

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lanjut usia atau yang lebih sering disebut sebagai lansia, merupakan fase kehidupan akhir yang akan dijalankan manusia pada umumnya. Menurut undang-undang 13 nomor 1998 dalam bab 1 pasal 1 ayat 2 lanjut usia adalah seseorang yang mencapai usia enam puluh tahun keatas. Pada tahapan tersebut individu akan mengalami penurunan fisik dan psikis, hal yang di tanggulangi dengan adanya suatu kemajuan pengetahuan dan teknologi terutama di dalam bidang ilmu kesehatan, penanganan penyakit dan pelayanan kesehatan.

Kinerja pegawai instansi pemerintah yang baik harus dimiliki oleh seorang pegawai dimana pun ia berada dan di beri tanggung jawab. Penyusunan anggaran di dalam instansi menggambarkan tentang kondisi dimana informasi keuangan, kinerja pegawai untuk menilai di masa lalu, sekarang dan masa mendatang. Penyusunan anggaran ini dapat di gunakan oleh pihak internal maupun pihak eksternal. Kinerja pegawai yang baik harus dapat mempertanggungjawabkan baik secara lisan maupun tertulis. Kinerja pegawai instansi yang baik meliputi kompetensi sumber daya yang baik dan relevan, mudah dipercaya serta mempunyai komitmen terhadap instansi atau organisasi dimana ia berada.

Instansi pemerintahan memerlukan perkembangan teknologi informasi untuk membantu operasional yang dilakukan dan di kerjakan oleh pegawainya, setelah teknologi informasi dikembangkan maka secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dan secara tidak langsung mempermudah

para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang baik data dilihat dari penyusunan anggaran, kompetensi sumber daya manusia serta adanya komitmen terhadap instansi atau organisasi. Kinerja yang baik juga ditentukan dari kompetensi yang dimiliki oleh para pegawainya.

Rendahnya kinerja para pegawai dapat disebabkan oleh kompetensi dan komitmen yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab itu sendiri dan belum diterapkan secara optimal dalam meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai dengan mudah dapat di tingkatkan apabila pada pegawainya mempunyai kompetensi dan komitmen terhadap pekerjaan dan dengan mudah memahami pekerjaan dan memenuhi pemakaian dalam mengambil segala keputusan.

Manajemen berbasis kinerja pemerintah sebagai salah satu implementasi, pedoman pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan pembedagri nomer 59 tahun 2007 dalam menyusun suatu rencana kerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), alat yang digunakan adalah anggaran. Semua perincian uraian mengenai nama program, periode pelaksana program, sumber daya yang di butuhkan, alokasi dan indikator kerja untuk penyusunan rencana kerja masing masing program Dinas Sosial. Kemampuan Pegawai tersebut dapat di gambarkan melalui kinerja, pencapaian Kinerja Pegawai dapat di lihat dari hasil yang sesuai dengan standar organisasi yang dapat memicu kepuasan dalam bekerja. Rasa puas dalam bekerja dapat di rasakan apabila seluruh komponen yang ada di dalam organisasi terkoneksi dengan baik dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Setiap orang yang bekerja di dalam perusahaan memiliki peranannya dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, pondasi suatu organisasi

dapat di katakan kuat apabila memiliki orang orang yang kompeten di bidangnya. Suatu organisasi menjadi hal penting bagi kinerja sektor publik yang sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial. Dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi terdapat gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan organisasi. Dilakukan penilaian terhadap anggaran dapat mengetahui apakah kinerja tersebut efektif atau tidak efektif.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut (Abdullah, 2014:115) kinerja pegawai adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) kinerja pegawai adalah sebuah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Instansi harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif.

Salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dengan baik oleh pemerintah maupun instansi yaitu perencanaan dan penganggaran. Pemerintahan di beberapa daerah di Indonesia menjadi rendah karena belum optimalnya proses perencanaan dan penganggaran yang baik. Akibatnya, daya serap yang rendah memunculkan masalah pengelolaan keuangan daerah yang buruk. Untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas merupakan suatu alat manajemen untuk mengukur kinerja, Menurut (Sedarmayanti 2016, 219). Pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen

untuk memperbaiki kinerja organisasi, tidak dimaksudkan sebagai mekanisme memberikan pengarahannya atau hukuman.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah ada beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah Partisipasi penyusunan anggaran yang merupakan suatu proses yang berbeda antara sektor swasta dan sektor pemerintah, termasuk diantaranya pemerintah daerah. Pada sektor swasta, anggaran merupakan suatu bagian dari rahasia perusahaan yang tertutup oleh publik, namun sebaliknya pada sektor pemerintahan atau publik anggaran justru harus diinformasikan kepada publik untuk di kritik dan didiskusikan dengan tujuan untuk mendapatkan masukan. Anggaran sektor publik merupakan instrumen akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang publik. Proses penyusunan anggaran merupakan kegiatan penting yang melibatkan berbagai pihak, baik manajer tingkat atas maupun manajer tingkat bawah. Menurut (desmayani dan suardika, 2016) penyusunan anggaran merupakan partisipasi bawahan dalam proses penyusunan anggaran tersebut bisa saja memungkinkan atasan mendapatkan informasi informasi yang relevan yang diserahkan kepada bawahan, dari informasi tersebut atasan dapat menentukan sejauh mana anggaran disusun sesuai dengan kinerja yang diinginkan.

Faktor kedua adalah kompetensi sumber daya manusia yang dimana Instansi pemerintah atau daerah selalu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan integritas dikarenakan apabila instansi atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas secara tidak langsung mempermudah melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung

oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2014).

Faktor ketiga adalah Pemanfaatan suatu teknologi juga menjadi faktor penunjang didalam suatu instansi dalam membantu karyawan dalam melakukan segala pekerjaan termasuk dalam melakukan perhitungan anggaran, melakukan penyusunan anggaran tanpa di bantu dengan teknologi akan memakan waktu yang sangat lama bahkan akan buang buang waktu. Memanfaatkan teknologi di era sekarang harus dilakukan, dikarenakan dapat mempermudah karyawan dan memangkas waktu kerja. Menurut (Putri, 2017) teknologi informasi ialah teknologi yang digunakan untuk mengelola data dalam memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan dan memanipulasi data dengan berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang sangat berkualitas. Sumber daya manusia diharuskan untuk memahami teknologi informasi yang terkait dalam pedoman pelaporan serta komponen komponen yang ada di dalam sistem akuntansi pemerintah.

Faktor keempat adalah Komitmen organisasi memang diharuskan dan diwajibkan untuk dimiliki para karyawan didalam instansi, karena akan dengan mudah mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasional dapat mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lainnya.

Pada kenyataan saat ini, terjadinya *human error* didalam pekerjaan menjadi kesalahan yang sering terjadi di dalam instansi. Seperti kesalahan

pegawai dalam menyalin dan *input* data, kesalahan dalam penyusunan anggaran yang berdampak pada laporan pengeluaran instansi. Pemakai tidak dilibatkan dalam pengembangan pemahaman teknologi informasi yang mengakibatkan sering merasa kesulitan dalam mengoperasikan. Pemahaman teknologi informasi yang diterapkan oleh instansi tidak berjalan baik karena pegawai tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup. Dengan demikian mengakibatkan kinerja pegawai yang baik tidak tercapai dan dapat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Seperti kasus yang terjadi di instansi pemerintah yang dilansir oleh (www.kompasiana.com) yang ditulis oleh Yus Banjarbaru, dalam peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai maka seluruh pegawai harus mereformasi diri agar mencapai atau memenuhi apa yang menjadi tuntutan pemerintahan. Lembaga atau instansi pemerintahan yang merupakan perwakilan atau perpanjangan tangan negara yang mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada rakyatnya.

Kinerja pegawai dapat meningkat apabila berjalan beriringan dengan faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia yang kompeten di bidangnya dan bukan hanya dari segi Kompetensi Sumber Daya Manusiannya saja yang berkompeten melainkan harus sejalan dengan penggunaan teknologi informasi yang harus di pahami dan di mengerti oleh pegawai yang berguna dalam peningkatan kinerja pegawai khususnya yang bertugas di Griya Wreda tersebut. Semakin perkembangan teknologi informasi yang semakin lama semakin canggih maka secara tidak langsung Sumber Daya Manusia yang bekerja di Intansi Pemerintah khususnya pegawai Griya Wreda diharuskan untuk memahami Teknologi dan

mampu bekerja menggunakan teknologi juga supaya pekerjaan yang dikerjakan selesai dan mengurangi adanya *human error*.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi pemerintahan, seperti kasus yang di lansir (www.liputan6.com) yang ditulis oleh Maulandy Rizky Bayu Kencana bahwa para pegawai yang bekerja dalam instansi dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan melakukan susun sasaran kinerja pegawai yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja seta tidak lanjut penilaian kinerja yang di kelola dalam suatu sistem informasi kinerja.

Meningkatkan kinerja pegawai instansi pemerintah secara tidak langsung juga harus dapat memanfaatkan adanya teknologi informasi yang lambat laun semakin canggih dan dapat mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaan dan masalah tersebut sesuai dengan kasus yang di lansir (www.padangpariamankab.go.id) yang di tulis admin diskominfo padang pariaman bahwa guna untuk peningkatan kinerja pegawai di dalam instansi maka secara tidak langsung juga memanfaatkan adanya teknologi informasi yang berguna untuk mempermudah melakukan pekerjaan dan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dengan memanfaatkan terutama digunakan untuk aplikasi e-planning, e-budgeting dan e-perizinan.

Peningkatan kinerja pegawai di dalam lingkup instansi pemerintah memang perlu di butuhkan supaya dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi secara bersama sama. Seperti kasus yang di lansir oleh (www.diskominfo.bantenprov.go.id) yang di tulis oleh dwi iceu bahwa setiap instansi memiliki aktivitas sendiri sendiri sebelum melakukan pekerjaan, yang berada di dalam diskominfo kota banten ialah tiap pagi diadakan kegiatan apel

pagi yang berguna sebagai bentuk kedisiplinan untuk melaksanakan tugas sehari-hari, bahwa kepala dinas memberikan amanat bahwa antara lain perihal integritas dalam bekerja, semangat dalam bekerja dan menjadikan pekerjaan sebagai amal ibadah dan mengatakan bahwa beban pekerjaan yang cukup berat dan banyak serta diuntut untuk memiliki keahlian di bidang teknologi informasi, karena dengan memiliki kompetensi di bidang teknologi secara tidak langsung dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan membangun kerja sama yang baik juga serta secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja

Peningkatan kinerja pegawai instansi sangat di butuhkan seperti dilansir (www.kumparan.com) di tulis oleh Adi Junjuna Mustafa bahwa kinerja pegawai sangatlah penting di dalam manajemen SDM. Kecenderungan isi penilaian baik dan sangat baik masih terjadi di instansi pemerintah pusat maupun daerah. Penyusunan perencanaan kinerja pegawai di dasarkan pada perencanaan strategis instansi, perjanjian kinerja dan tata kerja serta uraian jabatan. Budaya berkinerja tinggi adalah satu sistem yang mendorong dan memberi insentif untuk terciptanya kinerja efektif dan memunculkan talenta. Harus dibangun kejelasan kinerja yang hendak di capai dalam peningkatan kinerja, komponen dalam manajemen kinerja mesti memusatkan perhatian pada peningkatan kinerja dan menghindari kinerja rendah. Setiap instansi harus aktif dalam mengelola dan mengantisipasi isu-isu individu dan organisasi.

Penelitian ini menggunakan Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Menurut (Rahma, Haris dan Kahar, 2017) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut (Manurung 2020)

menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Fadhil, 2016) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut (Wati dan Kurniawati, 2020) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menurut (Nurliza dan Manurung, 2017) menyatakan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan (Wibowo, 2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penyusunan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi sangat di butuhkan dalam proses peningkatan Kinerja Pegawai didalam suatu instansi. Dalam pengembangan penyusunan anggaran mulai tahap kompetensi sumber daya manusia itu sendiri sampai dengan tahap komitmen para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya kompetensi sumber daya manusia yang baik secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian dari permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Griya Wreda Dinas Sosial Kota Surabaya**”

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja pegawai pastinya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia,

Pemanfaatan teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan hal diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Griya Wreda Dinas Sosial Surabaya?
2. Apakah pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Griya Wreda Dinas Sosial Surabaya?
3. Apakah pengaruh Pemanfaatan teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Griya Wreda Dinas Sosial Surabaya?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Griya Wreda Dinas Sosial Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pegawai Griya Wreda Dinas Sosial Surabaya
2. Untuk membuktikan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Griya Wreda Dinas Sosial Surabaya
3. Untuk membuktikan Pemanfaatan teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Griya Wreda Dinas Sosial Surabaya
4. Untuk membuktikan Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai Griya Wreda Dinas Sosial Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan agar Griya Wreda dapat mempertimbangkan masukan dari penulis untuk mengetahui Partisipasi penyusunan anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat mencapai tujuan Griya Wreda Dinas Sosial Kota Surabaya.

2. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" dan dapat menjadi bahan penelitian selanjutnya.