

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Periode seperti saat ini terwujudnya pemerintahan yang baik menjadi salah satu fokus bagi setiap insan yang berada di pemerintahan. Beberapa aspek menjadi pedoman untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai efektivitas pemerintahan yang baik (*good governance*). Salah satu aspek penunjangnya perlu adanya akuntabilitas kinerja, menurut Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) yang merupakan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik. Akuntabilitas kinerja disusun secara periodik berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 dimana akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan dalam mempertanggungjawabkan berhasil tidaknya dalam pelaksanaan program kegiatan pada suatu pemerintahan daerah untuk mencapai misi organisasi secara terukur melalui laporan kinerja instansi pemerintahan. Selain itu juga pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Maka adanya peraturan perundangan yang dikeluarkan tersebut, diharapkan akan terwujudnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk pertanggungjawaban dari suatu organisasi yang berpedoman terhadap pemberi tanggung jawab.

Fenomena terkait laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dimana pemerintah bertanggungjawab atas keberhasilan maupun kegagalan dalam menilai kinerja pejabat selama melaksanakan program kegiatan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kabupaten Ponorogo 2014-2019. Untuk mencapai tujuan tersebut ditetapkan 430 indikator kinerja dengan 531 kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2019. Pelaksanaan program kegiatan untuk mencapai tujuan dapat dikatakan berhasil dengan baik melalui capaian indikator kinerja dengan sasaran rata-rata pada tahun 2019 sebesar 63,79% dibandingkan tahun 2018 sebesar 62,73%. Keberhasilan capaian tersebut tidak lepas dari bantuan dana yaitu dimana untuk menunjang pelaksanaan dalam mencapai target indikator kinerja tersebut pada pemerintah Kabupaten Ponorogo maka mengalokasikan APBD tahun anggaran 2019 sebesar 95,50%, (PPID Kabupaten Ponorogo).

Pengukuran kinerja menjadi salah satu perwujudan dari akuntabilitas, dalam kaitannya dengan SKPD pengukuran ini bermaksud untuk menilai bagaimana Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam melakukan peran dan kewajibannya yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Adanya pengukuran kinerja tersebut menjadi penting bagi setiap organisasi terutama terhadap tata kelola sektor publik karena kinerja sebagai gambaran tingkat keberhasilan pencapaian suatu kegiatan. (Kurniawan, 2013) kinerja dalam kerangka organisasi publik merupakan tolak ukur prestasi dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berkenaan dengan segala hal yang telah dilakukan organisasi itu dalam periode waktu tertentu. Oleh karena itu,

adanya sistem pengukuran kinerja yang kredibel menjadi salah satu faktor kunci suksesnya organisasi (Mardiasmo, 2018).

Permasalahan yang terjadi di Kabupaten Ponorogo yaitu dimana rendahnya kinerja pegawai pemerintah dalam hal kualitas pelayanan publik. Menurut Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu bahwa untuk tingkat kepuasan dalam kualitas pelayanan publik selama 3 tahun yaitu dimana tahun 2017 sebesar 70%, tahun 2018 sebesar 75% dan tahun 2019 sebesar 76%, dapat disimpulkan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan yaitu sebesar 95%. Rendahnya kepuasan dalam kualitas pelayanan publik ini disebabkan karena belum tersusunnya road map kepegawaian secara terencana dan terpetakan dengan baik (sumber: www.antaraneews.com diakses tanggal 31 Juli 2021).

Menurut Kurniawan (2013) kinerja merupakan hasil prestasi yang dicapai untuk mewujudkan sasaran, tujuan maupun visi misi organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dalam organisasi publik pengukuran kinerja sangat penting dilakukan mengingat sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja organisasi agar lebih baik lagi dimasa mendatang. Penilaian kinerja sektor publik (Mardiasmo, 2018) mengemukakan bahwa adanya penilaian kinerja tersebut dilakukan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah agar berfokus guna mencapai sasaran dan tujuan program unit kerja yang nantinya dapat menaikkan efektivitas dan efesiensi organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan serta mewujudkan pertanggungjawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Banyaknya penyimpangan yang terjadi berkaitan dengan anggaran pada suatu instansi pemerintahan khususnya dalam lingkup sektor publik, menyebabkan bawahan dalam memutuskan anggaran sering terjadi kesalahan, dimana pada laporan anggaran menunjukkan bahwa anggaran perencanaan yang ditetapkan dengan realisasinya lebih besar daripada anggaran perencanaan yang telah dianggarkan ataupun sebaliknya realisasinya lebih kecil daripada anggaran perencanaan yang dianggarkan. Selain itu juga sering terjadi penyalahgunaan kekuasaan dalam hal pengelolaan anggaran ditingkat pusat maupun daerah. Seperti yang ada pada SKPD Kabupaten Ponorogo dengan ditunjukkan melalui Pendapatan Asli Daerah (PAD) tahun 2018 dan 2019. Dimana PAD dalam anggaran perencanaan tahun 2019 sebesar Rp. 287 miliar dibandingkan pada tahun 2018 sebesar Rp. 257 miliar dengan selisih Rp. 30 miliar. Sedangkan pada realisasi anggaran PAD tahun 2019 sebesar Rp 290 miliar dibandingkan pada tahun 2018 sebesar Rp 289 miliar dengan selisih sebesar Rp. 1 miliar. Maka apabila disimpulkan bahwa didalam sebuah instansi tersebut dimana selisih realisasinya lebih kecil daripada selisih anggaran perencanaannya sehingga mengalami penyimpangan menguntungkan yang berarti dalam proses pengelolaan anggaran terbilang baik, sebaliknya jika hal tersebut dalam realisasi anggarannya lebih besar daripada anggaran perencanaannya maka akan mengalami penyimpangan yang tidak menguntungkan yang mengindikasikan bahwa dalam proses pengelolaan anggaran masih terbilang kurang baik. Dengan demikian pengawasan didalam suatu instansi maupun organisasi juga perlu dilakukan mulai dari proses penyusunan anggaran hingga pertanggungjawaban anggaran karena untuk

menghindari agar tidak terjadi penyimpangan (BPPKAD Kabupaten Ponorogo, 2018-2019).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik diantaranya sistem pelaporan. Kegiatan dalam sektor publik untuk saat ini menjadi perhatian yang serius didalam masyarakat, mulai dari proses perencanaan tujuan, sasaran operasional, hingga hasil yang diinginkan itu semua merupakan kerangka pemikiran yang diharapkan dari setiap pemerintah. Salah satunya adalah dalam sistem pelaporan, sistem pelaporan pada setiap instansi khususnya dalam lingkup sektor publik menjadi hal mutlak yang harus dibahas. Karena dengan adanya sistem pelaporan yang baik akan menyebabkan tata kelola pemerintahan yang baik. Sistem pelaporan adalah suatu pertanggungjawaban seseorang dalam merepresentasikan untuk menyampaikan hasil kinerja dari seluruh kegiatan (Paramitha dan Gayatri 2016). Dalam hal ini maka seorang pimpinan mampu mengawasi kinerja pengelolaan dana publik yang sudah ditentukan untuk menciptakan sistem pelaporan yang baik, karena sistem pelaporan tersebut berguna untuk mengontrol sebuah pencapaian kinerja ditingkat pemerintahan pusat sebagai bentuk pertanggungjawaban.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya didalam mewujudkan akuntabilitas kinerja selain sistem pelaporan yaitu salah satunya budaya organisasi juga. Budaya organisasi yang baik pastinya akan mempengaruhi kualitas dalam pelayanan publik. Menurut Nurviasari (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai ataupun simbol yang dapat dimengerti serta dipatuhi bersama dalam suatu

organisasi sehingga anggota dalam organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan situasi anggota dalam organisasi merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi itu sendiri berkaitan dengan bagaimana kinerja seorang pegawai dalam memahami karakteristik budaya suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menjunjung tujuan dalam suatu organisasi sebaliknya apabila budaya tersebut lemah maka akan menghambat tujuan suatu organisasi (Sutrisno, 2018).

Keberhasilan dari penerapan *good governance* itu sendiri salah satunya tidak terlepas dari adanya pengaruh faktor internal organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai dampak terhadap kinerja organisasi atau mungkin bisa dikatakan menjadi faktor penting dalam penentuan tingkat keberhasilan maupun kegagalan. Berbagai keluhan maupun ketidakpuasan masyarakat dalam pemberian pelayanan publik menyebabkan mendesaknya keinginan perubahan kinerja pegawai kearah yang lebih baik. Dalam hal ini, untuk menciptakan perubahan tersebut perlu adanya tindakan menuntun pegawai untuk lebih meningkatkan komitmen kerjanya terhadap organisasi tersebut.

Menurut Adha (2014) mengemukakan bahwa ketidakpastian lingkungan merupakan faktor-faktor lingkungan yang dihadapi dari suatu organisasi yang nantinya dapat berpotensi menghalangi kinerja organisasi bila tidak sanggup menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungan. Ketidakpastian lingkungan menyebabkan sebuah organisasi tersebut mengharuskan beradaptasi dengan situasi lingkungannya (Sari, 2019). Ketidakpastian dapat terjadi apabila seseorang merasa tidak mampu untuk

memperkirakan apa yang akan terjadi secara tepat dimasa mendatang. Hal ini dapat membawa dampak terhadap ketepatan suatu perencanaan yang telah disusun, karena jika situasi ketidakpastian tinggi, maka informasi menjadi media yang sangat dibutuhkan didalam suatu kegiatan perencanaan sebuah organisasi.

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi suatu akuntabilitas kinerja. Mengingat dalam hal ini komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Komitmen dikatakan dapat terlaksana apabila seseorang dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah dimana suatu kondisi seorang individu dalam memihak organisasi dan tujuannya yang mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu untuk menciptakan akuntabilitas agar menuju kearah yang lebih baik lagi maka komitmen dalam organisasi ini sangat diperlukan guna sebagai pertanggungjawaban secara luas kepada masyarakat. Tujuan dari organisasi sektor publik ini salah satunya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang merata. Penyebab dari munculnya ketidakpuasan masyarakat terhadap administrasi pelayanan publik, dikarenakan masyarakat memiliki edukasi yang kurang tentang pengelolaan administrasi birokrasi. Maka dari itu organisasi perlu memberikan kepedulian terhadap para anggota supaya diperoleh komitmen yang tinggi dari setiap anggota organisasi (Febri dkk, 2017).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh sistem pelaporan, budaya organisasi, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja. Penelitian yang dilakukan Herawaty (2011) dan Cantika (2018) bahwa secara parsial variabel sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Akan tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eko (2013) menyatakan sistem pelaporan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan Febri dkk (2017) tentang pengaruh komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran dan efektivitas pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian Kadek Fitria dkk (2017) menunjukkan hasil yang berbeda dimana komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah dijabarkan diatas terkait dengan akuntabilitas kinerja pada suatu instansi pemerintahan pusat maupun daerah maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Sistem Pelaporan, Budaya Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja (Studi Empiris Pegawai SKPD Kabupaten Ponorogo)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah disampaikan diatas maka terdapat beberapa perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja di SKPD Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja di SKPD Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja di SKPD Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja di SKPD Kabupaten Ponorogo?
5. Apakah sistem pelaporan, budaya organisasi, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja di SKPD Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja.
- b. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja.
- c. Mengetahui pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap akuntabilitas kinerja.

- d. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja.
- e. Mengetahui pengaruh sistem pelaporan, budaya organisasi, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur pada Universitas Muhammadiyah Ponorogo, sebagai bahan tambahan informasi kepada pihak yang membutuhkan serta dapat menjadi salah satu acuan penelitian pengembangan selanjutnya.

b. Bagi Pihak Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi kinerja SKPD Kabupaten Ponorogo khususnya untuk pegawai karena didalam suatu instansi pemerintah apabila budaya organisasi berjalan dengan baik maka akan semakin baik pula kinerja organisasi yang ingin dicapai karena hal ini budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal bertingkah laku.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana studi banding antara teori yang sudah didapat selama dibangku perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dalam pemerintahan pusat maupun daerah. Sehingga dapat dijadikan bekal nantinya dalam dunia kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi atau literatur untuk penelitian selanjutnya dengan pemilihan tema yang serupa dimasa mendatang. Sehingga peneliti yang akan melakukan penelitian serupa mempunyai gambaran mengenai “Pengaruh Sistem Pelaporan, Budaya Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja”

