

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Undang-undang (UU) No.8 tahun 2004 tentang kepegawaian dan disiplin pegawai negeri, menjadi hal yang harus di perhatikan oleh pegawai negeri sipil. Dalam penerapan peraturan pemerintahan tersebut banyak pegawai negeri yang kena sanksi atas ketidakdisiplinan dalam bekerja. Ketidakdisiplinan kerja ini akan mengidentifikasi timbulnya sebuah kecurangan dalam hal yang menyangkut kinerja keuangan dalam hal yang menyangkut kinerja pengelola keuangan negara. Apalagi penyebab ketidakdisiplinan tersebut dari bagian keuangan, yaitu ketatausahaan dan penyusunan anggaran. Oleh karena itu Inspektorat menyarankan saat penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun yang akan datang diprioritaskan pada lulusan akuntansi untuk membantu bagian tata kelola keuangan disetiap Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) dalam mencapai sebuah pemerintahan yang *Good Governance*.

Selain faktor tuntutan kedisiplinan ada faktor yang telah dikemukakan oleh Ketua Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, Anwar Nasution (2007) dalam Herminingsih (2009), menegaskan bahwa berdasarkan hasil audit BPK, ternyata kinerja pemerintah daerah (PEMDA) di tanah air masih jauh dari memuaskan karena belum transparan dan akuntabel. Kinerja pemerintah daerah belum sepenuhnya disusun berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) yang dikeluarkan pemerintah tahun 2005. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya personel

baik kualitas maupun kuantitas, terutama di tingkat kabupaten/ kota. Daerah belum mampu dalam menyerap dana pembangunan yang begitu besar setelah adanya otonomi daerah.

Kinerja pemerintah daerah dalam pengelolaan anggaran daerah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel merupakan harapan dari seluruh masyarakat. Proses penganggaran merupakan kegiatan yang penting dan melibatkan berbagai pihak. Penganggaran pada dasarnya merupakan proses penetapan peran pimpinan satuan kerja dalam melaksanakan satuan program atau bagian dari program. Penganggaran memerlukan kerjasama para pimpinan satuan kerja dalam organisasi pemerintahan. Struktur organisasi satuan kerja menunjukkan tanggungjawab setiap pelaksana anggaran. Setiap pelaksana bertanggungjawab untuk menyiapkan dan mengelola elemen anggarannya masing- masing.

Pengelola anggaran daerah adalah orang yang paling berperan penting dalam menyusun anggaran, untuk menyelesaikan tugasnya pengelola anggaran sangat dipengaruhi oleh perilaku akuntansi. Perkembangan akuntansi pun tak lepas dari perilaku. Perilaku akuntansi merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi di mana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Perilaku akuntansi menekankan pada pertimbangan dan pengambilan keputusan akuntan, pengaruh dan fungsi akuntansi pemerintahan terhadap perilaku, misalnya pertimbangan (*judgment*) dan pengambilan keputusan keuangan dan pengaruh dari keluaran dari fungsi-fungsi akuntansi berupa laporan keuangan terhadap pertimbangan pemakai dan pengambilan keputusan.

Di dalam ilmu perilaku akuntansi sangat erat hubungannya dengan kinerja pengelola anggaran daerah tidak jauh dari sebuah bidang ilmu yaitu ilmu akuntansi. Fungsi akuntansi adalah memberikan informasi kuantitatif, umumnya dalam ukuran uang, mengenai suatu badan ekonomi yang dimaksudkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi sebagai dasar memilih diantara beberapa alternatif (Harahap, 2005:4). Keberhasilan suatu kinerja seorang tidak lepas dari perilaku manusia selaku pemakai dan yang memberikan responnya. Mendesaknya kebutuhan akuntansi dan pentingnya peranan manusia (akuntan) dalam bidang akuntansi, maka dengan mengadopsi bidang-bidang ilmu lainnya, seperti ilmu psikologi khususnya psikologi kognitif, antropologi dan sosial.

Dalam ilmu keperilakuan seorang akuntan, ada berbagai kecerdasan yang mendasari seorang akuntan tersebut dan pastinya akan sangat berpengaruh bagi pengelola anggaran daerah. Adapun berbagai kecerdasan yang dimaksud disini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Masing – masing kecerdasan itu memiliki porsi yang berbeda-beda untuk mencapai suatu insan yang bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Mustafa (2007) tentang pengaruh kecerdasan emosional yang mempunyai variabel-variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap produktivitas kerja. Dalam menafsirkan perilaku akuntansi perlu suatu konsep yang didasarkan pada basis sosial yang dibangun oleh manusia yang utuh, dalam artian manusia yang tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual (IQ) tetapi juga memiliki

kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) agar dapat menghasilkan sebuah perubahan dan pengetahuan yang lebih baik.

Kemampuan seorang akuntan dalam mengolah masing-masing kecerdasan, seseorang mempunyai cara yang berbeda-beda seperti yang di paparkan Bradberry dan Greaves (2009 : 54), Ilmuan pada tahun 1990-an mengeksplorasi IQ sebagai metode cepat untuk memisahkan pelaku yang memiliki kualitas rata-rata dengan pelaku yang istimewa. Mereka segera menyadari keterbatasan pendekatan tersebut. Ada banyak orang yang demikian cerdas (memiliki kemampuan luar biasa dalam membaca, menulis, dan ilmu hitung) namun dibatasi oleh kemampuan mereka dalam mengelola perilaku dan hubungan sosial mereka. Oleh sebab itu, Bradberry dan Greaves (2009 : 55), dalam konsep kecerdasan emosional menjelaskan mengapa dua orang dengan tingkat IQ yang sama, bisa saja memiliki tingkat keberhasilan hidup yang demikian berbeda.

Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Seperti yang diungkapkan oleh Vendy (2010 : 101-131) dalam Nur Hidayah (2011:4) :

Kecerdasan intelektual (IQ) adalah sebuah kecerdasan berfikir dan akal cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara seimbang. Kecerdasan emosional adalah salah satu potensi terbesar dan terbaik yang dimiliki oleh manusia di dalam sebuah kehidupan yang penuh dengan kesuksesan dan kebahagiaan yang utuh dan sejati. Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani.

Pada pemaparan yang dijelaskan diatas dapat kita ketahui bahwa tiga kecerdasan tersebut merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Penelitian yang

ditulis oleh Boyatzis dalam Trihandini (2005) bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang didalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang didalam organisasi memerlukan sistem kompetensi dan profesionalisme guna untuk menciptakan seorang pengelola keuangan yang mempunyai nilai tinggi dalam profesinya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2006), mengemukakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya variabel profesionalisme akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Penambahan variabel ini juga merupakan saran dari Nur Hidayah (2011) di dalam penelitiannya menyarankan agar menambah beberapa variabel sehingga penelitian lebih berkembang. Variabel kompetensi dalam penelitian Nur Hidayah adalah sebagai variabel pemoderasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan dua variabel pemoderasi yaitu profesionalisme dan variabel kompetensi. Kompetensi dan profesionalisme sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam sumber daya manusia (SDM), mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Bisa dibayangkan betapa

hebatnya jika bisa dibangun suatu kecerdasan sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawannya untuk mengembangkan kecerdasan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritualnya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat (Martin dalam Trihandini 2005:18).

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah terus melakukan berbagai upaya dengan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, salah satunya dengan penyempurnaan sistem administrasi negara secara menyeluruh. Pemerintah daerah membutuhkan sumberdaya manusia yang profesional (memiliki kualitas dan kompetensi tinggi) terutama bagi yang duduk dalam jabatan, sebagaimana ditekankan pada pasal 17 ayat (2) UU Nomor 43 Tahun 1999, yaitu pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.

Peran profesionalisme dan kepentingan individu dalam organisasi pemerintah daerah sangatlah penting yaitu untuk mencapai tujuan pemerintah daerah didasarkan pada kompetensi dan ketertarikan individu untuk memenuhi tujuan atau kepentingannya. Namun sering terjadi tujuan yang ditetapkan pemerintah daerah bertentangan dengan tujuan perangkat daerahnya itu sendiri dan kompetensi masing – masing individu sehingga menghasilkan kinerja yang rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja perangkat daerah dari masing- masing individu tersebut akan berpengaruh pada kinerja pemerintahan secara menyeluruh.

Profesionalisme dan kompetensi merupakan sesuatu yang sangat penting guna untuk menghasilkan kinerja dari perangkat daerah yang berperan dalam pengelolaan anggaran daerah.

Penelitian ini dilakukan di kabupaten Bangkalan, dimana kabupaten Bangkalan merupakan kabupaten yang menerima penghargaan kedua kalinya meraih opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Kabupaten Bangkalan telah mencapai standar tertinggi dalam akuntansi dan pelaporan keuangan. Pada tahun 2010 dan 2012 Bupati menjelaskan bahwa bukan predikat WTP yang diraih kabupaten Bangkalan, tetapi bobotnya lebih tinggi dari sebelumnya. Artinya, laporan keuangan daerah kabupaten Bangkalan mendekati sempurna atau bisa disebut dengan istilah WTP tanpa catatan. Itu semua terjadi karena kerjasama dari pihak yang memberi apresiasi kepada jajaran eksekutif termasuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Predikat ini bisa diraih karena laporan keuangan daerah kabupaten Bangkalan mulai pengungkapan, penilaian, pengukuran dan pengakuan terhadap semua akun pelaporan telah memenuhi semua yang disyaratkan dalam sistem akuntansi pemerintahan.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan bagian dari pemerintah daerah yang melaksanakan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik, baik secara langsung ataupun tidak. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tersebut SKPD pengelola anggaran diberikan alokasi dana (anggaran). Oleh karena itu SKPD disebut juga Pengelola Anggaran (PA). Adapun tugas pokok dari pengelola anggaran adalah menyusun dokumen pelaksanaan anggaran, melaksanakan

rencana yang telah ditetapkan, memberikan arahan atau bimbingan dan mengawasi pelaksanaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan mempertanggungjawabkan semua kegiatan dari mulai pelaksanaan anggaran pengadaan barang dan kebenaran keputusan yang diterbitkan. Oleh karena itu dalam penyusunan laporan anggaran pengelola dalam SKPD memiliki kecerdasan yang berbeda-beda dari masing-masing perilaku individu akuntan diberbagai instansi untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas maka peneliti ingin mengadakan penelitian tentang bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pengelola anggaran dengan variabel *moderating* kompetensi dan profesionalisme, dan akan mengambil studi kasus pada SKPD kabupaten Bangkalan – Madura.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada , maka rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola anggaran daerah?
2. Apakah kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola anggaran daerah?
3. Apakah kecerdasan spritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola anggaran daerah?

4. Apakah variabel profesionalisme mampu memoderasi pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pengelola anggaran daerah?
5. Apakah variabel kompetensi mampu memoderasi pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pengelola anggaran daerah?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dan perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui kecerdasan intelektual (IQ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola anggaran daerah.
2. Untuk mengetahui kecerdasan emosional (EQ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola anggaran daerah.
3. Untuk mengetahui kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola anggaran daerah.
4. Untuk mengetahui variabel profesionalisme dalam memoderasi pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pengelola anggaran daerah.
5. Untuk mengetahui variabel kompetensi dalam memoderasi pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pengelola anggaran daerah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak SKPD

Sebagai bahan masukan dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangannya khususnya yang terkait dengan kecerdasan emosional ,kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, profesionalisme dan kompetensi sehingga di kemudian hari dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi akademisi

Memberikan kontribusi pengembangan literatur akuntansi sektor publik di Indonesia. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya penelitian-penelitian akuntansi sektor publik. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian berikutnya.