

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Grand Theory

a. Accountability Theory

Akuntabilitas bermakna pertanggungjawaban dengan menciptakan pengawasan melalui distribusi kekuasaan pada berbagai lembaga pemerintah sehingga mengurangi penumpukkan kekuasaan sekaligus menciptakan kondisi saling mengawasi. Akuntabilitas sebagai pertanggungjawaban pihak yang diberi kuasa mandat untuk memerintah kepada yang memberi mereka mandat. Sedangkan Lembaga Administrasi Negara menyimpulkan akuntabilitas sebagai kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumberdaya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik (Kaihatu, 2006).

Berbeda dengan kaihatu yang mendefinisikan akuntabilitas menurut perspektif swasta, Dykstra justru mendefinisikan akuntabilitas menurut perspektif pemerintah. Dykstra (1939) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah sebuah konsep etika yang dekat dengan administrasi publik (Lembaga eksekutif pemerintah,

lembaga legislatif parlemen dan lembaga yudikatif-kehakiman) yang mempunyai beberapa arti, hal ini sering digunakan secara sinonim dengan konsep-konsep seperti yang dapat dipertanggungjawabkan, yang dapat dipersalahkan dan yang mempunyai ketidak bebasan termasuk istilah lain yang mempunyai keterkaitan dengan harapan dapat menerangkan salah aspek dari administrasi publik atau pemerintahan, hal ini sebenarnya telah menjadi pusat-pusat diskusi yang tingkat probabilitas disektor publik, perusahaan nirlaba, yayasan dan perusahaan-perusahaan.

The Liang Gie (2001) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah kesadaran dari seorang pengelola kepentingan publik untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya tanpa menurut untuk disaksikan oleh pihak-pihak lain yang menjadi sasaran pertanggungjawaban. Perbedaan antara responsibility dengan akuntability adalah tanggung jawab dalam konteks responsibility ditujukan oleh seorang pengelola kepentingan publik kepada pihak-pihak lain, sedangkan tanggung jawab dalam konteks akuntability ditujukan oleh seorang pengelola kepentingan publik kepada dirinya sendiri.

Menurut Mardiasmo (2006) akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Mardiasmo (2006) memberikan pengertian Akuntabilitas publik sebagai pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut.

Dalam lingkungan birokrasi, akuntabilitas suatu instansi pemerintah merupakan suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi bersangkutan, Akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas, pertanggungjawaban, tanggung gugat. Dalam akuntabilitas terkandung kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala kegiatan, terutama dalam bidang administrasi keuangan kepada pihak yang lebih tinggi.

b. Development Theory

Community Development merupakan konsep pembangunan masyarakat yang telah dikembangkan dan diterapkan sejak dasawarsa 60-an, yaitu dalam rencana pembangunan lima tahun 1956-1960 atau yang dikenal dengan nama Rencana Juanda yang disusun oleh Biro Perancang Negara. Titik berat pembangunan adalah pada pembangunan masyarakat, dengan pembentukan kader-kader pembangunan masyarakat desa yang tangguh yang diharapkan

menopang tercapainya masyarakat desa yang mampu berswasembada.

Pembangunan masyarakat desa dilakukan berdasarkan tiga azas, yaitu : (Zamhariri, 2008).

- 1) azas pembangunan integral adalah pembangunan yang seimbang dilihat dari segi atau unsur masyarakat dari semua sektor pembangunan
- 2) azas kekuatan sendiri adalah tiap usaha harus didasarkan pada kekuatan atau kemampuan masyarakat sendiri, artinya tidak terlalu mengharapkan pemberian bantuan dari pemerintah
- 3) azas permufakatan bersama diartikan bahwa usaha pembangunan harus dilaksanakan pada bidang atau sektor yang benar-benar dirasakan sebagai kebutuhan bagi masyarakat yang bersangkutan

Pemahaman terhadap pembangunan hendaklah selalu bersifat dinamis, karena setiap saat selalu akan muncul masalah-masalah baru. Pilihan pendekatan pembangunan yang berorientasi pada pertumbuhan ekonomi bukan saja telah mengakibatkan berbagai bentuk ketimpangan sosial tetapi juga menimbulkan berbagai persoalan lain seperti timbulnya akumulasi nilai-nilai hedonistik, ketidakpedulian sosial, erosi ikatan kekeluargaan dan kekerabatan, lebih dari itu pendekatan pembangunan tersebut telah menyebabkan ketergantungan masyarakat pada birokrasi-birokrasi sentralistik yang

memiliki daya absorsi sumber daya yang sangat besar, namun tidak memiliki kepekaan terhadap kebutuhan-kebutuhan lokal, dan secara sistematis telah mematikan inisiatif masyarakat lokal untuk memecahkan masalah-masalan yang mereka hadapi (Korten, 1987).

Dalam teori pembangunan desa dari Rondinelli yang merupakan pemanfaat hasil pembangunan fisik desa yaitu dengan membangun atau memperbaiki prasarana jalan desa akan menciptakan atau memperbaiki kehidupan masyarakat desa. Dengan adanya pembangunan prasarana jalan, masyarakat dapat menggunakan jalan tersebut dengan berbagai kebutuhan yang mereka perlukan, seperti melakukan mobilitas, pemasaran hasil pertaniannya, mangangkut hasil pertanian agar lebih mudah dan Pembangunan masyarakat diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat, dimana mereka mampu mengidentifikasi kebutuhan dan masalah secara bersama (Raharjo, 2006).

2. Transparansi

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab, menerangkan kinerja serta tindakan seseorang badan hukum pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan pertanggungjawaban. Dalam pelaksanaan akuntabilitas dilingkungan

instansi pemerintah, dapat diperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas sebagai berikut: (LAN&BPKP,2000).

- a. Harus ada komitmen dari pemimpin dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- b. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
- d. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- e. Harus jujur, objektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemuktahiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.
- f. Mardiasmo (2002 : 104) mengemukakan secara garis besar manajemen keuangan daerah dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu manajemen penerimaan daerah dan manajemen pengeluaran. Evaluasi terhadap pengelolaan keuangan daerah dan pembiayaan pembangunan daerah mempunyai implikasi yang sangat luas. Kedua komponen tersebut sangat menentukan kedudukan suatu pemerintah daerah dalam rangka melaksanakan otonomi daerah.

g. Menurut lembaga Administrasi Negara dan Badan pengawasan keuangan dan pembangunan RI dalam subroto (2009;9) akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/pimpinan suatu unit organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau yang berwenang untuk bertanggungjawab. Akuntabilitas adalah hal yang penting untuk menjamin nilai-nilai seperti efisiensi, efektifitas, dan prediktibilitas. Suatu akuntabilitas tidak abstrak tapi kongkrit dan harus ditentukan oleh hukum melalui seperangkat prosedur yang sangat mengenai masalah apa saja yang harus dipertanggungjawabkan.

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab, menerangkan kinerja serta tindakan seseorang badan hukum pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan pertanggungjawaban. Dalam pelaksanaan akuntabilitas dilingkungan instansi pemerintah, dapat diperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas sebagai berikut : (LAN&BPKP, 2000).

a. Harus ada komitmen dari pemimpin dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.

- b. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
- d. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh
- e. Harus jujur, objektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemuktahiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas

Mardiasmo (2002) mengemukakan secara garis besar manajemen keuangan daerah dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu manajemen penerimaan daerah dan manajemen pengeluaran. Evaluasi terhadap pengelolaan keuangan daerah dan pembiayaan pembangunan daerah mempunyai implikasi yang sangat luas. Kedua komponen tersebut sangat menentukan kedudukan suatu pemerintah daerah dalam rangka melaksanakan otonomi daerah.

Menurut lembaga Admisitrasi Negara dan Badan pengawasan keuangan dan pembangunan RI akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/pimpinan suatu unit organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau yang berwenang untuk bertanggungjawab

(Subroto, 2009). Akuntabilitas adalah hal yang penting untuk menjamin nilai-nilai seperti efisiensi, efektifitas, dan prediktibilitas. Suatu akuntabilitas tidak abstrak tapi kongkrit dan harus ditentukan oleh hukum melalui seperangkat prosedur yang sangat mengenai masalah apa saja yang harus dipertanggungjawabkan.

4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Pada setiap organisasi, besar atau kecil, bertaraf internasional, regional ataupun domestik, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya (Gandapradja, 2004). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2007) ada tiga pengertian sumber daya manusia yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut tata nilai Depdiknas, nilai-nilai masukan (input values), yakni nilai-nilai yang dibutuhkan dalam diri setiap pegawai Depdiknas dalam rangka mencapai keunggulan, yang meliputi:

- a. Amanah, yaitu memiliki integritas, bersikap jujur dan mampu mengemban kepercayaan.
- b. Profesional, memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai serta memahami bagaimana mengimplementasikannya.
- c. Antusias dan bermotivasi tinggi, menunjukkan rasa ingin tahu, semangat berdedikasi serta berorientasi pada hasil.

- d. Bertanggung jawab dan mandiri, memahami resiko pekerjaan dan berkomitmen untuk mempertanggung-jawabkan hasil kerjanya serta tidak tergantung kepada pihak lain.
- e. Kreatif, memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan.
- f. Disiplin, yaitu taat pada tata tertib dan aturan yang ada serta mampu mengajak orang lain untuk bersikap yang sama.
- g. Peduli dan menghargai orang lain, menyadari dan mau memahami serta memperhatikan kebutuhan dan kepentingan pihak lain.
- h. Belajar sepanjang hayat, yaitu berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mampu mengambil hikmah dan mejadikan pelajaran atas setiap kejadian.

Model human resources ini lebih kepada pengembangan sumber daya itu sendiri dan bagaimana mereka mengerti sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dilaksanakan. Human Resource Management System mempunyai 6 buah aktivitas utama, yaitu (Simamora, 2010):

a. *Employment Management*

Employment Management adalah suatu proses seleksi calon karyawan untuk mengisi kekosongan pada struktur organisasi dan rencana perekrutan pada awal tahun (*HR Budgeting*). *Employment Management* terdiri dari struktur organisasi, *HR Budgeting* berupa

MPP, dan proses rekrutmen. Proses rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam rencana kepegawaian. Kebutuhan rekrutmen meliputi 4 hal, yaitu:

1) Analisis posisi kerja

Proses pengumpulan informasi mengenai tugas-tugas atau kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh pemegang posisi kerja tersebut.

2) Jabaran tugas

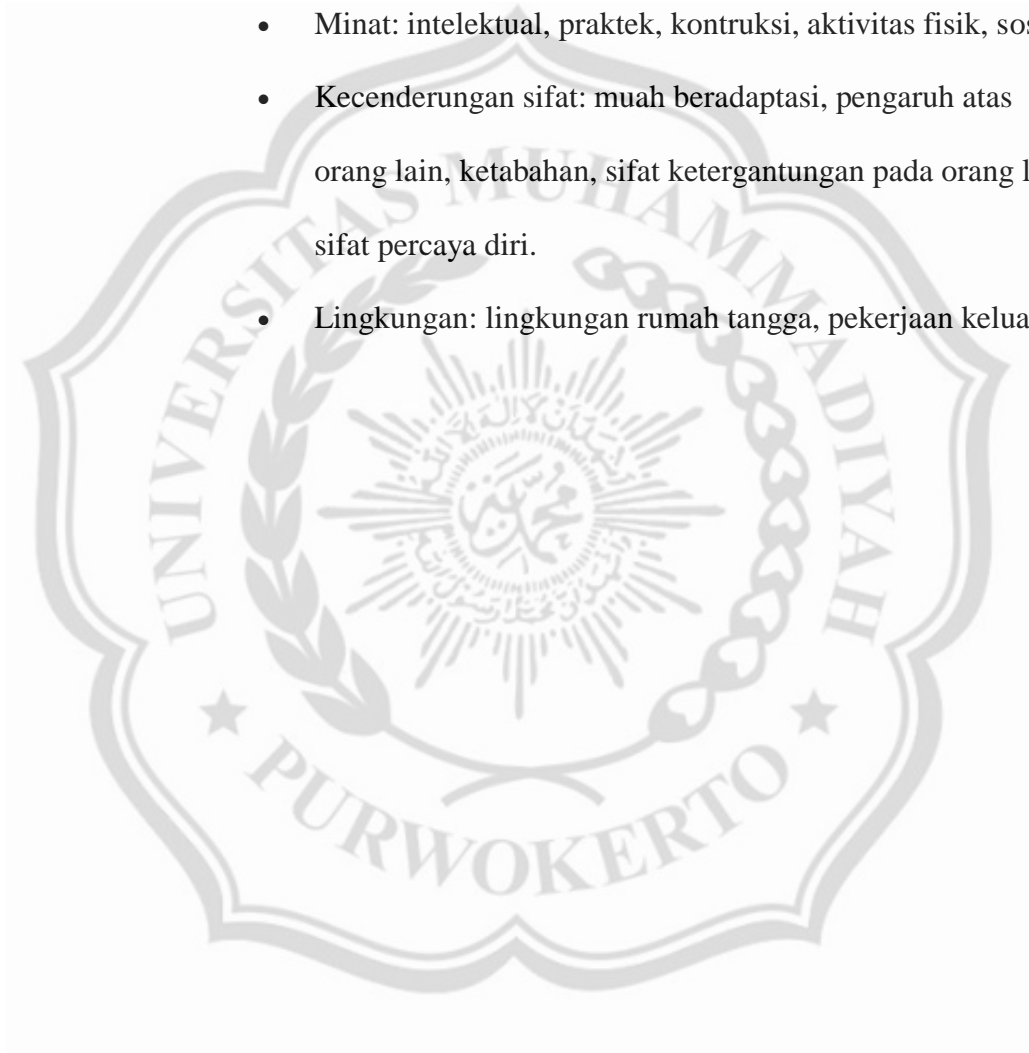
Fakta-fakta mengenai tugas kerja yang harus dilakukan, yakni memberikan laporan mengenai hubungan dengan karyawan yang melaksanakan tugas tersebut, detail-detail mengenai para bawahan, sebuah ringkasan atas tujuan menyeluruh dari tugas kerja itu dan sebuah deskripsi ringkas dari setiap aktivitas utama atau tugas-tugas utama yang harus dikerjakan oleh pelaksana tugas.

3) Spesifikasi personel

Penetapan pengalaman, kualifikasi dan kemampuan-kemampuan personel yang harus dimiliki oleh seorang pelaksana tugas kerja yang bisa ditentukan melalui 7, yaitu:

- Penampilan fisik: kesehatan, bentuk fisik, penampilan, gaya berjalan dan gaya bicara.

- Prestasi: pendidikan, kualifikasi, pengalaman.
- Kecerdasan umum: kemampuan dasar.
- Bakat khusus: bakat mekanik, ketrampilan, kefasihan dalam menggunakan kata-kata atau gambar-gambar.
- Minat: intelektual, praktek, konstruksi, aktivitas fisik, sosial.
- Kecenderungan sifat: muah beradaptasi, pengaruh atas orang lain, ketabahan, sifat ketergantungan pada orang lain, sifat percaya diri.
- Lingkungan: lingkungan rumah tangga, pekerjaan keluarga.



4) Syarat dan peraturan pekerjaan

Penentuan syarat dan peraturan pekerjaan meliputi gaji, bonus, fasilitas, pensiun, asuransi jiwa, liburan, cuti, dan lain-lain.

b. *Performance Management*

Performance Management adalah suatu evaluasi yang bersifat saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, PM bisa merupakan *feedback* yang menguntungkan dari karyawan untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan untuk karyawan, *Performance Management* bisa menguntungkan untuk kemajuan karir karyawan tersebut. Objektivitas dari *Performance Management* adalah:

- 1) Memberikan karyawan kesempatan secara reguler mendiskusikan performa mereka dengan atasannya.
- 2) Memberikan para atasan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan dari bawahan mereka.
- 3) Memberikan inputan bagi para atasan untuk merekomendasikan program tertentu untuk meningkatkan performa bawahannya.
- 4) Memberikan dasar untuk menentukan gaji.

c. *Career Development Management*

Career Development Management adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu

kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan.

d. Reward Management

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Berikut beberapa tujuan pemberian kompensasi lebih kepada para karyawan, yaitu:

- 1) Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- 2) Bersaing dengan range gaji yang ada dipasaran.
- 3) Menjaga kesetaraan gaji diantara karyawan.
- 4) Memotivasi para karyawan untuk lebih berprestasi.
- 5) Menarik karyawan yang baru.
- 6) Mengurangi perputaran karyawan yang keluar-masuk.

e. Employee Relations Management

Employee Relations Management terdiri atas aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan perpindahan para karyawan didalam organisasi. Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia memasukkan tindakan-tindakan promosi, transfer, demosi, pengunduran diri, pemecatan, pemberhentian, dan pensiun.

f. Termination System

Disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Tindakan

disipliner bisa diberikan surat peringatan 1, 2 & 3 tergantung dari kasusnya atau skorsing dan PHK oleh pihak perusahaan kepada karyawannya.

5. Dukungan Infrastruktur

Teori yang bisa digunakan sebagai kerangka analisis teknologi informasi dalam hubungannya dengan organisasi, yaitu teori actor-network (Actor Network Theory – ANT). Pada dasarnya teori ANT (Latour, 2005), mengembangkan konsep tentang jaringan, aktor, translasi dan intermediari. Yang dapat dipahami bahwa konsep jaringan tidak hanya berfokus pada hubungan sosial aktor manusia, tetapi mencakup aktor-aktor non manusia, yaitu sebuah jaringan heterogen (beragam). ANT menggambarkan di antara manusia dan objek teknologi didalamnya berlangsung dua proses. Disatu pandangan adalah proses translasi dalam bentuk desain dan konstruksi. Namun di sisi lain adalah pembelajaran yang melewati pembuatan dan penggunaan.

Teknologi informasi merupakan hal yang membantu manusia membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan menyebarkan informasi. Dengan adanya teknologi informasi mempermudah manusia dalam mendapatkan informasi secara cepat. Dalam proses penyebaran informasi, teknologi informasi didukung oleh suatu infrastruktur yang membantu proses tersebut berjalan dengan

lancar. Infrastruktur yang dimaksud adalah infrastruktur teknologi informasi.

Infrastruktur teknologi informasi merupakan prasarana penunjang utama sumber daya teknologi dalam terselenggaranya proses penyebaran informasi. Infrastruktur teknologi informasi adalah suatu kumpulan teknologi yang terdiri atas software, hardware, database, sumber daya manusia, telekomunikasi dan prosedur (Stair & Reynolds, 2006).

Menurut Weill dan Ross (2004) bahwa : infrastruktur teknologi informasi memberikan pondasi dasar bagi kapabilitas teknologi informasi yang digunakan untuk membangun aplikasi bisnis dan biasanya dikelola oleh kelompok sistem informasi. Bryd dan Turner (2000) menyatakan bahwa bahwa infrastruktur teknologi informasi sebagai penggunaan bersamasama sumber daya teknologi informasi yang terdiri dari teknikal fisik dasar dari hardware, software, teknologi komunikasi, data dan aplikasi inti dan komponen manusia yaitu keahlian khusus, komitmen, nilai-nilai, norma-norma dan pengetahuan yang dikombinasikan untuk menciptakan jasa teknologi informasi yang unik bagi organisasi.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa infrastruktur teknologi informasi merupakan tingkat paling dasar dari komponen teknologi informasi. Infrastruktur teknologi informasi meliputi peralatan, hardware, software dan manusia sebagai komponen pendukung didalamnya yaitu berupa suatu keahlian khusus, nilai-nilai, norma dan pengetahuan sebagai pencipta jasa teknologi informasi agar dapat

mengoperasikan infrastruktur teknologi informasi menjadi lebih berkembang pada masa yang akan datang.

Menurut Duncan (1995), terdapat satu cara untuk menggabungkan infrastruktur teknologi informasi melalui kualitas-kualitas dari:

- a. *Connectivity*, kemampuan dari beberapa komponen teknik untuk mempengaruhi beberapa komponen lain didalam dan diluar organisasi.
- b. *Compatibility*, kemampuan membagi beberapa tipe dari informasi dengan beberapa komponen teknik.
- c. *Modularity*, kemampuan untuk menambah, memodifikasi dan merubah kembali beberapa perangkat lunak , perangkat keras, atau komponen data dari infrastruktur dengan mudah dan dengan tidak semuanya menimbulkan efek.

6. Budaya Organisasi

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan

pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Lebih lanjut dikatakan bahwa di dalam pertumbuhan perusahaan dan produk knowledge-based yang memuaskan, pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajemen jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham.

Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut. Menurut Hofstede (2001), budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung.

Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi (Amstrong, 2012). Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok saat memecahkan masalah-masalah adaptasi ekstern dan integrasi internal yang telah berfungsi dengan cukup baik untuk bisa dianggap benar dan untuk bisa diajarkan kepada anggota kelompok baru sebagai cara yang benar untuk menerima sesuatu, berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2008).

Menurut Robbins & Coulter (2012) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal.

Menurut Kreitner & Kinicki (2007) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Mathis &

Jackson (2006) budaya menyatakan bahwa organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Robbins (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi.

Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, sikap, dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan karakteristik organisasi tersebut dan juga yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi dibentuk melalui interaksi 4 (empat) faktor utama, yaitu: Personal and professional characteristics of people within the organization (characteristics of organizational members), organizational ethics, the employment relationship, and organizational structure (George & Jones, 2012).

Budaya organisasi merupakan faktor paling penting dalam suatu organisasi, Organisasi dengan budaya yang kuat dapat menarik perhatian seorang individu untuk bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena budaya organisasi dapat membantu organisasi untuk mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dengan baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama oleh seluruh anggota organisasi sehingga para anggota merasa terikat dalam suatu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Menurut Schein budaya organisasi memiliki 3(tiga) tingkat yaitu: (dalam Stonner 2008)

- a. Artifak (*artifact*) adalah hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya. Artifak termasuk produk, jasa dan bahkan pola tingkah laku dari anggota sebuah organisasi.
- b. Nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.
- c. Asumsi dasar (*basic assumption*) adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan caa

yang tepat untuk melakukan sesuatu di sebuah organisasi sering kali lewat asumsi yang diucapkan.

Perubahan sosial yang terjadi pada masyarakat akan berdampak terhadap pertumbuhan kemampuan yang lebih baik bagi masyarakat itu sendiri, khususnya untuk menanggulangi permasalahan hidupnya (Parsons dalam Sarwono, 2003). Menurut Parsons, yang utama bukanlah tindakan individual, melainkan norma-norma dan nilai-nilai sosial yang menuntun dan pengatur perilaku. Kondisi obyektif disatukan dengan komitmen kolektif terhadap suatu nilai akan mengembangkan suatu bentuk tindakan sosial tertentu. Parsons melihat bahwa tindakan individu atau kelompok dipengaruhi oleh 3 sistem, yaitu sistem sosial, sistem budaya dan sistem kepribadian masing-masing individu. Kita dapat mengaitkan individu dengan sistem sosialnya melalui status dan perannya. Dalam setiap sistem sosial individu menduduki suatu tempat atau status tertentu dan bertindak atau berperan sesuai dengan norma atau aturan yang dibuat oleh sistem tersebut dan perilaku individu ditentukan pula oleh tipe kepribadiannya. Lebih lanjut Parsons menyatakan bahwa bahwa kehidupan masyarakat itu merupakan suatu sistem yang saling terkait, dan terdiri dari empat subsistem, yaitu;

- a. Sub-Sistem Ekonomi; berfungsi sebagai penyesuaian (adaption) secara sistematis terhadap semua proses kehidupan masyarakat (ekonomi, politik, sosial, dan budaya);

- b. Sub-sistem politik; berfungsi untuk mencapai tujuan (goal pursuance) yaitu mendorong warga masyarakat untuk menghormati kaidah dan nilai-nilai hukum;
- c. Sub-sistem sosial; berfungsi sebagai integrasi (*integration*) yaitu menciptakan hubungan yang serasi antara proses hukum dengan sistem sosial dalam masyarakat;
- d. Sub-sistem budaya; berfungsi untuk mempertahankan pola perilaku (*pattern maintenance*) dengan nilai-nilai kehidupan masyarakat yang positif.

Dalam hal penjelasan persoalan struktural fungsional, disini Parsons mengedepankan empat fungsi yang penting untuk semua sistem tindakan. Satu fungsi adalah merupakan kumpulan kegiatan yang ditunjukkan pada pemenuhan kebutuhan tertentu atau kebutuhan sistem. Untuk bisa bertahan, Parsons mengajukan empat fungsi yang harus dimiliki oleh setiap sistem, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Adaptasi (*adaptation*), supaya masyarakat bisa bertahan dia harus mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan dan menyesuaikan lingkungan dengan dirinya.
- b. Pencapaian tujuan (*goal attainment*), sebuah sistem harus mampu menentukan tujuannya dan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah dirumuskan itu.

- c. Integrasi (*integration*), masyarakat harus mengatur hubungan di antara komponen-komponennya supaya dia bisa berfungsi secara maksimal.
- d. Latency atau pemeliharaan pola-pola yang sudah ada, dimana setiap masyarakat harus mempertahankan, memperbaiki, dan membarui baik motivasi individu-individu maupun pola-pola budaya yang menciptakan dan mempertahankan motivasi-motivasi itu.

Keempat fungsi tersebut dikenal dengan sebutan AGIL yaitu Adaptasi (*Adaptation*), pencapaian tujuan (*Goal attainment*), integrasi (*Integration*), dan latensi atau pemeliharaan pola (*Latency*). Pertama adaptasi dilaksanakan oleh organisme perilaku dengan cara melaksanakan fungsi adaptasi yaitu dengan cara menyesuaikan diri dan mengubah lingkungan eksternal. Sedangkan fungsi pencapaian tujuan atau goal attainment difungsikan oleh sistem kepribadian dengan menetapkan tujuan sistem dan memobilisasi sumber daya untuk mencapainya. Fungsi integrasi dilakukan oleh sistem sosial, dan laten difungsikan sistem kultural. Bagaimana sistem kultural bekerja? Jawabannya adalah dengan menyediakan aktor seperangkat norma dan nilai yang memotivasi aktor untuk bertindak.

Tingkat integrasi terjadi dengan dua cara, pertama : masing-masing tingkat yang paling bawah menyediakan kebutuhan kondisi maupun kekuatan yang dibutuhkan untuk tingkat atas. Sedangkan tingkat yang

diatasnya berfungsi mengawasi dan mengendalikan tingkat yang ada dibawahnya.

Parson (dalam Salim, 2001) memberikan jawaban atas masalah yang ada pada fungsionalisme struktural dengan menjelaskan beberapa asumsi sebagai berikut :

- a. Sistem mempunyai property keteraturan dan bagian-bagian yang saling tergantung.
- b. Sistem cenderung bergerak kearah mempertahankan keteraturan diri atau keseimbangan.
- c. Sistem bergerak statis, artinya ia akan bergerak pada proses perubahan yang teratur.
- d. Sifat dasar bagian suatu system akan mempengaruhi bagian-bagian lainnya.
- e. Sistem akan memelihara batas-batas dengan lingkungannya.
- f. Alokasi dan integrasi merupakan dua hal penting yang dibutuhkan untuk memelihara keseimbangan system.
- g. Sistem cenderung menuju kearah pemeliharaan keseimbangan diri yang meliputi pemeliharaan batas dan pemeliharaan hubungan antara bagian-bagian dengan keseluruhan sistem, mengendalikan lingkungan yang berbeda dan mengendalikan kecendrungan untuk merubah system dari dalam.

Talcot Parsons menggunakan pendekatan fungsional dalam melihat masyarakat, baik yang menyangkut fungsi dan prosesnya. Pendekatannya

selain diwarnai oleh adanya keteraturan masyarakat yang ada di Amerika juga dipengaruhi oleh pemikiran Auguste Comte, Emile Durkheim, Vilfredo Pareto dan Max Weber. Hal tersebut di ataslah yang menyebabkan Teori Fungsionalisme Talcott Parsons bersifat kompleks. Jadi teori fungsionalisme struktural mempunyai latar belakang kelahiran dengan mengasumsikan adanya kesamaan antara kehidupan organisme biologis dengan struktur sosial dan berpandangan tentang adanya keteraturan dan keseimbangan dalam masyarakat. Empat sistem tindakan tersebut adalah sistem mengandaikan adanya kesatuan antara bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain. Kesatuan antara bagian itu pada umumnya mempunyai tujuan tertentu. Dengan kata lain, bagian-bagian itu membentuk satu kesatuan (sistem) demi tercapainya tujuan atau maksud tertentu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Variabel	Hasil penelitian
Ade Irma (2015)	Variabel : Akuntabilitas Pengelolaan dana desa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akuntabilitas pengelolaan Alokasi Dana dilihat dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan pertanggung jawaban baik secara teknis maupun administrasi sudah berjalan dengan baik 2. Pengelolaan administrasi keuangan ADD belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan peraturan daerah. 3. Manfaat Alokasi Dana Desa (ADD) pada pemberdayaan ekonomi

Deti Kumalasari dan Ikhsan Budi Riharjo (2016)	Variabel : Transparansi dan Akuntabilitas.	dapat dirasakan dengan baik oleh masyarakat. 1. Penerapan prinsip Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintah Desa dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan pertanggungjawaban. 2. Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan ADD berdasarkan prinsip keterbukaan maupun prinsip pertanggungjawaban, belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang ada.
--	---	--

Nama	Variabel	Hasil penelitian
Arsyati (2008)	Variabel independent : Kualitas SDM Variabel dependent : Kualitas Pertanggungjawaban Keuangan	Kualitas SDM berpengaruh dalam pengelolaan keuangan dan kualitas pertanggungjawaban keuangan terhadap Kinerja Instansi pada Universitas Syiah Kuala.
Faridah (2015)	Variabel Transparansi dan akuntabilitas	Transparansi dan akuntabilitas berpengaruh dalam pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja desa.

C. Kerangka Pemikiran

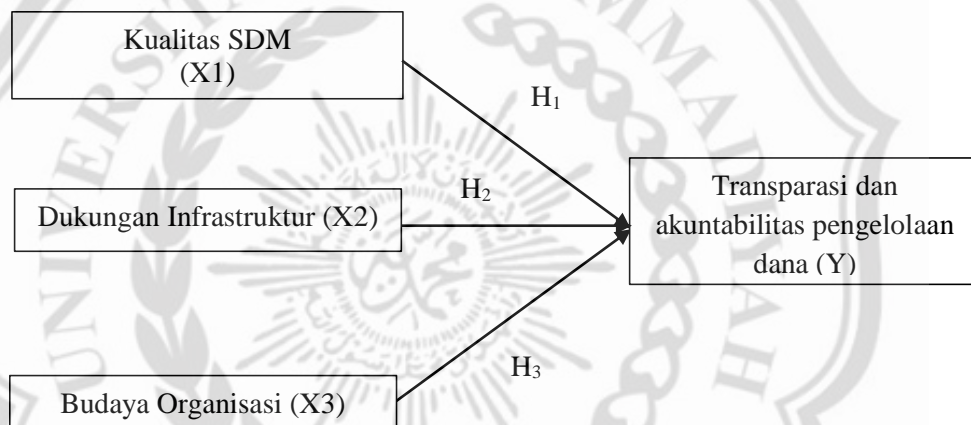
Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, maka kualitas sumber daya yang melaksanakan fungsi akuntansi sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena tanpa sumber daya yang mengerti akan proses akuntansi maka kualitas laporan keuangan perlu dipertanyakan (Sandra dan Fidelis, 2004). Kualitas laporan keuangan sangat tergantung pada kemampuan dan kemauan dari sumber daya manusia tersebut. Dalam hal ini peneliti dapat

mengatakan bahwa dalam pengelolaan keuangan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengemban tanggungjawab terhadap tugas yang dilimpahkan menurut fungsi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia juga harus mengikuti peraturan yang telah ditentukan dan mampu memberikan pelayanan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja instansi. Setelah seseorang diterima, ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik (Sedarmayanti, 2007).

Faktor yang tidak kalah penting yang berpengaruh pada transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana adalah budaya. Budaya yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas kinerja perangkat desa. Budaya sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya kerja pada suatu pemerintah desa baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula (Tjiptono dalam Andiza, 2014).

Budaya kerja berhubungan dengan berhasil tidaknya pemerintahan desa mencapai tujuannya. Apabila pemerintah desa mempunyai perangkat yang mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail maka secara tidak langsung proses kegiatan yang terjadi pada desa tersebut akan menjadi lebih baik, tepat dan akurat. Oleh sebab itu, semakin kuat penerapan budaya kerja maka semakin tinggi pula transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana di desa tersebut (Atmadja, 2006).

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka dalam penelitian ini dihubungkan variabel bebas Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), dukungan infrastruktur (X_2), dan budaya organisasi (X_3) dengan variabel terikat transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana (Y) dengan model gambar sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

D. Hipotesis

1. Hubungan Kualitas sumber daya manusia dengan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana.

Salah satu kegiatan penyelenggaraan pemerintahan oleh instansi pemerintah sebagai institusi publik yang harus didasarkan pada prinsip transparansi dan akuntabilitas seperti tersebut di atas adalah pengelolaan keuangan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengelola keuangan dalam melaksanakan proses akuntansi seharusnya mengikuti peraturan

sesuai yang ditetapkan dalam peraturan Keuangan Negara dan peraturan Perbendaharaan Negara.

Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) merupakan prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas sumber daya manusia, dan karakteristik unit organisasinya (Simamora, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Istyadi Insani (2009) menemukan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia Pemerintah Daerah mendukung peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan Daerah. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Kualitas sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa.

2. Hubungan dukungan infrastruktur dengan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa.

Dukungan infrastruktur seperti memadainya teknologi juga sangat membantu tercapainya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa. Teknologi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi

kesuksesan implementasi suatu sistem informasi. Organisasi yang tidak memiliki teknologi yang tepat dan memadai biasanya akan mengalami kesulitan dalam mendesain, mengimplementasi, dan mengevaluasi produk atau jasa yang sudah dihasilkan dan organisasi dengan kualitas sistem informasi yang lebih baik akan dapat mengimplementasikan sistem pengukuran secara lebih mudah (Poole et al dan Krumwiede dalam Nurkhamid, 2008).

Potensi desa yang dimiliki akan membuat transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa dapat disampaikan dengan baik. Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa juga akan terwujud jika didukung oleh infrastruktur yang dicapai dan dapat dinikmati masyarakat. Dukungan infrastruktur seperti pembangunan jalan, jembatan, tambatan perahu, irigasi pedesaan, penyediaan air minum, sanitasi pedesaan kesemuanya bertujuan adalah untuk mensejahterakan masyarakatnya. Dukungan infrastruktur yang baik akan membuat Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana juga semakin baik.

Zulfan Nahrudin (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa dukungan infrastruktur akan membuat informasi pengelolaan dana dapat dengan mudah diakses, dan hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan transparansi pengelolaan dana. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah :

H₂: Dukungan Infrastruktur berpengaruh terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa

3. Hubungan budaya organisasi terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa

Menurut Moeljono dan Sudjarmiko (2007) bahwa budaya organisasi tidak lepas dari strategi organisasi, termasuk visi dan misi organisasi itu sendiri dan merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi strategi untuk peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena budaya ini berkaitan erat dengan nilai-nilai dan norma yang dipegang dan berlaku oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Budaya kerja berhubungan dengan berhasil tidaknya pemerintahan desa mencapai tujuannya. Apabila pemerintah desa mempunyai perangkat yang mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail maka secara tidak langsung proses kegiatan yang terjadi pada desa tersebut akan menjadi lebih baik, tepat dan akurat. Oleh sebab itu, semakin kuat penerapan budaya kerja maka semakin tinggi pula transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana di desa tersebut (Atmadja, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2016) menyimpulkan bahwa adat dan tradisi mempunyai peran yang signifikan terhadap proses transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa. Penelitian lain yang dilakukan oleh Askar (2017) menyimpulkan bahwa faktor kekompakan dan budaya gotong-royong masyarakat menjadi

pendukung pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa.

