

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem pemerintahan daerah di Indonesia dewasa ini memasuki paradigma baru dimana salah satu tujuan dari penyelenggaraan *good governance* dengan melakukan perubahan mendasar dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia (pegawai) merupakan aset penting bagi sebuah organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu penyebab permasalahan aset tetap di pemerintah yang meliputi keterbatasan personel, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja serta belum atau kurangnya diadakannya pelatihan serta integritas. Pemanfaatan sistem informasi dan penatausahaan barang milik daerah perlu mempertimbangkan kompetensi sumber daya manusia seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Hasfi dkk, 2014).

Sistem penatausahaan yang dapat menciptakan pengendalian dan kualitasnya melalui kinerja yang baik. Shabrina (2014) menjelaskan bahwa pelatihan mempengaruhi kualitas penatausaha. Barang milik daerah belum diinventarisasi secara tepat dan tidak memiliki data valid, pegawai masih terbatas dan kurang terlatih. Penelitian Rizqi, dkk (2014) menunjukkan penatausahaan barang milik daerah belum tercapai maksimal karena kompetensi pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan yang kurang. Penelitian Hermawan (2015) juga menunjukkan kompetensi pegawai dalam bentuk pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai. Pemanfaatan

penatausahaan barang milik daerah perlu mempertimbangkan kompetensi pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian Azhar, dkk. (2014) yang membuktikan bahwa kualitas sumber daya aparatur daerah tidak berpengaruh terhadap manajemen aset.

Peranan pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi. Dalam mencapai kualitas sumber daya yang baik diperlukan pelatihan dan pendidikan yang memadai. Karakteristik pegawai seperti pengalaman, pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang kuat dengan kualitas kerja. Penelitian Fahmiswari dan Dharmadiaksa (2014) dan Iskandar (2014) membuktikan tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil ini berbeda dengan penelitian Hiyari, dkk. (2014) bahwa sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi akuntansi. Demikian juga penelitian Yani (2015) membuktikan pelatihan dan pendidikan yang meliputi isi pelatihan, target dan lama pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pemeliharaan aset tetap harus didukung dengan pencatatan pemeliharaan aset dalam upaya agar tidak terjadi fenomena *ghost expenditures* (Abdallah, 2012). Peran kepemimpinan dan komitmen pegawai menentukan kualitas dalam tata kelola aset pemerintah. Kepemimpinan merupakan posisi kunci, karena pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam kerjasama antar pegawai (Mangkunegara, 2011). Kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa

yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya. Kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap tatakelola keuangan dan aset negara (Aimbu, 2018). Kepemimpinan juga mempengaruhi sistem pengelolaan aset daerah, penelitian Sulistyani (2018) dan Poane (2015) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengelolaan aset daerah. Berbeda dengan Tongo-Tongo (2014) yang membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Utari (2015) juga membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja tatausaha adalah komitmen pegawai. Komitmen memberikan kontribusi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan, 2014). Penelitian Pane & Fatmawati (2017) dan Pathan (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Zainal (2018) juga mendapatkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Adil (2018) juga membuktikan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Berbeda dengan penelitian Mardiyana (2019) yang membuktikan komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian Marsoit (2017) yang membuktikan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Belo (2018) membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kualitas pengelolaan aset negara. Penelitian Sulistiawati (2018) membuktikan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap pengelolaan Barang Milik Daerah.

Usaha pencapaian pada tujuan pengelolaan barang milik daerah diantaranya adalah kemampuan personil dalam pengelolaannya, sarana prasarana yang mendukung kegiatan, serta peran dan tanggung jawab seorang pimpinan (Erizul dan Yuliani, 2014). Pembentukan komitmen pegawai ditempuh dengan melakukan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi adanya komitmen organisasi pegawai. Penelitian Widjaja (2014) membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Permasalahan aset tetap dan kurang memadainya sistem informasi yang digunakan dalam menatausaha barang milik daerah dalam mendukung pelaporan keuangan juga terjadi pada Pemerintah Kabupaten Rembang, yang pada akhirnya berdampak pada belum tercapainya opini Wajar Tanpa Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan. Hasil penilaian kinerja pegawai adalah;

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Kualitas Kerja Pegawai Tahun 2019

Indikator	Penilaian Kualitas Kerja
Orientasi Pelayanan	79
Integritas	78
Komitmen	84
Disiplin	82
Kerjasama	78
Kepemimpinan	81

Sumber : Penilaian Kualitas Kerja Pegawai Tahun 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa kualitas kerja pada aspek pelayanan 79%, integritas 78%, komitmen 84%, disiplin kerja 82%, kerjasama

78% dan kepemimpinan 81%. Selain itu didapatkan adanya perbedaan karakteristik individu seperti golongan pangkat, pengetahuan, ketrampilan dan tingkat pendidikan (SLTA, Diploma, Sarjana dan Magister) serta kompetensi yang berbeda dan jenis pelatihannya. Pegawai tidak menyelesaikan tugas hari ini, masih ditemukan pegawai yang kurang aktif, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan. Permasalahan aset tetap yang terjadi di Pemerintah Kabupaten Rembang dalam kurun waktu 2015-2019, antara lain terdapat perbedaan pencatatan aset tetap dari Bidang Akuntansi, Bidang Aset, dan SKPD, belum semua aset tetap tercatat dalam SIMDA BMD, dokumen penatausahaan barang milik daerah yang tidak tertib dan tidak lengkap, misalnya: Kartu Inventaris Barang (KIB), Kartu Inventaris Ruang (KIR), Laporan Barang Milik Daerah, serta belum melakukan labelisasi barang serta masih ada beberapa dinas belum dilakukan inventarisasi fisik.

Berdasarkan fenomena, *research gap*, dan permasalahan yang terjadi pada Pemerintah Kabupaten Rembang maka faktor yang mempengaruhi kualitas penatausahaan Barang Milik Daerah penting untuk diketahui karena permasalahan aset tetap pemerintah merupakan salah satu penyebab opini laporan keuangan untuk tidak wajar dan tidak memberikan pendapat. Judul dalam penelitian ini adalah pengaruh pendidikan pelatihan dan kepemimpinan transformasional terhadap kualitas penatausahaan barang milik daerah dengan komitmen kerja sebagai Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan aset tetap sampai sekarang ini mengakibatkan perolehan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK. Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan BPK, penatausahaan aset tetap merupakan masalah yang sering menjadi temuan BPK. Penatausahaan dengan SIMDA BMD belum maksimal, kualitas penatausahaan barang milik daerah ditentukan dari kualitas sumber daya yaitu pendidikan dan pelatihan. Aspek kepemimpinan juga akan mempengaruhi kualitas penatausahaan tersebut. Kualitas sumber daya serta kepemimpinan akan mampu membentuk komitmen, sehingga peran komitmen menjadi variabel intervening. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dijabarkan kedalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

1. Bagaimana pengaruh pendidikan pelatihan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kualitas penatausahaan barang milik daerah pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas penatausahaan barang milik daerah pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas penatausahaan barang milik daerah pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kualitas penatausahaan barang milik daerah.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas penatausahaan barang milik daerah.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas penatausahaan barang milik daerah.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini memberikan referensi tentang pengaruh pendidikan pelatihan dan kepemimpinan transformasional terhadap kualitas penatausahaan barang milik daerah dengan komitmen sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan Pemerintah Daerah dalam menyelesaikan permasalahan aset tetap untuk meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dan sebagai masukan bagi Pemerintah Pusat dalam merumuskan kebijakan tentang pengelolaan aset tetap sehingga menjadi acuan Pemerintah Daerah melalui pendidikan pelatihan, kepemimpinan dan komitmen.