

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *INDIVIDUAL KNOWLEDGE*
ACCOUNTING TERHADAP PERAN SKPKD DALAM PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH
(Survei Pada SKPKD Se-Eks Karisidenan Surakarta)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

Slamet
B 200 050 035

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu kata bijak menyebutkan bahwa, *if you don't know where you are going, any road will take you there*. Sebagai seorang pemimpin kita sering menjumpai berada dalam situasi ini. Siapa kita, mengapa kita, kemana tujuan kita menjadi suatu pertanyaan mendasar sebagai pemimpin suatu organisasi agar selalu terfokus pada perencanaan (Triyono 2002:139).

Ditengah hiruk peluknya gejolak sosial yang terjadi di masyarakat akibat dari krisis global yang manimpa bangsa Indonesia tahun 1997 lalu, ternyata melatar belakangi lahirnya gerakan Reformasi yang menjadi titik tolak bagi bangsa Indonesia untuk menata kembali pemerintahannya. Derasnya arus reformasi inilah yang kemudian menuntut adanya tata kelola pemerintahan yang baik atau biasa disebut *good governance*. Istilah *good governance* menjadi begitu populer pada saat ini. Hampir setiap event, peristiwa dan perbincangan yang menyangkut masalah pemerintahan, istilah ini tidak pernah ketinggalan. Pendeknya *good governance* telah menjadi wacana yang kian gencar di tengah masyarakat, (Herwanto, 2007: 1).

Menurut Sjahrir (1999), hal ini cukup beralasan, pasalnya krisis ekonomi yang melanda bangsa ini antara lain disebabkan oleh tata cara penyelenggaraan pemerintahan yang tidak dikelola dan diatur dengan baik. Konsekwensi yang menonjol dari tata pemerintahan yang buruk (*bad*

governance) adalah munculnya masalah korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang tumbuh subur dan sulit dibantas, masalah penegakan hukum yang sulit berjalan, kegiatan ekonomi yang termonopoli oleh pihak tertentu, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat yang memburuk.

Dalam era reformasi seperti sekarang ini mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi. Karakteristik pemerintahan yang baik menurut UNDP meliputi antara lain: (1) akuntabilitas (*accountability*), yang dapat diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada publik; (2) *transparency* dalam arti transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan; (3) *rule of law*, dalam arti kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu; (4) *participation* dalam arti keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif; (5) *Responsiveness* dalam arti lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani stakeholder; (6) *consensus* artinya, berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas; (7) *equity* artinya setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan; (8) *efficiency and effectiveness* artinya pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna

(efisien) dan berhasil guna (efektif); (9) *strategic vision* artinya penyelenggara pemerintahan dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan (Mardiasmo 2002:18)

Good governance merupakan suatu konsepsi tentang penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, demokratis dan efektif sesuai dengan cita-cita terbentuknya masyarakat yang madani. Tata pemerintahan yang baik terkait erat dengan kontribusi, pemberdayaan, dan keseimbangan peran antara tiga pilar yaitu pemerintahan, dunia usaha swasta, dan masyarakat. Tata pemerintahan yang baik juga mensyaratkan adanya kompetensi birokrasi sebagai pelaksana kebijakan publik atau politik serta sebagai perangkat otoritas atas peran-peran Negara dan pemerintah daerah dalam menjalankan amanat yang diembannya. Walau demikian, penerapan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik pada kenyataannya sering mengalami kendala yang pada umumnya disebabkan kurangnya pemahaman, kesadaran, dan kapasitas ketiga pilar tersebut.

Dengan merealisasikan *good governance* menuntut adanya perubahan paradigma dan format pemerintahan. Format pemerintahan sentralistik yang terbukti sudah tidak relevan lagi untuk diterapkan mendorong adanya desentralisasi pemerintahan.

Dikeluarkannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, membawa angin segar, guna tercapainya otonomi daerah. Kedua Undang-undang tersebut

berjiwakan desentralisasi dan otonomi yang harus diimplementasikan pada tanggal 1 Januari 2001. Tentu saja interpretasi tentang desentralisasi dan otonomi ini harus diposisikan dengan benar. Pemahaman tentang desentralisasi dan otonomi tidak beragam antara pendapat satu dengan yang lainnya (Mursinto, 2005: 345)

Misi kedua Undang-undang diatas bukan hanya pelimpahan kewenangan, dan pembiayaan. Akan tetapi dimaksudkan agar manajemen pengelolaan keuangan daerah lebih baik, sehingga diharapkan kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin baik, dan kesejahteraan masyarakat meningkat. Semangat desentralisasi, demokrasi, transparansi, dan akuntabilitas menjadi sangat dominan dalam proses penyelenggaraan pemerintah dan pengelolaan keuangan daerah yang sehat sebagai salah satu upaya untuk menciptakan mekanisme *good governance*. Oleh karenanya dibutuhkan laporan keuangan yang handal dan dapat dipercaya agar dapat memberikan informasi sumber daya keuangan daerah, dan mengukur sejauhmana prestasi pengelolaan sumber daya keuangan Pemerintah Daerah yang bersangkutan sesuai dinamika dan tuntutan masyarakat (*publik*) serta mempunyai pelaporan yang kompatibel dengan praktik-praktik dunia internasional (Jaeni, 2003: 1).

Sejalan dengan semangat desentralisasi, demokrasi dan kesetaraan hubungan pemerintah pusat dan daerah, diperlukan perintisan awal untuk melakukan revisi yang bersifat mendasar terhadap Undang-undang (UU) No.22 Tahun 1999 yang direvisi menjadi UU No.32 Tahun 2004 Tentang

Pemerintahan Daerah dan UU No.25 Tahun 1999 yang direvisi menjadi UU No.33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah. Hal ini merupakan era baru dalam hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah di Indonesia, yaitu pelaksanaan desentralisasi untuk mewujudkan otonomi daerah. Untuk mewujudkan otonomi daerah dan desentralisasi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab diperlukan manajemen keuangan daerah yang mampu mengontrol kebijakan keuangan daerah secara ekonomis, efektif, transparan, dan akuntabel (Winarna, 2007: 2).

Pergeseran paradigma pola manajemen yang bersifat sentralisasi menjadi pola manajemen yang bersifat desentralisasi telah terjadi hampir di seluruh belahan dunia. Pilihan atas pola manajemen yang bersifat sentralisasi maupun desentralisasi berkaitan erat dengan budaya organisasi yang digunakan.. Pola manajemen yang bersifat sentralisasi menunjukkan tipe budaya organisasi dengan rentang kekuasaan tinggi, dimana anggota organisasi tidak mengambil peran dalam pengambilan keputusan. Sedangkan pola manajemen yang bersifat desentralisasi dirasa lebih menguntungkan dalam membangun suatu budaya organisasi karena dalam pola manajemen yang terdesentralisasi rentang kekuasaan yang digunakan bersifat rendah (Rahutami, 2003: 1).

Dalam rangka pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah sebagaimana diterapkan dalam UU No. 32 Tahun 2004 dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, timbul hak dan kewajiban daerah yang dapat di nilai dengan uang, sehingga

perlu dikelola dalam suatu sistem pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah sebagaimana dimaksud merupakan sub-sistem dari sistem pengelolaan keuangan Negara dan merupakan elemen pokok dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.

Bersama kedua Undang-undang diatas, terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang lebih rinci yang menjadi acuan pengelolaan keuangan daerah, diantaranya peraturan pemerintah No. 20 Tahun 2004 tentang rencana kerja pemerintah, peraturan pemerintah No. 54 Tahun 2005 tentang pinjaman daerah, peraturan pemerintah No. 56 Tahun 2005 tentang sistem informasi keuangan daerah, peraturan pemerintah No. 57 Tahun 2005 tentang hibah kepada daerah.

Pada dasarnya buah pemikiran yang melatar belakangi terbitnya peraturan perundang-undangan diatas adalah keinginan untuk mengelola keuangan Negara dan daerah secara efektif dan efisien. Ide dasar tersebut tentunya ingin dilaksanakan melalui tata kelola pemerintahan yang baik yang memiliki tiga pilar utama yaitu transparansi, akuntabilitas, dan partisipatif.

Banyaknya Perundang-undangan dan produk hukum mengenai otonomi daerah yang mengatur dan memberikan kewenangan yang lebih luas, nyata dan tanggung jawab kepada daerah secara proporsional, yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumberdaya nasional serta perimbangan keuangan pusat dan daerah, pengelolaan keuangan daerah telah menjadi titik terang dalam pengambilan keputusan pemerintah, baik ditingkat pusat maupun daerah. Adanya system pengelolaan keuangan

daerah yang mampu memenuhi berbagai tuntutan dan kebutuhan masyarakat merupakan satu kebutuhan mendesak yang mesti diwujudkan oleh pemerintahan saat ini secara transparan, akuntabel, efisien, efektif, dan ekonomis (Witono, 2003: 1)

Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan adanya satu peraturan pelaksanaan yang komprehensif dan terpadu (omnibus regulation) dari berbagai Undang-undang tersebut diatas yang bertujuan agar memudahkan dalam pelaksanaannya dan tidak menimbulkan multi tafsir dalam penerapannya. Dari latar belakang inilah lahir Peraturan pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah yang diteruskan dengan penerbitan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah.

Hakekat semangat otonomi tercermin dalam PP No. 58 Tahun 2005 dan Permendagri No. 13 Tahun 2006 yang meletakkan pemerintahan daerah sebagai pemegang kekuasaan pengelola keuangan daerah yang meliputi keseluruhan kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penata usahaan pelaporan dan pertanggungjawaban. Dengan kata lain, pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk merencanakan, menggunakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan seluruh sumber penerimaan daerah kepada masyarakat melalui DPRD tanpa adanya intervensi pemerintah pusat.

Semakin banyaknya pihak yang terlibat dalam pengelolaan keuangan daerah yang harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan bertanggungjawab

dengan memperhatikan asas keadilan, kepatuhan dan manfaat untuk masyarakat, tentu membutuhkan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi tercapai. Artinya, organisasi pemerintah daerah dituntut untuk dapat meletakkan budaya yang paling sesuai yang diterapkan pada seluruh lapisan organisasi, agar keefektifan sumberdaya manusia dapat diperoleh yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

Study yang dilakukan oleh A. Ika Rahutami dan Benedictus Karno Budiprasetyo (2003) yang meneliti tentang Peranan Budaya Organisasi dan *Individual Knowledge Management* Terhadap Kesiapan Organisasi dan Aparat Pemerintah Kota Semarang Dalam Melaksanakan Desentralisasi menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan yang cukup mencolok pada variabel budaya organisasi, antara kondisi yang diinginkan dengan kenyataannya terdapat pada indikator karakter organisasi, perbedaan organisasi, dan penghargaan dalam organisasi. Kemudian terdapat pula kesenjangan yang cukup mencolok pada variabel pengetahuan individu, antara kondisi yang diinginkan dengan kenyataannya terdapat pada indikator *knowledge construction*, *knowledge embodiment*. Lalu terdapat perbedaan persepsi kenyataan (berdasar perbedaan gender) pada pengetahuan individual (indikator penyebaran dan manfaat pengetahuan) dan pada variabel budaya organisasi (berdasar perbedaan pendidikan), khususnya indikator karakter organisasi.

Kemudian Herwanto (2007) yang meneliti tentang Analisis Pengaruh *Personal Background* Terhadap Peran Pemerintah Daerah Dalam Pengelolaan

Keuangan Daerah Dengan Pemahaman *Good Governance* Sebagai Variabel Moderasi menunjukkan bahwa kelima dimensi *personal background* yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, bidang pendidikan, dan pengalaman kerja, hanya usia dan bidang pendidikan yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerah. Meskipun dalam pengujian kepeahaman *good governance* sebagai variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerah, akan tetapi interaksinya dengan variabel *personal background* ternyata tidak dapat memperkuat hubungan antara *personal background* terhadap peran pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerah. Hal ini berarti menolak hipotesis 2, serta tidak mendukung teori yang diajukan.

Selanjutnya Suharto dan Budhi Cahyono yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, menyimpulkan bahwa tingkat partisipasi responden dalam penelitiannya adalah sebesar 100%, mendapat dukungan yang baik dari karyawan Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. Kemudian hipotesis pertama sampai hipotesis keempat yang menyatakan ada pengaruh positif antara variabel independent (budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja) dengan kinerja karyawan semua terbukti secara signifikan, baik secara individu maupun secara bersama-sama. Besarnya kontribusi untuk ketiga variabel independent dalam membentuk karyawan adalah sebesar 57,6%.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis mengambil judul dalam skripsi ini adalah:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *INDIVIDUAL KNOWLEDGE ACCOUNTING* TERHADAP PERAN SKPKD DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (Survei Pada SKPKD Se-Eks Karesidenan Surakarta)

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang penting, karena menjadi penuntun bagi langkah selanjutnya, terutama dalam mengkonstruksi suatu analisis. “Perumusan Masalah adalah konteks dari penelitian, alasan mengapa penelitian dilakukan, dan petunjuk yang mengarahkan tujuan penelitian” (Evans dalam Kuncoro, 2003: 33).

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, masalah yang dapat diungkapkan adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peran SKPKD dalam pengelolaan keuangan daerah?
2. Apakah *individual knowledge accounting* berpengaruh terhadap peran SKPKD dalam pengelolaan keuangan daerah?

C. Tujuan Penelitian

“ Tujuan Penelitian adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat menjawab pertanyaan atau memecahkan masalah” (Supomo, Indriantoro, 1999: 2).

Tujuan merupakan hal yang sangat penting didalam suatu penelitian, karena tujuan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai arah penelitian yang ingin dicapai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *individual knowledge accounting* terhadap peran SKPKD dalam pengelolaan keuangan daerah Se-Eks karesidenan Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis adalah:

1. Bagi Penulis atau Peneliti

Dapat menambah ilmu, wawasan, dan pengalaman yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah.

2. Bagi Pemerintah

Sebagai sarana untuk evaluasi dan bahan untuk pengembangan terkait dengan pengelolaan keuangan daerah.

3. Bagi Pihak Lian

Sebagai referensi dalam pembahasan-pembahasan dan penelitian tentang pengelolaan keuangan daerah.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang keuangan daerah, anggaran kinerja, peran BPKD, pengertian budaya organisasi, serta pengertian individual knowledge accounting.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, data, devinisi operasional variabel, alat analisis, dan pengambilan hipotesis.

BAB VI. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi gambaran umum daerah penelitian, analisis data, serta hasil pembahasan penelitian.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.