

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Diberlakukannya UU Nomer 32 Tahun 2004 mengenai pemerintah daerah “*Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonomi untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan*”. Pemerintah daerah diberi wewenang dan kewajiban untuk mengurus daerahnya itu sendiri secara keseluruhan, yang dapat mengurangi pekerjaan pemerintah pusat. Otonomi daerah merupakan desentralisasi yang merupakan kewenangan pemerintah pusat terhadap pemerintah daerah yang diharapkan dapat berdampak positif sesuai dengan kehendak masyarakat Indonesia (Pratolo, 2008).

Pemerintah daerah dapat memberikan wewenang dalam mengatur dan menentukan jumlah alokasi sumberdaya yang sesuai kebutuhan dan kemampuan daerah yang memiliki tujuan yang jelas serta bertanggung jawab. Pemerintah daerah didorong untuk meningkatkan dan memperdayakan potensi – potensi yang dimiliki (Suryani, 2018). Dengan begitu wewenang dan kewajiban pemerintah daerah dalam mengelola sumberdaya harus dipertanggungjawabkan secara akuntabel dan transparan.

Peraturan Presiden nomer 29 tahun 2014 tentang “*Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan*

Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik". Dengan begitu akuntabilitas merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat dalam tercapai atau tidak tercapainya pelaksanaan kegiatan dalam instansi pemerintahan tersebut. Hal ini sesuai dengan Al-Quran Surat Al-Qalam ayat 40 yang artinya : "Tanyakanlah kepada mereka, siapakah di antara mereka yang bertanggung jawab terhadap (keputusan yang diambil itu)?".

Akuntabilitas merupakan suatu keharusan pada sektor publik untuk selalu menekankan tanggungjawab bukan hanya kepada atasan tetapi juga bertanggungjawab kepada masyarakat (Putra, 2018). Akuntabilitas adalah kewajiban seseorang yang diberi kepercayaan dalam ,mengelola suatu sumber daya publik dan dapat mempertanggungjawabkan kepada seluruh masyarakat (Cahyani & Utama, 2015). Dengan diberikanya kepercayaan dari masyarakat terhadap pemerintah daerah dalam mengelola sumber daya publik, seharusnya pemerintah daerah mampu mempertanggungjawabkan dalam pengelolaan sumber daya publik dan mampu memberikan informasi – informasi atas aktivitas yang dilakukan. Pemberian informasi dalam instansi pemerintahan merupakan pemenuhan terhadap hak – hak masyarakat, yaitu hak dalam memperoleh informasi yang benar sesuai kinerja yang dilakukan instansi pemerintahan dan hak dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya publik yang ada pada instansi pemerintahan.

Berdasarkan hasil dari pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bahwa akuntabilitas kinerja masih lemah, serta sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) belum di implementasikan secara nyata dan konsisten, diantaranya:

1. Komitmen dalam mengedepankan akuntabilitas kinerja masih kurang sehingga akuntabilitas kinerja belum menjadi perhatian yang besar, terutama pada tingkat Kementrian/Lembaga/Pemerintahan Daerah.
2. Beberapa peraturan perundangan pada akuntabilitas kinerja kurang selaras.
3. Belum ada sanksi yang tegas pada instansi pemerintahan dalam menerapkan akuntabilitas kinerja.
4. Masih kurangnya sosialisasi tentang kebijakan mengenai akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah.
5. Keterbatasan kapabilitas sumber daya manusia mengenai akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintahan.
6. Masih belum terintegrasinya sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan dengan sistem perencanaan nasional dan sistem penganggaran.

Dengan demikian untuk mewujudkan kinerja yang memiliki akuntabilitas yang baik dapat didukung dengan berbagai faktor seperti sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan hal yang cukup berpengaruh kepada kinerja dalam perusahaan atau organisasi, karena SDM yang unggul dapat

memberikan jaminan bila tujuan bisa tercapai sesuai yang direncanakan. Menurut penelitian Elizar & Tanjung (2018) Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan kompetensi yang baik karyawan atau pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah direncanakan. Faktor yang mendukung lainnya yaitu sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal ini dibutuhkan dalam kinerja untuk memaksimalkan dan mendorong sumber daya yang dimiliki organisasi atau pemerintahan. Pengendalian internal merupakan proses – proses yang dilakukan oleh karyawan dan manajemen dalam menyediakan kepastian dalam mencapai tujuannya dalam bagian – bagian seperti laporan keuangan yang dapat dipercaya, serta diterapkannya efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan operasional organisasi dengan menggunakan hukum dan peraturan yang harus ditaati oleh semua pihak yang bersangkutan (Mamuaja, 2016).

Selain faktor diatas ada 2 faktor lagi yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja yaitu partisipasi penyusunan anggaran dan pengendalian akuntansi. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan faktor selanjutnya yang menurut peneliti dapat berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan. Karena partisipasi penyusunan anggaran memiliki pengaruh pada individu – individu dalam pengambilan keputusan sehinggadapat dievaluasi dan bisa mendapat pencapaian target anggaran untuk meningkatkan kinerja dalam pemerintahan atau organisasi. Menurut Nazaruddin & Setyawan (2012) Partisipasi penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang

dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan kinerja anggota dalam organisasi. Faktor yang terakhir yaitu pengendalian akuntansi yang merupakan pengendalian yang berguna untuk memberi prosedur dan wewenang dalam kinerja pemerintahan agar dapat mengurangi kesalahan yang ada. Pengendalian akuntansi merupakan pengendalian untuk mencegah dan mengurangi kesalahan yang di sengaja maupun tidak sengaja(Mikoshi, 2020).

Menurut penelitian Cahyani & Utama, (2015) Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas instansi pemerintahan. Penelitian ini juga sama dengan penelitian Zakiyudin, (2015) dan Pratama, Agustin, & Taqwa (2019) Pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas instansi pemerintahan pada. Sedangkan penelitian menurut (Anjarwati, 2012) Pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan.

Penelitian ini merupakan hasil dari kompilasi dari penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti seperti Anjarwati,(2012), Widyatama, Novita, & Diarespati, (2017) dan (Arifin,(2012). Dari penelitian yang dilakukan oleh Anjarwati,(2012) menguji tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas pemeritahan pada Kota Tegal dan Kabupaten Pemasang. Dalam pengujian ini kejelasan anggaran dan sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas instansi pemerintahan sedangkan variabel pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas instansi pemerintahan. Pada penelitian Widyatama et al., (2017) meneliti tentang pengaruh dari kompetensi

aparatur dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pemerintahan desa Kabupaten Sigi. Dalam pengujian ini kompetensi aparatur tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pemerintahan sedangkan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pemerintahan. Pada penelitian Arifin,(2012) meneliti tentang pengaruh dari partisipasi anggaran, pengendalian akuntansi, kejelasan anggaran dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas pemerintahan daerah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada Kabupaten Pekalongan. Dalam penelitian ini partisipasi anggaran, pengendalian akuntansi, kejelasan anggaran dan sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pemerintahan daerah sedangkan partisipasi anggaran, pengendalian akuntansi, kejelasan anggaran dan sistem pelaporan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pemerintahan daerah.

Penelitian ini menarik dilakukan karena Pemerintah Daerah diberi hak, wewenang, dan kewajiban untuk mengatur dan mengawasi urusan dan kepentingan daerahnya masing – masing. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan harus dijalankan oleh orang – orang yang berkompeten serta terdapat berbagai unsur pengawasan yang bertanggungjawab, sehingga dapat terwujudnya keberhasilan tujuan pemerintah daerah itu sendiri. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sleman dan Kabupaten Bantul yang mendapatkan prestasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) dengan predikat A pada tahun 2019. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten sleman mendapatkan predikat Sistem Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) “A” dengan nilai sebesar 81,99 (Antara News, 2020) dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bantul mendapatkan predikat “A” dengan nilai sebesar 81,91 (Radar Jogja, 2020). Dengan hasil nilai prestasi SAKIP A yang diperoleh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Sleman dan Bantul peneliti sangat tertarik untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi hasil prestasi SAKIP tersebut. Didalam penghargaan SAKIP menggunakan penilaian dengan 5 indikator yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja.

Indikator penilaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Indikator Penilaian SAKIP

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Rensta (2%), Kualitas Rensta (5%) dan Implementasi Rensta (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%)
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan Pengukuran (5%)

			<ul style="list-style-type: none"> b. Kualitas Pengukuran (12,5%) c. Implementasi Pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan Kinerja	15%	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemenuhan Pelaporan (3%) b. Kualitas Pelaporan (7,5%) c. Implementasi Pelaporan (4,5%)
4	Evaluasi Kinerja	10%	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemenuhan Evaluasi (2%) b. Kualitas Evaluasi (5%) c. Implementasi Evaluasi (3%)
5	Pencapaian Kinerja	20%	<ul style="list-style-type: none"> a. Kinerja yang dilaporkan (5%) b. Kinerja yang dilaporkan (10%) c. Kinerja yang dilaporkan (5%)
	Total	100%	

Dengan hal tersebut penelitian ini dapat mengetahui pengaruh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi akuntabilitas pada pemerintahan daerah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian – penelitian sebelumnya yaitu tempat pengambilan sampel penelitian yang terdapat pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Sleman dan Kabupaten Bantul. Dengan perbedaan tempat pengambilan sampel ini akan menambah referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Dengan begitu pemerintah daerah yang lain dapat meniru atau mempelajari dari penelitian ini. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini di beri judul yaitu **“Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem pengendalian Internal, Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Pengendalian Akuntansi terhadap Akuntabilitas Kinerja**

Instansi Pemerintah daerah (studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman dan Kabupaten Bantul)”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di bahas diatas , peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti, sebagai berikut :

1. Penelitian ini memfokuskan pada 2 SKPD yang terdapat di Provinsi DIY yaitu Kabupaten Sleman dan Kabupaten Bantul.
2. Terdapat faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja di Kabupaten Sleman dan Kabupaten Bantul yang dibatasi dengan kompetensi sumberdaya manusia, sistem pengendalian internal, partisipasi penyusunan anggaran dan pengendalian akuntansi.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah ?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah ?
3. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah ?
4. Apakah pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah.
2. Untuk menguji apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah.
3. Untuk menguji apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah.
4. Untuk menguji apakah pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara langsung maupun tidak langsung:

1. Bidang Teoritis

Penelitian ini dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan.

2. Bidang Praktis

a. Masyarakat

Pada penelitian ini dapat memberikan manfaat mengenai berbagai informasi mengenai kinerja SKPD pada pemerintahan daerah masing - masing.

b. Pemerintahan

Pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat kepada pemerintahan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintahan yang ada pada Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa

Tengah dan Daerah yang ingin meningkatkan nilai SAKIP pada tahun yang akan datang.