

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) sebagai entitas pengelola keuangan daerah memiliki peran strategis dalam memastikan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM), sistem pengendalian manajemen (SPM), dan partisipasi anggaran yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan otonomi daerah memberikan harapan yang positif bagi pembangunan di setiap daerah, di mana masing-masing daerah memiliki kesempatan untuk mengelola, mengembangkan, dan membangun sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang ada. Pengelolaan Barang Milik Daerah diatur berdasarkan Permendagri Nomor 19 Tahun 2016, yang menjadi pedoman dalam pencatatan dan pengelolaan barang milik daerah, termasuk prosedur inventarisasi dan pelaporan

Dalam mencapai tujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), sektor publik dituntut untuk lebih transparan, akuntabel, serta mampu mengelola sumber daya secara efisien dan efektif. Hal ini tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, tetapi juga pemerintah daerah sebagai ujung tombak pelayanan publik. Kinerja organisasi sektor publik sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan

sumber daya manusia (SDM), sistem informasi, serta proses perencanaan dan pengendalian menjadi sangat krusial dalam memastikan pelayanan publik berjalan optimal.

Di lingkungan pemerintah daerah, khususnya di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD), tuntutan akan akuntabilitas dan efisiensi semakin meningkat seiring dengan kompleksitas pengelolaan anggaran dan aset. BKAD Kabupaten Sijunjung, sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mengelola keuangan daerah, dituntut untuk mengimplementasikan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi dan mendukung pencapaian target kinerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sinergi antara pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian yang andal, serta keterlibatan aktif pegawai dalam proses penyusunan dan pelaksanaan anggaran. Ketiga aspek inilah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini, yaitu Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM), Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), dan Partisipasi Anggaran.

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) merupakan sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi keuangan dan non-keuangan yang relevan bagi manajemen dalam proses perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Implementasi SIAM yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pengambilan keputusan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIAM tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kompleksitas sistem, kurangnya pelatihan, dan resistensi terhadap perubahan. Sebagai contoh, penelitian oleh (Wardhani et al., 2023) menemukan bahwa SIAM

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena sistem dianggap sulit diaplikasikan dan dipahami, sehingga karyawan lebih memilih metode manual.

Sistem Pengendalian manajemen merupakan mekanisme yang digunakan oleh manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. SPM yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui struktur yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan motivasi yang tepat. Sistem pengendalian manajemen adalah sistem pengaturan yang melibatkan umpan balik tunggal yang hampir sama dengan alat pengatur panas yang mengatur suhu, membandingkan ukuran dengan standar yang diinginkan, dan jika diperlukan melakukan tindakan koreksi. Sistem pengendalian manajemen memerlukan beberapa faktor pendukung terutama dari lingkungan internal organisasi yaitu karyawan sebagai eksekutor dan basis model untuk menciptakan kinerja yang optimal, sehingga pengetahuan yang dimiliki karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, perubahan lingkungan menuntut pengembangan terhadap praktek akuntansi manajemen yang inovatif dan relevan.

Partisipasi anggaran berarti memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk terlibat dalam penyusunan anggaran. Kinerja para karyawan akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dalam proses penyusunan anggaran pada unit organisasi tempat mereka bekerja (Safitri, 2016). Dengan adanya partisipasi dalam proses penyusunan anggaran, bawahan akan terlibat secara emosional yang pada gilirannya memunculkan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam pelaksanaan anggaran. Partisipasi anggaran juga memungkinkan bawahan untuk menentukan tujuan dan target mereka sendiri. Dengan demikian, mereka akan lebih terbuka

untuk menerima anggaran dan bekerja dengan lebih untuk mencapai target tersebut. Anggaran merupakan rencana tindakan-tindakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah suatu proses dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan upaya untuk penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan dengan baik (Shintia & Riduwan, 2021). Organisasi dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal dengan melaksanakan usaha keberlanjutan dalam meningkatkan kualitas. Secara umum, keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor karyawan. Kemampuan seorang karyawan dalam organisasi menjadi indikator utama bagi perkembangan organisasi tersebut.

Namun, dalam praktiknya, implementasi sistem dan prosedur di BKAD Kabupaten Sijunjung belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Berdasarkan hasil observasi awal dan laporan internal, masih ditemukan berbagai kendala dalam pengelolaan informasi keuangan dan aset, terutama dalam hal akurasi dan kecepatan penyampaian data antarunit kerja. Selain itu, pelaporan keuangan yang seharusnya dilakukan secara sistematis dan real time melalui Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) masih kerap dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi yang belum terintegrasi. Hal ini berdampak pada keterlambatan pengambilan keputusan serta berpotensi menyebabkan kesalahan pencatatan transaksi.

Fenomena yang terjadi di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sijunjung menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian

manajemen dalam memantau kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Hal ini tercermin dari adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi di lapangan. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya fungsi pengawasan internal serta belum maksimalnya pemanfaatan indikator kinerja secara objektif sebagai alat evaluasi. Meskipun Pemerintah Kabupaten Sijunjung berhasil meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) selama delapan tahun berturut-turut, termasuk pada tahun 2024, pencapaian ini belum sepenuhnya mencerminkan optimalisasi kinerja internal. BPK sendiri menekankan bahwa opini WTP tidak menjamin terbebasnya laporan keuangan dari kelemahan pengawasan maupun potensi penyimpangan (BPK Sumbar, 2024).

Sementara itu, Kejaksaan Negeri Sijunjung pada tahun 2023 mengungkap penyimpangan dalam pengelolaan anggaran di beberapa instansi, termasuk dana BOS dan dana desa, dengan total kerugian negara yang berhasil diselamatkan mencapai Rp1,2 miliar (JurnalSumbar, 2024). Temuan ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam sistem pengendalian internal dan pengawasan yang seharusnya menjadi bagian dari sistem pengendalian manajemen. Di sisi lain, partisipasi pegawai dalam proses penyusunan anggaran di BKAD Kabupaten Sijunjung cenderung masih bersifat formalitas, tanpa adanya ruang yang substansial bagi karyawan untuk menyampaikan masukan atau kebutuhan kerja. Akibatnya, muncul rasa kurang memiliki terhadap anggaran yang telah disusun, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan komitmen pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Kondisi ini secara tidak langsung menghambat terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan akuntabel, serta turut mempengaruhi kualitas pelayanan publik

yang diberikan. Dengan demikian, penting untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana penerapan sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, dan partisipasi anggaran dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan BKAD Kabupaten Sijunjung.

Berdasarkan laporan kinerja tahunan BKAD Kabupaten Sijunjung tahun 2023, tercatat adanya kesenjangan signifikan antara target kinerja yang ditetapkan dengan capaian aktual, khususnya dalam hal pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan publik. Indikator kinerja utama (KPI) yang digunakan belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal untuk mengukur dan memantau pencapaian individu maupun tim. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyebutkan bahwa lemahnya pengawasan internal dan minimnya penggunaan indikator kinerja yang objektif dapat menyebabkan penurunan efektivitas pengendalian manajemen.

Selain itu, survei internal yang dilakukan BKAD pada awal tahun 2024 menunjukkan bahwa lebih dari 60% karyawan merasa bahwa partisipasi mereka dalam proses penyusunan anggaran masih bersifat formalitas tanpa adanya ruang yang nyata untuk menyampaikan masukan atau kebutuhan kerja. Kondisi ini mengakibatkan rendahnya rasa memiliki terhadap anggaran yang disusun dan berdampak pada motivasi serta komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi

Permasalahan lain yang turut mencuat di BKAD Kabupaten Sijunjung adalah kurangnya integrasi antara sistem informasi keuangan yang ada dengan sistem manajerial lainnya. Dalam beberapa kasus, data yang digunakan untuk pengambilan keputusan strategis tidak sepenuhnya mutakhir dan akurat, sehingga

memperbesar risiko dalam pengelolaan keuangan daerah. Hal ini mencerminkan masih lemahnya pemanfaatan SIAM sebagai alat pendukung pengambilan keputusan. Padahal, dalam konteks pengelolaan keuangan publik, informasi yang tepat waktu dan relevan sangat dibutuhkan untuk menjamin efisiensi penggunaan anggaran serta menghindari penyimpangan administratif.

Di sisi lain, sistem pengendalian manajemen yang diterapkan juga belum sepenuhnya mampu mendeteksi dan mengantisipasi penyimpangan terhadap rencana kerja dan anggaran. Proses evaluasi kinerja cenderung dilakukan secara administratif, tanpa pendekatan yang berbasis indikator kinerja utama (KPI) yang terukur secara obyektif. Hal ini berdampak pada lemahnya akuntabilitas individu dalam mencapai target kerja, serta menurunnya motivasi kerja karena tidak adanya umpan balik yang konstruktif dan sistem penghargaan yang adil. Keadaan ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam struktur dan penerapan pengendalian manajerial agar proses pengawasan tidak hanya formalitas, tetapi benar-benar berfungsi sebagai alat kontrol yang efektif.

Partisipasi Karyawan dalam proses penganggaran juga masih tergolong rendah. Proses penyusunan anggaran umumnya bersifat top-down, di mana peran serta pegawai dalam memberikan masukan atau mengajukan kebutuhan operasional belum sepenuhnya difasilitasi. Akibatnya, anggaran yang disusun tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan riil di lapangan, dan pegawai tidak merasa memiliki terhadap hasil perencanaan tersebut. Fenomena ini menimbulkan jarak antara perencanaan dan pelaksanaan, serta melemahkan semangat pegawai dalam merealisasikan program kerja secara optimal. Oleh karena itu, partisipasi dalam

proses penganggaran perlu ditingkatkan, agar mampu mendorong akuntabilitas dan kinerja individu secara menyeluruh.

Penelitian (Wijaya & Priono, 2022) menemukan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan SIAM yang tepat mampu memberikan informasi yang relevan dan andal bagi manajemen, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini mendukung pandangan bahwa informasi akuntansi manajemen yang akurat menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan dan pengendalian organisasi. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa rendahnya pengaruh SIAM disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan kesiapan SDM dalam mengoperasikan sistem, serta kompleksitas sistem yang menyulitkan pengguna dalam mengakses informasi secara efisien.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Sistem Pengendalian Manajemen (SPM). Penelitian oleh (Putri, 2021) menunjukkan bahwa SPM memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui mekanisme kontrol yang efektif dan pemanfaatan indikator kinerja utama (KPI) secara objektif. Sistem ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi pencapaian target kerja serta memberikan umpan balik yang berguna bagi pengembangan kinerja individu. Hal ini sejalan dengan prinsip pengendalian manajemen yang menekankan pentingnya evaluasi kinerja berbasis data dan indikator terukur.

Partisipasi anggaran juga menjadi variabel yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Safitri, 2016) menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini karena keterlibatan pegawai dalam proses anggaran mendorong rasa memiliki terhadap rencana kerja dan meningkatkan tanggung jawab dalam pelaksanaannya. Ketika pegawai diberi ruang untuk menyampaikan ide atau kebutuhan dalam perencanaan anggaran, mereka akan lebih termotivasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian (Hendro Sasongko, 2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi dalam anggaran, maka semakin besar pula komitmen karyawan terhadap keberhasilan program organisasi. Namun, penelitian oleh (Herlina et al., 2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu partisipasi anggaran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena proses partisipatif yang dilakukan hanya bersifat formalitas tanpa diiringi dengan pelaksanaan yang nyata di lapangan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Penerapan sistem informasi akuntansi manajemen belum efektif, sehingga mengakibatkan pengambilan keputusan manual yang lambat dan tidak efisien
2. Penerapan sistem pengendalian manajemen yang belum optimal sehingga berakibat pada ketidak akuratan data yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yang berpotensi merugikan kualitas program sosial.

3. Penerapan partisipasi anggaran masih rendah, pegawai tidak terlibat secara aktif dalam penyusunan anggaran.
4. Proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara manual menyebabkan keterlambatan dan ketidakakuratan dalam informasi yang dihasilkan.
5. Adanya kemungkinan potensi kelemahan dari keberhasilan kinerja dari manajemen secara keseluruhan.
6. Organisasi belum sepenuhnya memanfaatkan sistem informasi akuntansi manajemen untuk mendukung pengelolaan informasi dan pengambilan keputusan.
7. kurangnya pelatihan dan pendampingan teknis kepada pegawai dalam penggunaan SIAM menyebabkan rendahnya pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan sistem secara optimal.
8. Indikator kinerja yang digunakan dalam evaluasi karyawan belum sepenuhnya mencerminkan pencapaian kerja yang objektif, sehingga hasil penilaian kinerja kurang mampu mendorong peningkatan mutu kerja individu.
9. Tidak adanya sistem reward and punishment yang konsisten mengakibatkan turunnya motivasi kerja pegawai dan kurangnya dorongan untuk mencapai target kinerja secara maksimal.
10. Koordinasi antarunit kerja dalam proses penyusunan anggaran masih lemah, sehingga perencanaan anggaran seringkali tidak sinkron dengan kebutuhan operasional aktual di lapangan.

1.3 Batasan Masalah

Dari latar belakang masalah yang ada, penulis membatasi masalah penelitian ini hanya mengenai Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Partisipasi Anggaran (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, maka perlu mengidentifikasi suatu permasalahan. Adapun rumusan masalah yang bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung?
2. Apakah Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung?
3. Apakah Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung?
4. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen dan Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung
3. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap Kinerja Karyawan pada pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung
4. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen dan Partisipasi Anggaran terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten. Sijunjung

1.6 Manfaat Penelitian

Selain tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai bukti empiris yang ada tentang bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen dan partisipasi anggaran terhadap kinerja Karyawan

2. Bagi Organisasi yang Diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan Pertimbangan bagi organisasi dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini untuk membantu meningkatkan nilai organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen dan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan variabel yang berbeda.

4. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan wawasan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.