

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

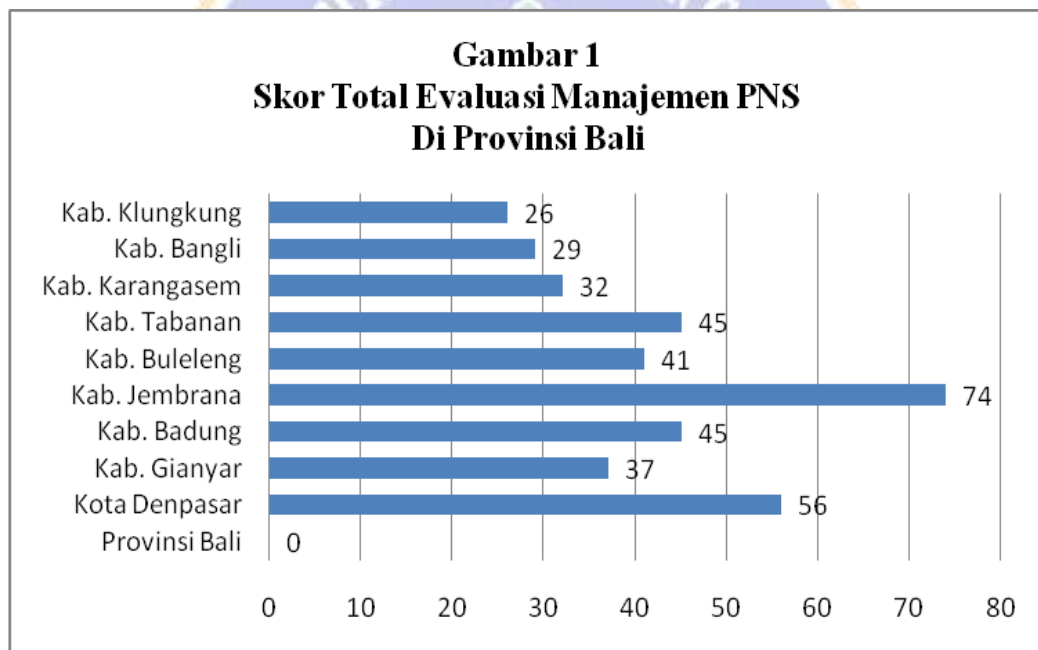
ASN sebagai dalam keberhasilan penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional, sumber daya manusia merupakan unsure yang paling penting ada untuk mencapai tujuan tersebut. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya dalam menjalankan tugas.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparat pemerintah diupayakan agar selalu sigap dalam mengemban beban yang diberikan dengan baik. Namun pada kenyataannya masih sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para aparat banyak yang bekerja tidak sesuai dengan standard an atanggung jawab. Dugaan ini diperkuat dengan munculnya berita dari Nusabali.com (2018) yang menyatakan bahwa pada tahun 2014 ada seorang yang mencoreng citra pns pada saat itu, namun diterlibat kembali pada tahun 2018. Pegawai ini dikatakan tersangkut dalam tindak pidana korupsi karena penyalahgunaan sistem informasi akuntansi pengelolaan anggaran pendidikan. Bukti penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai tersebut menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak dapat menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan kewenangan yang telah dipercayakan kepadanya, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut tidak baik. Widodo (2006) mengemukakan kinerja adalah menyelesaikan kerja dengan penuh keyakinan dan sesuai dengan yang diharapkan.

Selain kasus tersebut rekapitulasi skor parameter kinerja pegawai Provinsi Bali pada tahun 2019 seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai SKPD Kabupaten Buleleng masuk dalam kategori sangat

rendah yaitu hanya 10%. Meskipun dari segi kinerja pegawai Kabupaten Buleleng tidak menduduki peringkat paling rendah akan tetapi dilihat dari sudut pandang kesesuaian penempatan formasi dengan bidang keahlian seperti yang tercantum pada Gambar 2, Kabupaten Buleleng tergolong paling rendah diantara kabupaten lainnya di Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beragam permasalahan terkait pegawai SKPD Kabupaten Buleleng yang perlu menjadi perhatian Pemkab Buleleng agar terhindar dari tidak tercapainya tujuan organisasi yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Gambar 1
Skor Total Evaluasi Manajemen PNS Di Provinsi Bali

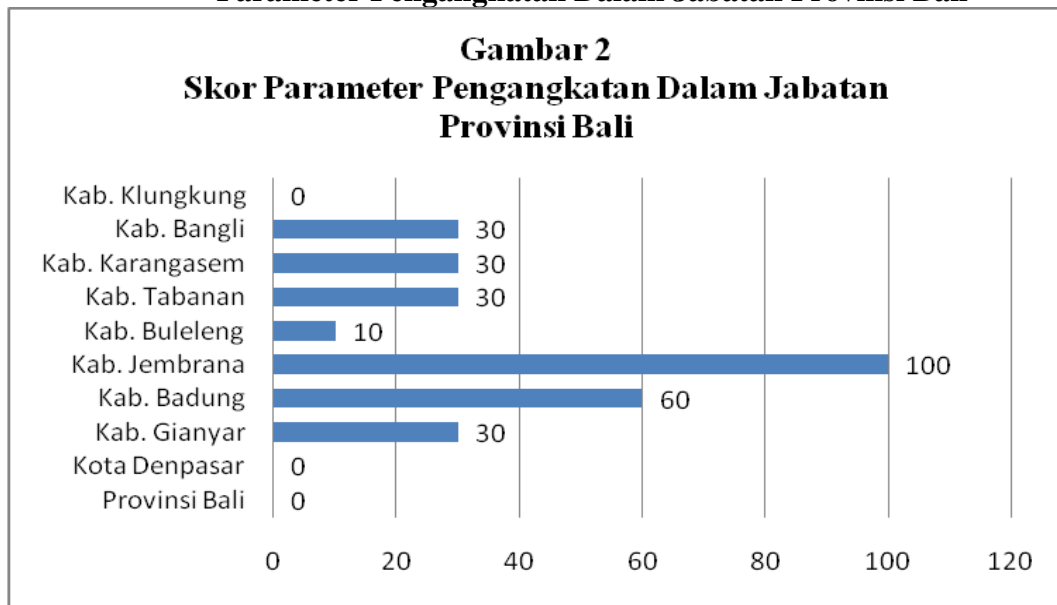


Sumber: PKKOD-LAN, 2019 (data diolah)

Berdasarkan gambar 1 mengenai skor total evaluasi manajemen PNS di provinsi Bali, maka dapat dilihat skor parameter kinerja pegawai untuk kabupaten Buleleng berada di angka 41, dibawahnya terdapat kabupaten Gianyar dengan skor parameter kinerja pegawai di angka 37, serta diatasnya terdapat kabupaten Tabanan dan kabupaten Badung yang berada di angka 45. Skor parameter kinerja

pegawai tertinggi adalah kabupaten Jembrana dengan angka 74. Dengan adanya data tersebut maka dapat dilihat kabupaten Buleleng masih berada di posisi ke lima yang dimana masih berada di posisi yang relatif rendah.

Gambar 2
Parameter Pengangkatan Dalam Jabatan Provinsi Bali



Sumber: PKKOD-LAN, 2019 (data diolah)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada gambar 2 mengenai parameter pengangkatan dalam jabatan provinsi Bali, skor kabupaten Buleleng berada di angka yang masih rendah yaitu 10. Apabila dibandingkan dengan skor kabupaten Jembrana yang menjadi angka terbesar yaitu 100, tentu skor kabupaten Buleleng berada sangat jauh. Diatas kabupaten Buleleng sendiri terdapat kabupaten Bangli, kabupaten Karangasem, kabupaten Tabanan, dan kabupaten Gianyar di angka 30.

Data kepegawaian juga menunjukkan bahwa jumlah aparatur negeri sipil di Pemkab Buleleng juga mengalami penurunan pada tahun 2017-2018. Berikut jumlah pegawai negeri sipil di wilayah kabupaten provinsi Bali pada tahun 2017-2018 dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. 1

**Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Bali Menurut Pemerintah Daerah,
Akhir Tahun 2017-2018**

No	Kabupaten/ Kota	Letak Geografis		2017			2018		
		Km ²	%	Jumlah PNS Menurut Pemda (Orang)		Jumlah PNS Menurut Pemda (Orang)		Laki-laki + Perempuan	
				Laki-laki	Perempuan	Laki-laki + Perempuan	Laki-laki + Perempuan		
1.	Jembrana	841,80	14,93	2003	1629	3632	1846	1562	3408
2.	Tabanan	839,33	14,89	3908	3798	7706	3633	3647	7280
3.	Badung	418,52	7,42	4401	4097	8498	4209	4041	8250
4.	Gianyar	368,00	6,53	3513	3201	6714	3316	3085	6401
5.	Klungkung	315,00	5,59	2550	1874	4424	2423	1827	4250
6.	Bangli	520,81	9,24	3056	2222	5278	2930	2159	5089
7.	Karangasem	839,54	14,8	3999	2774	6773	3806	2706	6512
8.	Buleleng	1.365,88	24,23	4680	3683	8363	4381	3562	7943
9.	Denpasar	127,78	2,27	2558	3438	5996	2429	3261	5690

Sumber : Data Statistik Provinsi Bali

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari letak geografisnya, Kabupaten Buleleng memiliki letak geografis yang paling luas yaitu 1.365,88 Km² dari kabupaten lainnya di Provinsi Bali, akan tetapi jumlah pegawai negeri sipil di Pemkab Buleleng yang berkontribusi terhadap pelayanan kepada masyarakat justru mengalami penurunan yang signifikan. Tahun 2017 jumlah pegawai negeri sipil di Pemkab Buleleng tercatat 8,363 orang yang terdiri dari laki-laki 4,680 orang dan perempuan 3,683 orang. Dibandingkan dengan tahun 2018 yang tercatat 7,943 yang terdiri dari 4,381 laki-laki dan perempuan 3,562 orang, sehingga terjadi penurunan karyawan atau berkurang sebanyak 420 orang.

Salah satu pengaruh internal yang dimaksud yang masih menjadi permasalahan di Kabupaten Buleleng adalah terkait dengan keahlian karyawan,

sedangkan faktor dari eksternal adalah berupa pemanfaatan teknologi informasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian tugas karyawan dengan bidang keahliannya dan keahlian dalam menggunakan sistem informasi tentu sangat berpengaruh kinerja karyawan. Keahlian pengguna merupakan suatu kegiatan mencapai hasil yang maksimal, dimana hal tersebut dipengaruhi oleh faktor utama yaitu keahlian dalam suatu bidang yang digeluti. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan dari IKAM Putra dan IMPD Putra (2016) yang menyatakan bahwa keahlian pengguna berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Asiatun (2012) yang menyatakan keahlian pengguna berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor internal lainnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah integritas pegawai. Integritas adalah suatu pola pikir atau perilaku yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk selalu bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggungjawab dalam melaksanakan segala tugasnya. Dengan adanya integritas juga mewajibkan seluruh pegawai agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Permasalahan yang berkaitan dengan integritas pegawai yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Banyak PNS yang masih bersantai saat dikantor, padahal banyak kerjaan yang harus dikerjakan saat dikantor. Sehingga hal tersebut mengakibatkan kurangnya integritas pada karyawan (*cpns.com*). Menurut penelitian yang berkaitan dengan integritas pegawai yang dilakukan oleh Rani, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa integritas pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian

akuntansi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Arini (2010) yang menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Sehingga diharapkan dengan adanya integritas pegawai yang baik maka dapat mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seperti yang dituntut pada era digital saat ini adalah pemanfaatan teknologi. Salah satu sistem informasi yang diterapkan pada Pemerintah Kabupaten Buleleng yaitu SIPKD yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. SIPKD merupakan aplikasi yang dibuat oleh Ditjen Keuangan Daerah Kemendagri dalam rangka untuk mempercepat transfer data dan efisiensi dalam penghimpunan data keuangan daerah yang diterapkan pada tahun 2011 (Kemendagri, 2013).

Penelitian yang berkaitan dengan penggunaan SIPKD dilakukan oleh Dominggus, dkk (2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan SIPKD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja akan meningkat jika didampingi dengan pemanfaatan sistem informasi yang nantinya mampu mempercepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Brawijaya dan Latrini (2020) yang menyatakan bahwa Penerapan SIPKD tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan SIPKD, Keahlian Pengguna Sistem, dan Integritas Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Dinas Kabupaten Buleleng)”**. Perbedaan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya dari Pirade Dkk (2013) adalah tentang kebaruan variabel yang diteliti. Terdapat dua variabel yang ditambahkan yaitu Keahlian Pengguna dan Integritas. Diduga selain SIPKD ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut peneliti. Ahli tidaknya karyawan sebagai pengguna akan memberikan dampak baik maupun buruk bagi kinerjanya sendiri. Selain itu, karyawan yang memiliki pribadi yang jujur dan karakter yang kuat maka integritasnya dapat dikatakan tinggi, sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Apabila sebaliknya tindakan atau nilai-nilai yang diterapkan buruk maka kinerja yang akan terlihat buruk.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ditemukannya kendala-kendala dalam penganggaran terhadap SIPKD sehingga akan menghambat pelaporan realisasi ke dalam SIPKD.
2. Kurang telitinya dan kurangnya pemahaman karyawan dalam pengaplikasian sistem, sehingga terlihat rendahnya keahlian dari karyawan.
3. Masih adanya karyawan yang tersangkut dalam tindak pidana korupsi karena penyalahgunaan sistem informasi akuntansi pengelolaan anggaran pendidikan. Hal ini menjelaskan bahwa kurangnya integritas yang dimiliki karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil penelitian ini diharapkan agar tidak membelok dari apa yang dipikirkan sebelumnya hingga nantinya dapat memudahkan dapatkan data, maka penulis tetapkan batas mengenai penerapan SIPKD, keahlian pengguna sistem, dan integritas pegawai terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah penerapan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja karyawan SKPD di Kabupaten Buleleng?
2. Apakah keahlian pengguna sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan SKPD di Kabupaten Buleleng?
3. Apakah integritas pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan SKPD di Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan SKPD Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui pengaruh keahlian pengguna sistem terhadap kinerja karyawan SKPD Kabupaten Buleleng.
3. Untuk mengetahui pengaruh integritas pegawai terhadap kinerja karyawan SKPD di Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini agar bisa jadi referensi dalam perkembangan ilmu, serta kedepannya riset ini dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya untuk menjadi acuan riset mengenai kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi SKPD

- a. Uji ini agar bisa memberi informasi yang cukup kepada karyawan SKPD mengenai bagaimana penggunaan SIPKD, keahlian pengguna sistem, dan integritas pegawai nantinya dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.
- b. Memberikan informasi terhadap karyawan SKPD bahwa pentingnya penerapan SIPKD, keahlian pengguna sistem dan integritas pegawai dalam lingkup dunia kerja.

2. Manfaat Bagi Universitas

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi arahan untuk mengedepankan tingkat kinerja pegawai dalam lembaga.
- b. Dapat bantu terapkan SIA pada organisasi hingga bisa tingkatkan juga kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

- a. Sebagai bahan dalam pelaksanaan kegiatan dalam ruang agar bisa diterapkan SIPKD, keahlian pengguna sistem dan integritas pegawai terhadap karyawan SKPD.