

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era reformasi, tuntutan transparansi dalam sistem pemerintah semakin meningkat, tidak terkecuali transparansi dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Pemerintah daerah diwajibkan menyusun laporan pertanggungjawaban yang menggunakan sistem akuntansi yang diatur oleh pemerintah pusat dalam bentuk Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang bersifat mengikat seluruh pemerintah daerah.

Dengan adanya otonomi daerah, pengelolaan keuangan sepenuhnya berada ditangan pemerintah daerah. Hal tersebut akan memperlihatkan bagaimana cara pemerintah daerah dalam mengelola keuangan daerahnya serta bagaimana kinerja yang mereka hasilkan. Kinerja merupakan penentuan efektifitas operasional pada suatu waktu tertentu dalam organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pengelola keuangan tergantung pada kemampuan staf/pegawai untuk menyusun laporan keuangan. Di dalam penyusunan laporan keuangan daerah, salah satu hal yang mendasar dan penting dari penerapan akuntansi adalah sistem akuntansi.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan begitu juga sebaliknya ketika sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, manusia sebagai motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses. Mereka membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang baik, sehingga diperlukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi yaitu karyawan.

Karyawan merupakan penggerak kegiatan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu dalam melakukan kegiatannya karyawan memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja. Secara umum dalam suatu organisasi, selalu menginginkan setiap karyawan mengikuti aturan-aturan yang berlaku didalam organisasi perusahaan agar dapat fokus kepada tujuan organisasi perusahaan. Perusahaan harus memiliki seperangkat kebijakan dan peraturan yang menjadi suatu batasan dalam menjalankan kegiatannya. Dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap perusahaan yang memperkerjakan sekurang-kurangnya sepuluh orang karyawan, wajib membuat peraturan perusahaan, peraturan tersebut sekurang-kurangnya harus memuat hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan, syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan

jangka waktu peraturan perusahaan. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan kepada karyawan. Kebijakan tersebut harus diikuti oleh setiap karyawan perusahaan. Ketaatan dan kepatuhan karyawan sebagai realisasi dari disiplin kerja dalam melaksanakan tugas akan berdampak kepada hasil kerjanya. Proses pelaksanaan program kerja sebagai realisasi untuk mencapai tujuan perusahaan harus dilakukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, sehingga kinerja pengelola keuangan dalam melaksanakan tugasnya akan menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2014:133) yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja.

Kinerja staf pengelola keuangan merupakan gambaran penting mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya organisasi yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik contohnya peraturan, informasi, dan kebijakan. Kinerja staf menunjukkan efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. (Wibowo 2014 : 7)

Adanya permasalahan yang muncul berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan yaitu pemerintah Kab. Bandung barat mendapatkan nilai CC dari KEMENPAN akibat kinerja PNS yang rendah. Kab. Bandung barat mendapat penilaian CC dilihat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang diberikan oleh Kementerian Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Revolusi Birokrasi (Kemenpan RB). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tersebut menggambarkan kinerja yang dicapai oleh pemerintah KBB atas pelaksanaan program dan kegiatan, dalam siklus anggaran yang berjalan 1 tahun masih belum maksimal. Dalam penilaian 5 komponen yang dievaluasi dari KBB terbilang masih rendah yakni perencanaan kerja yang bobotnya 35, pengukuran kerja 20 bobot, pelaporan kerja 15 bobot, evaluasi kerja hanya 10 bobot dan pencapaian kinerja yang hanya 20 bobot. Namun dengan demikian KBB hanya mampu mengumpulkan bobot nilai 50-65. Dari skor yang diraih yang hanya berbobot 50-65, komponen yang paling mempengaruhi penilaian terletak pada perencanaan kerja yang selalu copy paste setiap tahunnya dan kurang selaras dengan Visi Misi Bupati. Kemudian kekurangan Pemkab KBB terletak pada ketidakmampuan dalam menyusun indikator kinerja, serta ketidakselarasan antara perencanaan dengan penganggaran.

(<http://jabar.tribunnews.com/2017/01/26/kbb-dapat-nilai-cc-kinerja-pemerintah-dinilai-mengecewakan>)

Kualitas Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, dan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) berkinerja rendah. Ketiganya itu memiliki kinerja di bawah 50 atau jauh di bawah kecamatan yang mendapat penilaian sekitar 90. Selain itu,

sekitar 1.000 pegawai negeri sipil (PNS) berkinerja rendah, contohnya terdapat sekitar 38 program pembangunan yang terlambat penyelesaian. Beberapa diantaranya pembangunan perumahan, apartemen, hingga danau retensi untuk pengendalian banjir. Harusnya pada september ini selesai karena dulu komitmennya maret sudah *groundbreaking*. Akibatnya, ada sejumlah sanksi yang akan diberikan, yang nilainya di bawah 50 tidak akan dikasih tunjangan dan di bawah 75 tidak ada kenaikan pangkat. Penilaian itu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

(<http://mediaindonesia.com/read/detail/106795-buruk-kinerja-tiga-opd-kota-bandung>)

Dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dinas pemerintah Kab. Bandung Barat dinilai kurang maksimal sehingga tujuan dari pemerintah Kab. Bandung barat belum tercapai, contohnya masih banyak perencanaan yang belum selesai dan ketidakmampuan dalam menyusun indikator kinerja, serta ketidakselarasan program, oleh karena itu berdampak pada penilaian dari Kemenpan-RB yang mendapatkan nilai CC untuk pemerintah Kab. Bandung barat.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan menuntut suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas sistem yang digunakan, diperlukan strategi dalam menentukan sistem yang baik di dalam suatu perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sistem informasi yang digunakan adalah dengan tersedianya data yang terintegrasi sehingga akan didapatkan informasi dengan cepat sebagaimana yang dibutuhkan oleh pengambil keputusan. Keputusan akan

sangat ditentukan oleh kualitas informasi. Sedangkan tepat atau tidaknya keputusan yang dibuat akan berdampak terhadap kinerja organisasi tersebut.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu *knowledge sharing*. Dalam setiap karyawan, *knowledge sharing* memegang peranan penting untuk keberhasilan perusahaan. Menurut (Lumbantobing 2011:24) *Knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Salah satu tujuan *knowledge sharing* yaitu *knowledge sharing* dapat meningkatkan motivasi pekerja dan saling meningkatkan sistem informasi akuntansi agar lebih baik.

Knowledge sharing dalam perusahaan diharapkan akan muncul ide-ide baru. Keberhasilan dalam mengkomunikasikan *knowledge sharing* akan mampu membawa kemudahan bagi perusahaan sehingga sukses dalam mendapatkan ide baru di berbagai aspek dalam sistem informasi akuntansi. Mengkomunikasikan suatu *knowledge sharing* dalam perusahaan dapat dikatakan berhasil jika muncul ide-ide baru yang dihasilkan antar karyawan, ide-ide baru yang dihasilkan dari *knowledge sharing* dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan sistem informasi akuntansi.

Adanya permasalahan yang muncul berkaitan dengan *knowledge sharing* yaitu masih kurangnya kesadaran antar karyawan untuk saling bebabagi pengetahuan yang dimilikinya, sehingga kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan hanya tersimpan di pikirannya saja, hasil riset Delphi

Group menunjukkan bahwa pengetahuan atau *knowledge* dalam organisasi, 42 % tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan, 26 % pada dokumen kertas, 20 % pada dokumen elektronik dan 12 % berupa *knowledge base* elektronik. Berdasarkan hasil riset ini, 42 % pengetahuan yang masih berada di pikiran atau otak masing-masing individu perlu mendapatkan ruang untuk dikomunikasikan kepada orang lain, seharusnya keunggulan ini tidak hanya untuk menambah pengetahuan atau informasi orang tersebut, tetapi juga untuk mendorong lahirnya ide atau gagasan baru untuk menciptakan produk atau sistem baru dan juga melakukan perbaikan pada produk atau sistem yang lama. Tetapi sampai saat ini belum ada kepedulian untuk saling mengkomunikasikan pengetahuan baru yang dimiliki karyawan. (<http://berita-makassar/19-4-2015-knowledge-management-km-dalam-organisasi-publik>)

E-government dapat mendorong keberhasilan penerapan *knowledge sharing* di pemerintah, sebagaimana yang dinyatakan Noor NM dan Salim J (2011), bahwa dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*, teknologi informasi adalah faktor utama dan sangat penting, karena inti dari teknologi informasi adalah merealisasikan sistem informasi akuntansi dalam sebuah aplikasi yang dikenal dengan sebutan *e-government* sehingga dapat mendukung fungsi pemerintah dalam melakukan pelayanan publik yang memenuhi kriteria *better, cheaper, dan faster*.

Berdasarkan penelitian terdahulu, faktor yang mempengaruhi keberhasilan *knowledge sharing* adalah teknologi informasi (Vira Dwimadyasari, 2015); (Ade Irma Susanti, 2015).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Asep Fajar Firmansyah Iwa Airlangga (2012) mengenai “Pengaruh *E-Government* terhadap Kemampuan *Knowledge Sharing* Pemerintah”. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya ialah lokasi penelitian dan penambahan variabel dependen. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian di Pemerintah Daerah DKI Jakarta sedangkan penulis melakukan penelitian di Pemerintah Kabupaten Bandung Barat. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian dengan dua variabel independen yaitu *E-Government* dan *Knowledge Sharing*, sedangkan penulis melakukan penelitian dengan menambahkan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sehingga terdapat penambahan variabel.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *E-GOVERNMENT* TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING* DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA STAF PENGELOLA KEUANGAN (*Survey* Pada Satuan Kerja Dinas-Dinas di Wilayah Kabupaten Bandung Barat)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *e-government* di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana *knowledge sharing* di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.

3. Bagaimana kinerja staf pengelola keuangan di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
4. Seberapa besar pengaruh *e-government* terhadap *knowledge Sharing*.
5. Seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja staf pengelola keuangan di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
6. Seberapa besar pengaruh *e-government* terhadap kinerja staf pengelola keuangan melalui *knowledge sharing* dipemerintah Kabupaten Bandung Barat.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dari perumusan masalah di atas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *e-government* Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *knowledge sharing* Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja staf pengelola keuangan dipemerintah Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *e-government* terhadap *knowledge sharing* dipemerintah Kabupaten Bandung Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja staf pengelola keuangan dipemerintah Kabupaten Bandung Barat.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *e-government* terhadap kinerja staf pengelola keuangan melalui *knowledge sharing* dipemerintah Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang akuntansi khususnya pada materi Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

1.4.2 Kegunaan praktis

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan perkembangan sistem informasi akuntansi baik secara teoritis maupun secara praktis. Selain itu dapat menambah wawasan dan pengalaman serta menjadi sarana untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dan membandingkannya dengan keadaan di lapangan.

- b. Bagi pemerintah daerah

Bagi pemerintah daerah penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam bidang

sistem informasi akuntansi berkaitan dengan *e-government*, *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian.

1.5 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakn di pemerintah Kab. Bandung Barat Jl. Raya Padalarang - Cisarua Km. 2 Ds. Mekarsari Kec. Ngamprah Kab. Bandung Barat 40552 Jawa Barat – Indonesia.