



EVALUASI STRATEGI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT : STUDI KASUS SISTEM APLIKASI KEUANGAN NEGARA

Muhammad Heru Akhmadi
Politeknik Keuangan Negara STAN
heru.cio@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Diterima Pertama
03-10-2017

Dinyatakan Diterima
03-11-2017

KATA KUNCI:
Organisasi, sistem informasi, keuangan negara

KLASIFIKASI JEL:
H00, H59

ABSTRAK

The implementation of e-government especially state financial application like SAIBA, MPN G2, SAS and SPAN will successful if is supported by organization. It also serves as a benchmark for employees to get positive commitment when organizational support is possible in maximum. This paper aims to evaluate organizational supporting perceived by employees on the implementation of applications in the Ministry of Finance. Research uses qualitative method by using sample of employee in Directorate General of Treasury. The results of the research indicate that there is some organization support problem. Some of them are human resources aspect, such as performance allowance and training of competence improvement, budget aspect such as IT operational budget, training, socialization, and change management. Other aspect is infrastructure and facilities. Especially for leadership aspects, leadership support has been considered good although it needs to be improved again. So that the commitment of employees to be good and positive. Some improvement strategies to solve the lack of organizational support for e-government implementation are summarized at the end of this paper.

Kesuksesan implementasi sistem aplikasi keuangan negara khususnya implementasi SAIBA, MPN G2, SAS dan SPAN sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Hal ini juga menjadi tolok ukur bagi pegawai untuk menunjukkan komitmen dan kinerja yang positif apabila dukungan organisasi maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai terhadap implementasi aplikasi yang berjalan di Kementerian Keuangan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan sampel data pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa dukungan organisasi yang belum optimal, yakni aspek SDM, seperti tunjangan kinerja dan pelatihan peningkatan kompetensi, Aspek Anggaran, seperti anggaran operasional IT, pelatihan, sosialisasi, dan manajemen perubahan, Aspek Sarana dan Prasarana. Khusus untuk aspek *leadership*, dukungan kepemimpinan sudah dianggap baik meskipun perlu tetap ditingkatkan kembali sehingga komitmen karyawan menjadi baik dan positif. Beberapa strategi perbaikan kekurangan dukungan organisasi terhadap implementasi e-government dirangkum pada akhir bahasan penelitian ini.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Inovasi dalam dunia teknologi informasi berkembang dengan cepat dan selaras dengan perkembangan karakteristik masyarakat modern yang memiliki mobilitas tinggi, mencari layanan yang fleksibel, serba mudah dan memuaskan, serta mengejar efisiensi di segala aspek khususnya aspek bisnis. Saat ini teknologi dan sistem informasi telah menjadi syarat utama bagi perusahaan atau organisasi untuk bersaing di kompetisi global. Kecenderungan ini dilihat dari proses efisiensi proses bisnis dengan melaksanakan digitalisasi dan jumlah besaran anggaran investasi teknologi informasi yang terus meningkat setiap tahun.

Kementerian Keuangan (Kemenkeu) sebagai organisasi publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab di bidang Keuangan Negara berupaya untuk memperbaiki organisasinya untuk bersaing secara global dengan melakukan reformasi birokrasi secara berkelanjutan. Program reformasi birokrasi telah berhasil menempatkan Kemenkeu menjadi organisasi pemerintahan yang memiliki akuntabilitas terbaik berdasarkan penilaian KemenPAN-RB selama kurun waktu tiga tahun terakhir hingga tahun 2015. Salah satu faktor pendukung keberhasilan tersebut adalah digitalisasi proses bisnis melalui implementasi sistem informasi/aplikasi di berbagai unit eselon I Kementerian Keuangan.

Salah satu unit eselon satu yang gencar melakukan digitalisasi proses bisnis adalah Direktorat Jenderal Perbendaharaan, yang memiliki visi menjadi organisasi berkelas dunia dalam pengelolaan perbendaharaan negara. Visi ini tentu saja memerlukan sistem informasi dan aplikasi yang *reliable*, mencakup seluruh aktivitas proses bisnis yang berada di seluruh kantor vertikal, dalam memberikan informasi perbendaharaan secara cepat dan akurat. Mendukung hal tersebut Ditjen Perbendaharaan telah meluncurkan beberapa sistem aplikasi keuangan negara antara lain Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN), Modul Penerimaan Negara Generasi 2 (MPN-G2), Sistem Aplikasi Satker (SAS) dan Sistem Akuntansi Instansi Berbasis Akrua (SAIBA).

Keberhasilan implementasi sistem informasi keuangan negara tersebut tentunya memerlukan dukungan komitmen organisasi yang memadai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kegagalan implementasi sistem informasi adalah kurangnya dukungan organisasi terhadap siklus pengembangan sistem mulai dari fase perencanaan hingga penerapan sistem informasi.

Bentuk komitmen organisasi tersebut bisa diidentifikasi melalui beberapa faktor antara lain, tata kelola organisasi yang buruk, anggaran yang kurang memadai, personil yang kurang handal, hingga pimpinan yang kurang partisipatif. Pada sisi lain,

komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan pegawai dalam bekerja akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini akan melakukan evaluasi atas faktor-faktor dukungan organisasi terhadap kesuksesan implementasi sistem informasi keuangan Negara.

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan studi kasus implementasi beberapa sistem aplikasi keuangan negara, antara lain SPAN, MPN-G2, SAS dan SAIBA. Lingkup organisasi yang diteliti dibatasi pada pengukuran persepsi pegawai/ karyawan pada kantor vertikal Ditjen Perbendaharaan, yaitu Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) dan Kantor Wilayah (Kanwil) yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat.

2. KERANGKA TEORI

2.1. Komitmen Organisasi

Organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerja melalui pembagian pekerjaan, kewenangan, dan sumber daya organisasi untuk beradaptasi dalam mencapai tujuan bersama (Paunskiene, Antanaviciene, Peleckis, 2011, p. 89). Organisasi adalah suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif (Wibowo, 2007). Dengan demikian organisasi memiliki beberapa elemen dasar atau pendukung, seperti sekumpulan orang, struktur/tatanan, wadah dan tujuan bersama. Pencapaian tujuan dilakukan dengan mensubstitusikan tugas dan target organisasi ke dalam struktur organisasi.

Henry Mintzberg melalui Lunenburg (2012) membagi struktur organisasi ke dalam tiga dimensi dasar. Dimensi pertama, bagian kunci dari organisasi, yang merupakan beberapa bagian dari organisasi yang memainkan peran utama dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Bagian-bagian kunci organisasi tersebut dibagi sebagai berikut :

1. Bagian Puncak Strategis, yang merupakan Manajemen level atas dan staf
2. Bagian Operasi Inti, yang melaksanakan tugas-tugas organisasi termasuk pelayanan kepada pengguna/pihak luar.
3. Manajemen tengah atau manajemen level yang lebih rendah, yang bertanggung jawab pada koordinasi unit terkecil.
4. *Technostructure*, yang merupakan tenaga teknis atau analis seperti insinyur, akuntan, perencana, peneliti, dan manajer personalia.
5. Staf pendukung, yang merupakan orang yang memberikan layanan kepada pihak dalam organisasi.

Dalam operasional, sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal. Mitzberg (1981) menyatakan terdapat empat variabel eksternal yang mempengaruhi organisasi, yaitu :

1. Stabilitas (*stability*), yang menggambarkan situasi dalam ukuran yang dinamis yang terjadi sebagai akibat perubahan preferensi pengguna/konsumen, perkembangan teknologi, dan intervensi politik
2. Kompleksitas (*complexity*), yang merupakan ukuran-ukuran yang menggambarkan kebutuhan organisasi terkait dengan sumberdaya yang dimiliki dan tidak dimiliki.
3. Keberagaman pasar (*market heterogeneity*), yang menggambarkan skala homogen dan heterogen pada jenis pengguna (customer), produk, dan wilayah
4. Persaingan (*hostility*), yang menggambarkan tingkat kebersaingan sebagai refleksi dari kompetisi dan konflik.

Komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai identifikasi dari kekuatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Mowday dkk, 1982). Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti bukan sekedar loyalitas yang pasif, namun melibatkan hubungan aktif dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Lebih lanjut Mowday dkk (1982), menjelaskan beberapa ciri sebuah komitmen organisasi sebagai berikut :

- a. Sebuah norma kuat yang mendukung tujuan organisasi dan mewujudkan nilai-nilai;
- b. Kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Berdasarkan beberapa penelitian, komitmen organisasi sebagai variabel bebas (*dependent*) berpengaruh positif terhadap aspek lainnya seperti : terhadap pengurangan *turn over* pegawai (Anggie dan Kristiana, 2014), terhadap kepuasan kerja (Ricky dkk, 2014), dan terhadap kinerja pegawai (Yetta, 2012). Sedangkan sebagai variabel terikat (*independent*) komitmen organisasi secara dipengaruhi oleh faktor organisasi (I Gde Wirajasa dkk : 2008), faktor personal, dan non organisasi (Zainal Arifin, dkk : 2010 melalui Francisca dan Tri :). Dari sisi personal, komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai sangat bergantung kepada sejauhmana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan/organisasi (Conrad :1985) melalui Fitri dan Tri (2012)).

Direktorat Jenderal Perbendaharaan sebagai unit organisasi yang bertugas melakukan pengelolaan belanja negara telah melakukan penggunaan aplikasi Keuangan negara mulai tahun 2005 dengan meluncurkan aplikasi Sp2D. Peluncuran ini diikuti dengan peluncuran aplikasi lainnya. Ditinjau berdasarkan waktu dan pengaruh perkembangan teknologi informasi secara global, perkembangan aplikasi di lingkup Ditjen Perbendaharaan dapat dibagi ke dalam 3 (tiga) fase. Fase pertama adalah Fase desentralisasi non integrasi, dimana aplikasi berjalan secara mandiri pada masing-masing *workstation*. Pada fase ini penggunaan disk (floppy disk) menjadi hal penting.

Fase kedua, fase desentralisasi integrasi dimana aplikasi berjalan dan dapat diakses melalui beberapa *workstation*. User dapat melakukan login dan melakukan transaksi melalui *workstation* yang terkoneksi dengan *workstation* penyimpanan data. Pada fase ini penggunaan *Local Area Network* (LAN) menjadi hal penting. Fase ketiga, adalah fase sentralisasi terintegrasi, dimana aplikasi dapat diakses dari luar kantor dan database sudah tersentralisasi dalam satu lokasi. User dapat mengakses aplikasi dengan berbagai device, dengan mengkoneksikan ke dalam jaringan aplikasi. Pada fase ini peran server dan pengelola sistem informasi menjadi sangat dibutuhkan.

2.2. Persepsi Dukungan Organisasi

Secara khusus, individu akan mengevaluasi perilaku manajerial terhadap mereka dan menyimpulkan motif-motif atas setiap kebijakan yang dilakukan oleh manajerial. Rhoades & Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Endah (2015) mengungkapkan hubungan persepsi organisasi terhadap keterikatan pegawai kuat dan signifikan. Semakin baik persepsi organisasi maka semakin kuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi. Penilaian persepsi ini dikenal dengan *Perception Organization Support* (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Terdapat banyak penelitian terkait dengan persepsi dukungan organisasi. Grace dan Hadi (2013) menyatakan bahwa tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seorang karyawan. Selanjutnya Susanto (2007) menyatakan bahwa persepsi dukungan

organisasi eksternal dan internal berpengaruh positif komitmen karyawan sehingga meningkatkan keberhasilan perusahaan. Dengan demikian persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi dalam menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka secara baik akan memberikan dampak positif dalam memiliki rasa bermaknaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) menyimpulkan bahwa individu cenderung "membentuk keyakinan global yang menyangkut sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka".

2.3. Persepsi Dukungan Organisasi

Pertumbuhan Electronic government (e-government) di Indonesia sangat pesat. Hal ini ditandai dengan terus bertambahnya investasi pemerintah teknologi informasi. UNDP (*United Nation Development Programme*) mendefinisikan *electronic government* secara lebih sederhana, yaitu "*electronic government is the application of information and communication technology (ICT) by government agencies*". E-government merupakan sistem informasi yang dibangun oleh pemerintah untuk meningkatkan layanan masyarakat.

Tujuan pengembangan e-Government berdasarkan Inpres No. 3 Tahun 2003, adalah untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Untuk melaksanakan maksud tersebut pengembangan e-government diarahkan untuk mencapai empat tujuan, yaitu: *Pertama*, pembentukan jaringan informasi dan transaksi pelayanan publik yang memiliki kualitas dan lingkup yang dapat memuaskan masyarakat luas serta dapat terjangkau di seluruh wilayah Indonesia. *Kedua*, pembentukan hubungan interaktif dengan dunia usaha untuk meningkatkan perkembangan perekonomian nasional dan memperkuat kemampuan menghadapi perubahan dan persaingan perdagangan internasional.

Selanjutnya *Ketiga*, pembentukan mekanisme dan saluran komunikasi dengan lembaga-lembaga negara serta penyediaan fasilitas dialog publik bagi masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam perumusan kebijakan Negara. *Keempat*, pembentukan sistem manajemen dan proses kerja yang transparan dan efisien serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga pemerintah dan pemerintah daerah otonom.

Pelaksanaan e-government di Indonesia belum sepenuhnya berhasil. Ayu (2015) dalam penelitiannya pada Kantor Pelayanan Pajak, menyatakan penyebab kegagalan pelaksanaan e-government antara lain : (1)

Kurangnya kesadaran masyarakat dalam berpartisipasi terhadap penggunaan electronic government (e-government). (2) Kurangnya persiapan SDM yang terlihat pada penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan dan keahliannya serta posisi Operator Console yang hanya ditangani oleh satu pegawai saja. (3) Dukungan dalam bentuk anggaran yang tidak menjadi prioritas utama dalam pengembangan e-government..(4)Kurangnya infrastruktur Teknologi Informasi yang disediakan untuk masyarakat untuk memudahkan mengakses layanan.

Parent (2009) menyatakan bahwa penggunaan internet untuk bertransaksi dengan pemerintah memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepercayaan masyarakat dan kemanfaatan politik. Dengan demikian dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi e-government pada organisasi pemerintahan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Dalam penelitian kualitatif, logika pendekatan yang digunakan adalah induktif, Peneliti memulai penelitiannya dengan mengumpulkan informasi sebanyak mungkin dari partisipan, lalu membentuk informasi ini menjadi kategori-kategori atau tema-tema tertentu (Cresswell, 2009). Tema ini kemudian dikembangkan menjadi pola-pola, teori-teori, atau generalisasi untuk nantinya diperbandingkan dengan pengalaman pribadi, survei atau dengan literatur yang ada.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan mekanisme wawancara dan survei untuk mendapatkan generalisasi kategori dukungan organisasi pemerintah dalam pelaksanaan implementasi aplikasi keuangan negara. Narasumber diambil dari pejabat di lingkungan kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan. Untuk mendukung penelitian, survey identifikasi dilakukan dengan mengambil sampel dari responden pegawai KPPN/ Kanwil yang berada di seluruh Indonesia yang diambil secara acak sesuai dengan kebutuhan (*purposive random sampling*). Penggunaan metode ini diharapkan dapat memberikan pengukuran yang lebih jelas dan mendalam dan menyeluruh mengenai realitas dukungan organisasi terhadap implementasi aplikasi keuangan negara.

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan antara lain :

1. Studi literatur untuk mendapatkan rumusan awal dukungan organisasi;
2. Melakukan eksplorasi kategori dukungan penelitian melalui wawancara dan survei identifikasi untuk merumuskan faktor-faktor yang menjadi bagian dari variabel dari dukungan organisasi;
3. Analisis data dengan mengelompokkan jawaban-jawaban yang memiliki *grading* prioritas permasalahan-permasalahan dukungan organisasi yang berpengaruh terhadap implementasi aplikasi Keuangan Negara.

4. HASIL PENELITIAN

Pemetaan faktor-faktor dukungan organisasi terhadap implementasi aplikasi keuangan negara akan dibahas melalui dua tahapan, yaitu melalui tahapan survey identifikasi dan wawancara. Untuk tahapan survei identifikasi, pendekatan dilakukan dengan mengkategorisasi pendapat responden yang diukur dari frekwensi jumlah pernyataan yang memiliki esensi yang sama. Selanjutnya untuk melihat prioritas perbaikan yang harus dilakukan oleh organisasi dalam mendukung implementasi aplikasi keuangan negara. Tahapan wawancara dilakukan untuk membandingkan pendapat pegawai yang berada di kantor vertikal (KPPN dan Kanwil) dengan pembuat kebijakan di kantor pusat Ditjen Perbendaharaan. Hasil perbandingan ini akan menjadi faktor-faktor dukungan organisasi dalam implelementasi aplikasi keuangan negara.

Dari jawaban survei yang diterima dari responden terdapat beberapa faktor-faktor dukungan organisasi yang belum sepenuhnya mendukung keberhasilan implementasi aplikasi keuangan negara antara lain :

No	Faktor Dukungan Organisasi	Kategori	%
1	Dukungan Tunjangan Kinerja	SDM	13.08
2	Anggaran operasional TIK	Anggaran	12.06
3	Anggaran sosialisasi dan manajemen perubahan	Anggaran	11.48
4	Anggaran peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai	Anggaran	9.59
5	Pemahaman pegawai terhadap jenjang karir	SDM	7.85
6	Ketersediaan peralatan Teknologi Informasi	Sarpras	6.25
7	Saluran inovasi dan kreatifitas bagi pegawai	SDM	5.81
8	<i>Standard Operational Procedure</i> (SOP) layanan gangguan	Teknologi	5.09
9	Diklat pengembangan kompetensi pegawai	SDM	4.22

10	Layanan informasi dan konsultasi	Sarpras	4.22
11	Sarana dan prasarana kantor	Sarpras	3.78
12	Media komunikasi internal dan eksternal	Sarpras	3.63
13	Ketersediaan <i>knowledge repository</i> untuk pengguna aplikasi	Teknologi	3.34
14	Akses Informasi perubahan aplikasi	Teknologi	2.76
15	Ketersediaan petunjuk penggunaan dalam bentuk manual dan <i>digital</i>	Teknologi	2.76
16	Dukungan atasan langsung dalam pelaksanaan e-gov	<i>Leadership</i>	1.60
17	Dukungan atasan atas informasi perubahan	<i>Leadership</i>	1.60
18	Dukungan atasan menjalankan <i>Standard Operational Procedure</i>	<i>Leadership</i>	0.87

Dengan menggunakan data rincian per parameter tersebut di atas berdasarkan besaran frekwensi permasalahan dan prioritas perubahan, maka beberapa kendala utama dukungan organisasi terhadap implementasi e-Government khususnya aplikasi keuangan negara adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya insentif seperti tunjangan kinerja dapat memberikan demotivasi kerja pegawai dalam melaksanakan Sistem Informasi Keuangan Negara
2. Kurang memadainya anggaran beberapa kegiatan yang dianggap perlu untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan Sistem Informasi Keuangan Negara, yaitu anggaran TIK, anggaran sosialisasi dan manajemen perubahan, serta anggaran peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai.
3. Pemahaman pegawai tentang kurang jelasnya jenjang karir yang berhubungan dengan pelaksanaan implementasi Sistem Informasi Keuangan Negara.
4. Ketersediaan Peralatan Teknologi Informasi yang mendukung pelaksanaan implementasi Sistem Informasi Keuangan Negara

Mengacu pada berbagai kendala di atas maka perlu dibuat suatu rekomendasi strategi dukungan organisasi untuk mengantisipasi potensi kendala yang diperkirakan akan menghambat implementasi *e-government* khususnya Sistem Aplikasi Keuangan Negara, yaitu :

1. Anggaran, lebih tepatnya jumlah yang memadai untuk:
 - Anggaran inovasi terkait pelaksanaan inisiatif Sistem Informasi Keuangan Negara di kantor

- Anggaran untuk memperkenalkan inisiatif Sistem Informasi Keuangan Negara kepada pemerintah daerah dan masyarakat
 - Anggaran untuk manajemen perubahan dalam rangka pelaksanaan Sistem Informasi Keuangan Negara
 - Anggaran peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai dalam melaksanakan inisiatif Sistem Informasi Keuangan Negara.
2. Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya kejelasan Jenjang Karir yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efektifitas implementasi Sistem Aplikasi Keuangan Negara secara konsisten dan berkelanjutan. Strategi jenjang karir dilakukan dengan :
- Menyusun Jenjang Karir pegawai dalam rangka pelaksanaan Sistem Informasi Keuangan Negara (bila Jenjang Karir belum tersedia)
 - Mengkomunikasikan Jenjang Karir segera dan secepat mungkin kepada semua pegawai yang terkait pelaksanaan Sistem Informasi Keuangan Negara (bila Jenjang Karir sudah tersedia)
3. Sarana dan Prasarana, secara lebih spesifik adalah peralatan Teknologi Informasi yang mendukung pelaksanaan Sistem Informasi Keuangan Negara. Strategi sarana dan prasarana dilakukan dengan :
- Mengidentifikasi semua kebutuhan peralatan Teknologi Informasi dalam rangka pelaksanaan Sistem Informasi Keuangan Negara.
 - Menyusun *Standard Operational Procedure* (SOP) penambahan atau penggantian peralatan Teknologi Informasi dalam rangka pelaksanaan Sistem Informasi Keuangan Negara untuk memastikan ketersediaan sarana dan meningkatkan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesuksesan implementasi sistem aplikasi keuangan negara sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Sistem yang baik yang didukung oleh ketersediaan anggaran, SDM, sarana dan prasarana serta *leadership* akan membuat pengimplementasian sistem informasi berjalan secara lancar dan sesuai target yang diharapkan. Hal ini juga menjadi tolok ukur bagi pegawai untuk menunjukkan komitmen dan kinerja yang positif apabila dukungan organisasi maksimal.

Pada kasus pengimplementasian aplikasi Keuangan negara khususnya implementasi SAIBA, MPN G2, SAS dan SPAN, masih terdapat dukungan

organisasi yang belum maksimal yaitu : tunjangan kinerja dan pelatihan peningkatan kompetensi (aspek SDM), anggaran operasional IT, pelatihan, sosialisasi, dan manajemen perubahan (aspek anggaran), dan sarana dan prasarana sistem informasi (aspek sarana dan prasarana). Khusus untuk aspek *leadership*, dukungan kepemimpinan sudah dianggap baik meskipun perlu tetap ditingkatkan kembali sehingga komitmen karyawan menjadi baik dan positif.

Beberapa hal yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kekurangan dukungan tersebut antara lain dapat dilakukan dengan : membuat dan melaksanakan sistem penilaian kinerja bagi pegawai dalam rangka pelaksanaan Sistem Informasi Keuangan Negara, Membuat aturan dan juklak/juknis mengenai anggaran inovasi terkait pelaksanaan inisiatif Sistem Informasi Keuangan Negara di daerah/perwakilan, dan Mengidentifikasi semua kebutuhan peralatan Teknologi Informasi dalam rangka pelaksanaan Sistem Informasi Keuangan Negara

Dengan melakukan optimalisasi dukungan organisasi maka penerapan Sistem Informasi Keuangan Negara dapat berjalan dengan baik dan mengurangi penambahan biaya dan usaha akibat dari keterlambatan dari target yang ditetapkan.

6. IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penelitian berikutnya terkait dengan peran dukungan organisasi terhadap implementasi e-government. Penelitian ini berhasil mencari beberapa faktor dukungan organisasi yang memiliki pengaruh penting terhadap implementasi *e-government*. Meskipun demikian perlu penelitian lanjutan untuk memformulasikan lebih lanjut variabel dukungan organisasi lain di luar variabel yang telah disebutkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggie Rumondang dan Kristiana Haryanti (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*, Jurnal Psikodimensia Vol. 13 No.1, Januari – Juni 2014, 98 – 114.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 71, 500-507.
- Fitri dan Tri (2012), *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia)*, Jurnal Kajian AKuntansi dan Bisnis, Vol 1 Nomor 1 Tahun 2012

- Grace dan Hadi (2013), *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 2 Agustus 2013
- Laegard Jorgen and Mille Bindslev (2006). Ventus Publishing ApS, ISBN 87-7681-169-7 p.13
- Mintzberg, Henry: "Organizational Design, Fashion or Fit", 1981, Harvard Business Review, p. 103-116.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Oktavya, Ayu (2015), *Penerapan (Electronic Government) E-Government Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Dalam Pemberian Pelayanan Di Kota Bontang*, eJournal Ilmu Pemerintahan, 2015 : 3 (3) : 1433 - 1447
- Paunskienė J. and others (2011). *Business Basics*. Vilnius: Technika, 2011. – 184 p. - ISBN 978-9955-28-838-1
- Parent, Michael dkk (2004), Building Citizen Trust Through e-Government, Proceedings of the 37th Hawaii International Conference on System Sciences - 2004
- Soekiman, Susanto (2012), *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Karyawan Terhadap Keberhasilan Perusahaan Perbankan di Jawa Timur*, JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.9, NO. 2, SEPTEMBER 2007: 89-98
- Tilaar, Ricky dkk (2014), *Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe*, Jurnal EMBA 991 Vol.2 No.3 September 2014, 991-1000
- Valerie Lamastro (1999). *Commitment And Perceived Organizational Support*. National Forum Of Applied Educational Research Journal, Volume 12, 1-8