

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya pelayanan masyarakat terhadap pelayanan publik yang baik telah mendorong pemerintah untuk dapat menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang didasarkan pada peraturan perundangan yang berlaku, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Pertanggungjawaban pemerintah dilakukan secara sistematis untuk menciptakan pemerintah yang lebih berdaya guna, bersih dan bertanggungjawab. Sesuai dengan instruksi presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas instansi kinerja pemerintah dan keputusan kepala lembaga administrasi Negara (LAN) Nomor.589/1X/6/Y/1999 tentang pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja pemerintah yang telah diperbaiki dengan keputusan LAN Nomor 239/1X/6/8/2003 berdasarkan ketentuan tersebut maka setiap daerah diharuskan menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP).

Melalui LAKIP ini kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan. LAKIP disusun dalam rangka mengukur tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dengan tujuan, sasaran, LAKIP akan mendorong pemerintah untuk melaksanakan *good governance*, memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan pemerintah, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas.

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah diterapkan, kriteria keberhasilan ini merupakan tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan dan target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Indra,2006).

Menurut norman (2009) akuntabilitas kinerja merupakan pertanggungjawaban yang meliputi berbagai indikator dan mekanisme kegiatan pengukuran, penilaian, dan pelaporan kinerja secara menyeluruh untuk memenuhi kewajiban dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepada pejabat yang bersangkutan melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

Sebagai wujud dari akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah, diperlukan kewajiban pertanggungjawaban mulai dari perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan atas tugas dan fungsinya dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat yang mewujudkan dalam bentuk penetapan anggaran daerah. Hal ini diperlukan agar optimalisasi dalam pelayanan publik menjadi prioritas utama karena masih ditemui banyaknya keluhan masyarakat mengenai pengalokasian anggaran yang tidak sesuai dengan yang kebutuhan dan skala prioritas masyarakat serta berbagai bentuk pengalokasian anggaran yang kurang mencerminkan aspek ekonomi, efesiensi, dan efektivitas dalam pengelolaan anggaran. Menurut Indra Bastian (2010) istilah

akuntabilitas dapat dimaknai sebagai kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Anggaran merupakan suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan ukuran yang lain yang mencakup jangka waktu satu tahun. Menurut deddy nordiawan (2008) anggaran dapat juga dikatakan sebagai pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu yang tertentu dalam ukuran financial.

Menurut Kenis (1979) dalam indraswari (2010), kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat di mengerti oleh orang bertanggungjawab atas pencapain sasaran anggaran tersebut. Oleh sebab itu, sasaran anggaran daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggungjawab untuk menyusun dan melaksanakan. Pada konteks pemerintah daerah, kejelasan anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah. Aparat akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat, selanjutnya hal ini akan menurunkan perbedaan antara anggaran yang disusun dengan estimasi terbaik bagi organisasi (divvy,2011).

Dengan adanya kejelasan anggaran maka akuntabilitas kinerja akan menjadi lebih baik, karena jika anggaran telah disusun dengan jelas dan spesifik maka lebih

memudahkan untuk memberikan pertanggung jawaban dan menerangkan kinerja serta tindakan seseorang dalam suatu organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang.

Pada konteks pemerintah daerah, kejelasan sasaran anggaran berimpikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran anggaran yang ingin dicapai instansi pemerintah. Aparat memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan yang tepat. Sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan aparat pemerintah untuk menyusun target-target anggaran. Selanjutnya target anggaran yang disusun akan disesuaikan dengan sasaran yang ingin dicapai pemerintah daerah. Dengan adanya sasaran yang jelas diharapkan setiap individu mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain kejelasan sasaran anggaran, kompetensi sumber daya manusia juga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Strategi meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kompetensi dan dapat memanfaatkan, mengembangkan kreatifitas, inovasi dan menguasai ilmu teknologi. Peluang dan tantangan serta pengembangan yang semakin pesat perlu dilakukan secara terus menerus sehingga menjadi sumber daya yang produktif, oleh karena itu manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Djoko (dalam devvy.2011) pendukung keberhasilan akuntabilitas kinerja dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal dan

berkinerja tinggi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja orang yang bekerja didalamnya. Oleh sebab itu pemerintah daerah berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur disegala bidang karena sumber daya aparatur diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan fungsinya dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seorang yang mempunyai karakteristik (*skil*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan . kompetensi adalah ciri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hervesi dalam Kadek Desiana Wati, (2014). Kompetensi merupakan dasar seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam menyelesaikan kerjanya. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan ekonomis. Dalam hal ini pekerjaan yang dihasilkan tidak akan tepat waktu dan terdapat pemborosan waktu dan tenaga. Dengan adanya kompetensi sumber daya manusia maka waktu pembuatan laporan keuangan akan dapat dihemat. Jadi, kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga.

Dengan dimilikinya kompetensi sumber daya manusia, maka dengan sendirinya akan meningkatkan akuntabilitas kinerja. Jika karyawan atau individu dalam organisasi sudah memiliki kompetensi yang memadai maka lebih memudahkan untuk mengetahui kejelasan fungsi, pelaksanaan, atau pertanggungjawaban orang sehingga pengelolaan terlaksana secara efektif dan pada akhirnya akuntabilitas kinerja tercapai.

Penelitian tentang akuntabilitas kinerja sudah pernah dilakukan oleh penelitian Anjarwati (2012) bertujuan untuk memperoleh bukti empiris secara parsial dan simultan tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Namun sebaliknya, penelitian Poni dan Nora (2008) menguji pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, sistem pelaporan dan motivasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian akuntansi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sedangkan sistem pelaporan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penelitian Hilmi (2004) menguji pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Sampel dalam penelitian ini adalah setingkat manajer level

menengah dan bawah pada instansi pemerintah kabupaten dan kota provinsi DIY. Hasil penelitian ini membuktikan kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Penelitian Devvy noveliza (2011) menguji pengaruh kejelasan sasaran anggaran, kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SKPD Padang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota padang dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota padang.

Penelitian mengenai sistem akuntansi keuangan daerah dan kompetensi sumber daya manusia yang ada di instansi pemerintah sudah pernah dilakukan. Penelitian Dinata (2004) menemukan bukti empiris bahwa secara garis besar kompetensi sumber daya manusia yang ada di instansi pemerintahan Kota Palembang belum sepenuhnya dinyatakan siap atas berlakunya Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yang berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 (Dinata, 2004).

Pada tanggal 25 Januari 2017 BPK RI Perwakilan Propinsi Sumatra Barat Menyerahkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas laporan keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun Anggaran 2016 kepada Pemerintah Kabupaten Tanah Datar. Hasil Penilaian Kinerja Pemerintah Kabupaten Tanah Datar pada tahun 2017 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Pemerintah pusat melalui Kementerian

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpar-RB) memberikan prediket “B” dengan nilai 61,09 atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) pemkab Tanah Datar, sedangkan ditahun 2016 Kemenpar-RB memberikan prediket “CC” dengan nilai 55,23 dengan syarat aparat kinerja pemerintah Kabupaten Tanah Datar menyempurnakan lagi berbagai item yang dinilai peningkatan kinerja seperti memperbaiki kualitas perencanaan, dan proses penetapan kinerja sesuai dengan rencana strategis. Kemenpar-RB berharap tahun selanjutnya pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar bisa meningkatkan prestasi kinerjanya.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada dua variable independen, yaitu kejelasan sasaran anggaran, dan kompetensi sumber daya manusia diduga factor factor mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh kejelasan sasaran anggaran, kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada SKPD Kota Batusangkar Kabupaten Tanah Datar).**

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dapat diidentifikasi

masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Bagaimana pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
2. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang berguna :

1. Bagi penulis

Penelitian ini penulis gunakan sebagai salah satu sarana pelatihan intelektual guna untuk membentuk daya pikir ilmiah dan menambah pengetahuan, pemahaman dan wawasan tentang kejelasan sasaran anggaran, kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi praktisi dan para pengambilan keputusan khususnya pada instansi pemerintah daerah dalam menentukan arah kebijakan akuntabilitas yang berkaitan dengan peningkatan kinerja.

3. Bagi akademis

Penelitian ini dapat menambahkan wawasan ilmu bagi dunia akademik mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran, kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

D. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada proposal ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Bab ini merupakan bab pendahuluan yang mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Bab ini menjelaskan tentang uraian teoritis mengenai kejelasan sasaran anggaran, kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas

kinerja instansi pemerintah, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

- BAB III** : Bab ini menjelaskan tentang populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dan pengujian hipotesis
- BAB IV** : Bab ini menjelaskan gambaran umum terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di wilayah penelitian.
- BAB V** : Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan yang terdiri dari analisis data dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.
- BAB VI** : Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan disamping itu penulis juga mencoba untu memberikan saran-saran sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya ataupun pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.