2019.

Meningkatkan kinerja manajerial tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Banyak faktor yang turut menentukan suatu organisasi sukses dalam meningkatkan kinerja. (Mardiasmo 2002), menunjuk variabel anggaran sebagai alat penilaian kinerja. Kinerja dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Penganggaran merupakan suatu proses yang cukup rumit pada organisasi sector public dibandingkan dengan penganggaran pada sector swasta. Tahap penganggaran menjadi sangat penting karena anggaran yang tidak efektif dan tidak berorientasi pada kinerja akan dapat menyebabkan kegagalan pada perencanaan kerja yang telah disusun.

(Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tentang Keuangan Negara, 2003) tentang keuangan negara, proses penganggaran negara bereformasi kearah penganggaran berbasis kinerja. Dengan basis kinerja ini, arah penganggaran dana pemerintah tidak lagi berorientasi pada input, tetapi pada output. Perubahan ini penting dalam rangka proses pembelajaran untuk menggunakan sumber daya pemerintah yang makin terbatas, tetapi tetap dapat memenuhi kebutuhan dana yang makin tinggi.

Penerapan anggaran berdasarkan kinerja, merupakan bagian tak terpisahkan dalam proses penyempurnaan manajemen keuangan (anggaran negara), yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik serta efektifitas dari pelaksanaan kebijakan dan program. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, yang berkaitan dengan kebijakan, perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan. Untuk mengatasi kelemahan dalam penganggaran dan pengelolaan keuangan, diperlukan penyempurnaan pada

landasan konstitusional mengenai pengelolaan anggaran negara, perbaikan sistem penyusunan anggaran, pengelolaan yang transparan dan akuntabilitas hingga peningkatan kualitas sumber daya manusia (Izzaty & Khairina Nur, 2011). Sehingga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas penting dalam mencapai keberhasilan dalam organisasi, adanya rasa loyalitas juga tidak kalah penting guna menciptakan komitmen di dalam organisasi. sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah tenaga kerja yang dapat membantu mensukseskan tugas tugas dari organisasi. (Dewa Ayu Diah Kumala Dewi, 2020).

Badan pengurus Keuangan Aset daerah (BPKAD) merupakan satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Buol, yang berfokus pada keuangan dana anggaran dari hasil wawancara dengan kepala BPKAD mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial memang merupakan hal yang paling penting mengingat kab buol Kinerja pemerintah daerah kabupaten buol selama ini masih rendah, ada beberapa faktor penyebab terjadinya kinerja pemerintah daerah tersebut rendah, diantaranya minimnya pegawai yang ada pada BPKAD menyebabkan kurang maksimalnya kinerja BPKAD yang belum terisi tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengemban tugas sehingga dampak dari itu semua menyebabkan adanya pegawai yang rangkap jabatan, hal ini terjadi karena pegawai yang ada belum memenuhi standar untuk menempati jabatan tersebut, walaupun mereka sudah berkompeten di bidang tersebut tapi standar yang di butuhkan golongan IV. Tentu hal ini mempengaruhi kinerja BPKAD Kabupaten buol. dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja manajerial belum memadai karena

kurangnya pegawai yang ada pada BPKAD Kabupaten Buol seperti yang di kemukakan (Thoha & Miftha, 2008) dalam pimpinan pusat atau daerah harus menentukan kebijakan yang strategis sebagai panduan untuk menentukan seberapa besar sumber daya manusia atau orang-orang dalam satuan organisasi.

Berdasarkan data pegawai menunjukkan jumlah pegawai tidak tetap (PTT) melebihi separuh jumlah pegawai tetap (PNS), dalam jumlah pegawai tidak tetap (PTT) sebanyak 45 orang dan jumlah pegawai Tetap (PNS) 48 orang. Sedangkan PTT yang ditempatkan di bagian strategis, yang sebagian besar belatar belakang pendidikan setara dengan SMA. Hal ini mempengaruhi partisipasi anggaran dan kualitas sumber daya manusia pada BPKAD kabupaten Buol. pada dasarnya sumber daya yang berkualitas harus mencakup sumber daya manusia yang mampu menyerap informasi teknologi maju, serta memiliki etos kerja dan mental bersaing yang sehat sehingga di perlukannya pengembangan terhadap kualitas pegawai yang ada pada BPKAD, karena hal ini berdampak pada Kinerja manajerial.

Terdapat beberapa riset terdahulu yang melakukan penelitian tentang kinerja manajerial. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Lalu M. Furkan, 2019) yang memiliki hasil penelitian bahwa secara simultan partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan struktur desentralisasi mempengaruhi Kinerja SKPD di Pemerintah Kabupaten Lombok Barat, sedangkan secara parsial partisipasi penyusunan anggaran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial SKPD. Hal ini sejalan dengan penelitian. (Sandy Widiyati, 2015) yang memiliki hasil penelitian bahwa partisipasi penganggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh

signifikan terhadap kinerja SKPD. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Denardo & Sudarwan, 2019) yang menyatakan bahwa kinerja manajerial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap partisipasi penyusunan anggaran.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, ada beberapa referensi yang peneliti baca menyatakan bahwa partisipasi anggaran tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin menguji apakah partisipasi penyusunan anggaran dan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja manajerial Pada Kantor BPKAD Kabupaten buol. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada kantor Badan pengelolah keuangan Dan aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Buol)”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pada Kantor BPKAD Kabupaten Buol?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pada Kantor BPKAD Kabupaten Buol?
3. Apakah partisipasi penyusunan anggaran dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pada Kantor BPKAD Kabupaten Buol?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk Mengetahui serta menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial pada Kantor BPKAD Kabupaten Buol.
2. Untuk Mengetahui serta menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial pada Kantor BPKAD Kabupaten Buol.
3. Untuk Mengetahui serta menganalisis pengaruh partisipasi anggaran kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial pada Kantor BPKAD Kabupaten Buol.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis adanya penelitian ini sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai partisipasi penyusunan anggran dan sumber daya

manusia terhadap kinerja manajerial pada pemerintah kabupaten Buol Sulawesi tengah. selain itu, penelitian ini dapat juga di jadikan sebagai salah satu referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

a) Bagi pembaca

Penelitian ini dapat diharapkan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca, dan sudah dapat menyediakan informasi terkait dengan partisipasi anggaran kualitas sumber daya manusia yang hubungannya dengan kinerja manajerial khususnya pada organisasi sector public.

b) Bagi pemerintah daerah

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan masukan dan gambaran tentang partisipasi penyusunan anggaran kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial pada pemerintah daerah maupun pemerintah pusat