

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masa era reformasi saat ini, terdapat tuntutan untuk meningkatkan kinerja organisasi sektor publik agar lebih berorientasi pada terwujudnya *good public governance and good corporate governance* (Mardiasmo, 2009:27). Pemerintah sebagai organisasi sektor publik terbesar bertanggung jawab penuh untuk mewujudkan *good governance* dengan cara menjalankan aspek-aspek fungsional pemerintah secara efektif dan efisien. Selain itu, terwujudnya *good governance* mensyaratkan adanya penerapan pelaporan keuangan yang berbasis pada prestasi kerja secara riil, sebagai salah satu indikator terselenggaranya pemerintahan yang bersih. Kondisi ini mendorong berkembangnya wacana perlunya reformasi keuangan dan anggaran agar pengalokasian anggaran lebih berorientasi pada kepentingan publik melalui anggaran berbasis kinerja.

Pendekatan penganggaran yang berbasis kinerja sangat diperlukan bagi suatu kerja instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada publik. Secara khusus, penerapan anggaran berbasis kinerja dilaporkan dalam bentuk Laporan Kinerja. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran.

Keberhasilan penerapan anggaran berbasis kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, meliputi: kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpi yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutinya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutinya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan (Robbins, 2010). Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat

untuk mempertahankan keanggotanya dalam organisasi (Ikhsan dkk, 2000). Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2012).

Terdapat beberapa peneliti yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja. Penelitian Wulandari (2013) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada BLU Universitas Sebelas Maret. Penelitian Pratama (2016) juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Berbeda dengan penelitian Wulandari (2013), hasil penelitian Fitri (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja pada Pemerintahan Kabupaten Lombok Barat.

Penelitian Fitri (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat. Penelitian Pratama (2016) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan hasil penelitian Wulandari (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada BLU Universitas Sebelas Maret.

Penelitian Sholihah (2015) menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada Badan Layanan Umum Kota Malang. Penelitian Pratama (2016) juga menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bojonegoro. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Massuki Fitri, dkk (2013) menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, komitmen seluruh komponen organisasi, kualitas sumber daya, *reward*, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja.

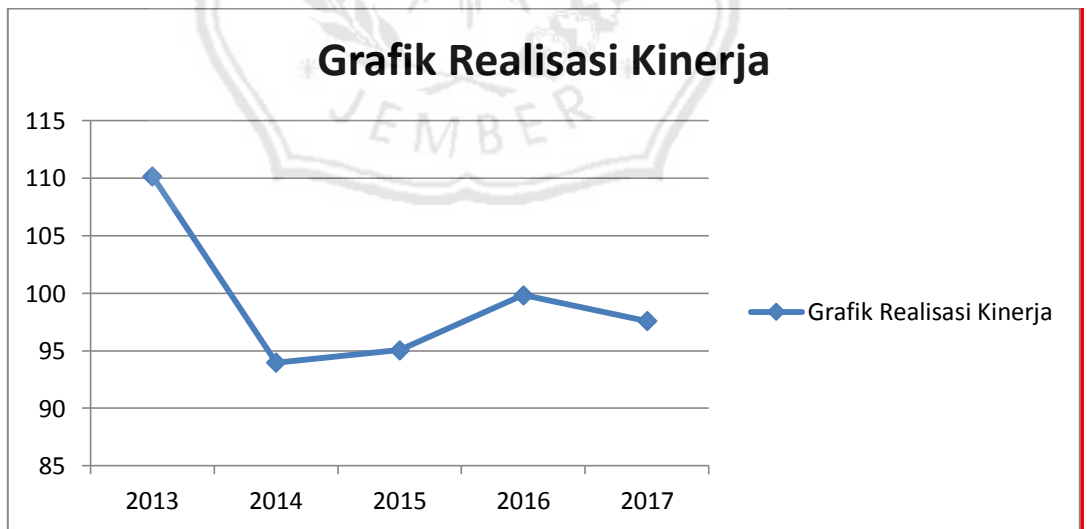
Sebagai salah satu bagian dari pemerintah Kabupaten Jember yang melaksanakan *Good governance*, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember telah menerapkan anggaran berbasis kinerja. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dan berdasarkan Peraturan Bupati Jember Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan. Berdasarkan data pencapaian kinerja pelayanan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

sudah membuat laporan kinerja setidaknya mulai Tahun 2011. Laporan kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember merupakan bentuk akuntabilitas dan pelaksanaan tugas yang berfungsi antara lain sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi, serta wujud transparansi dan pertanggung jawaban kepada masyarakat.

Pemerintah menetapkan suatu target sebagai acuan untuk pencapaian peningkatan penerimaan yang harus dicapai. Jika penerimaan melebihi target yang telah ditetapkan maka akan berdampak positif bagi penerimaan pendapatan daerah. Sedangkan jika acuan target yang telah ditetapkan tidak tercapai maka perlu dievaluasi agar target yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Jember bisa mencapai atau melebihi target. Laporan Kinerja ini juga merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap unit di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa Realisasi Kinerja Kabupaten Jember perkembangannya selama 5 Tahun mengalami naik turun atau fluktuasi yang dapat dilihat melalui Realisasi Kinerja, dapat diketahui dalam tingkat keberhasilan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, dalam merealisasikan target-target yang telah ditetapkan. Hasil Realisasi Kinerja Tahun 2013 – 2017 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Kinerja Tahun 2013 – 2017**



Sumber data: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Penerapan anggaran berbasis kinerja merupakan salah satu faktor penting terciptanya *good governance* dan penerapan anggaran berbasis kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia, maka peneliti akan menganalisa “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai penurunan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang dapat dilihat dari laporan realisasi kinerja pada Tahun 2013 – 2017. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia.

## **1.3 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini yakni apa faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?

## **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
3. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga mengenai faktor-faktor utama pendukung penerapan anggaran berbasis kinerja dan dapat digunakan untuk mengevaluasi penerapan anggaran berbasis kinerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
2. Bagi Akademisi  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

