

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah pustaka

a. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Akuntabilitas public adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2002:20)

Akuntabilitas mempunyai arti pertanggungjawaban yang merupakan salah satu ciri penerapan *good governance* atau pengelolaan pemerintah yang baik.

Menurut Halin dan Herawati (2012), definisi dari Akuntabilitas public adalah sebagai berikut:

Akuntabilitas public adalah pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja keuangan pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Dengan informasi dan pengungkapan tersebut, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus mau dan mampu menjadi subyek pemberi informasi atas aktivitas dan kinerja keuangan yang diperlakukan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya. Pemberian informasi dan pengungkapan kinerja ini adalah dalam rangka pemenuhan hak-hak masyarakat, yaitu hak untuk mendapatkan informasi, hak untuk diperhatikan aspirasi dan pendapatnya, hak diberi penjelasan, dan hak menuntut pertanggungjawaban.

Menurut Mohamad (2006) mengatakandefinisi dari akuntabilitas adalah sebagai berikut:

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Menurut Mardiasmo (2009:20) mengatakan akuntabilitas public adalah :

kewajiban seorang pemegang amanah untuk memberikan informasi, pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktifitas kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara priodik (Hafiz,2008)

Menurut mahsun (2006), akuntabilitas public terdiri atas dua macam, yaitu: (1) akuntabilitas vertical dan (2) akuntabilitas horizontal. Akuntabilitas vertical adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit unit kerja (dinas) kepada pemerintah pusat atau MPR. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luar.

Halim(2004) menyatakan bahwa akuntabilitas public adalah :

pemberian informasi dan pengungkapan atas aktifitas dan kinerja keuangan pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Dengan informasi dan pengungkapan tersebut, baik pemerintah pusat maupun daerah harus mau dan mampu menjadi subyek pemberi informasi atas aktifitas dan kinerja keuangan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya.

The governmental accounting standars board's concept statement no.2 dalam Nurkhamid (2008) menyatakan bahwa akuntabilitas sector public merupakan kewajiban manajer sector public untuk memberikan pertanggungjawaban atas tindakan yang diembannya, dilain pihak masyarakat dan para wakil rakyat yang terpilih proaktif menilai kinerja dan mengambil tindakan berdasarkan kinerja yang ada. Tindakan yang dapat dilakukan masyarakat dan wakil rakyat biasanya dengan mengalokasi sumber daya memberikan pengakuan atau imbalan atau menetapkan sanksi berdasarkan hasil yang dicapai manajer.

Menurut Mahmudi (2007) akuntabilitas terdiri dari :

- a. akuntabilitas vertical (vertical accountability) merupakan akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi misalnya akuntabilitas kepala dinas kepada bupati atau walikota.
- b. akuntabilitas horizontal (horizontal accountability) adalah akuntabilitas kepada public secara luas atau terhadap lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan-bawahan.

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program.

Dalam rangka menciptakan akuntabilitas kinerja, pemerintah daerah selaku penanggungjawab pengelolaan keuangan daerah dituntut untuk menyampaikan laporan pertanggungjawaban atas aktivitas dan kinerja finansial kepada *stakeholder*-nya. Selain itu pemerintah daerah juga dituntut untuk mampu

menjelaskan segala pertanyaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pencapaian target-target APBD dan kinerja keuangan (*financial performance*) secara terbuka, dapat dimengerti oleh masyarakat dan *stakeholder* lainnya (Hilmi, 2004).

Menurut Nurkhamid (2008) definisi akuntabilitas kinerja merupakan :

Wujud kewajiban pemerintah mempertanggungjawabkan semua keberhasilan dan kegagalan pencapaian berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan oleh pemerintah secara periodik.

Inpres No. 7/1999 menyatakan, akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Selain itu, Inpres No. 7/1999 juga menyebutkan, bahwa tujuan dan sasaran dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mendorong tercapainya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya. Secara rinci tujuan dan sasaran tersebut adalah:

1. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan responsive terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.
2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah.

3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional.
4. Terpeliharanya segala kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

a) Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pelaksanaan AKIP harus berdasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan.
- 2) Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- 5) Jujur, objektif, transparan, dan akurat.
- 6) Menyajikan keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain prinsip-prinsip di atas, agar pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah lebih efektif, sangat diperlukan komitmen yang kuat dari organisasi yang mempunyai wewenang dan bertanggungjawab di bidang pengawasan dan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (BPKP, 2007).

b) Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban sekurangnya ada empat dimensi penilaian mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (Lembaga Administrasi Negara, 2004) yakni,

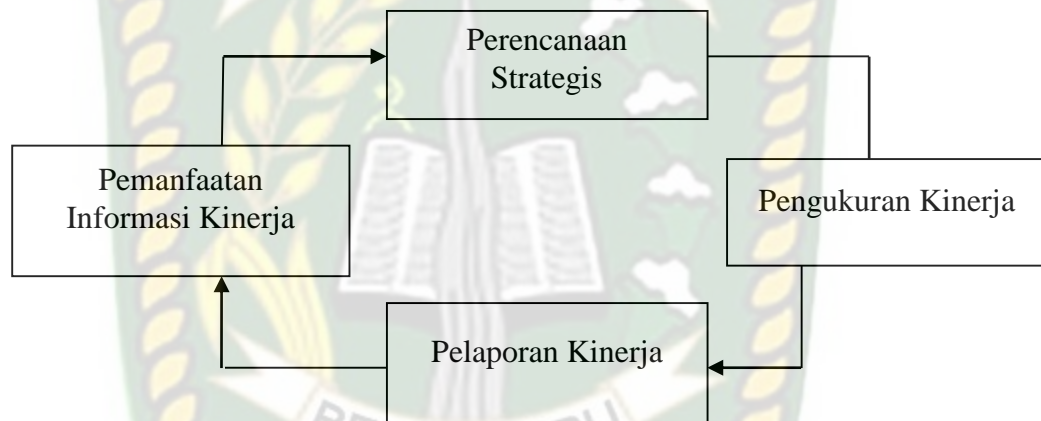
- 1) Penetapan perencanaan strategik (*Renstra*).
 - a) Mempersiapkan dan menyusun perencanaan strategik,
 - b) Merumuskan visi, misi, faktor-faktor kunci keberhasilan, tujuan, sasaran dan strategi instansi pemerintah,
 - c) Merumuskan indikator kinerja instansi pemerintah dengan berpedoman pada kegiatan yang dominan, menjadi isu nasional dan vital bagi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah,
 - d) Memantau dan mengamati pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan seksama.
- 2) Pengukuran kinerja.
 - a) Membandingkan Kinerja Aktual dengan rencana atau target kerja yang telah ditetapkan,
 - b) Membandingkan kinerja aktual dengan tahun sebelumnya,
 - c) Membandingkan kinerja aktual dengan standar yang diterima umum.
- 3) Pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja

Pelaporan kinerja dengan menyusun dan menyampaikan laporan akuntabilitas kinerja (LAKIP). Melakukan evaluasi kinerja dengan:

- a) Menganalisis hasil pengukuran kinerja,
 - b) Menginterpretasikan data yang diperoleh.
- 4) Pemanfaatan informasi kinerja

Memanfaatkan informasi untuk memperbaiki kinerja secara berkesinambungan.

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dilihat pada gambar berikut:



Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

c) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Instansi pemerintah harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan/kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan media utama yang menuangkan kinerja instansi pemerintah. Pelaporan kinerja ini mengkomunikasikan capaian kinerja organisasi dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah (BPKP, 2007).

b. Kejelasan Sasaran Anggaran

a) Konsep Anggaran

Secara umum anggaran merupakan sarana yang sering digunakan oleh manajemen organisasi dalam melakukan perencanaan keuangan karena anggaran dapat dijadikan pedoman kerja dan memberikan arahan atau target kerja yang harus dicapai dalam kegiatan dimasa yang akan datang. Penganggaran diharapkan memberikan efisiensi dan efektifitas pada setiap kegiatan organisasi.

Menurut Freeman dalam deddy nordiawan (2012) anggaran adalah :

sebuah proses yang dilaksanakan roeh organisasi sektor publik untuk mengalokasikan sumberdaya yang dimilikinya pada kebutuhan-kebutuhan yang tidak terbatas (the process of allocating resources to unlimited demand).

Indra (2006) mengemukakan anggaran sektor publik memiliki karakteristik-karakteristik sebagai berikut:

- 1) Anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan satuan non keuangan.
- 2) Anggaran umumnya mencakup jangka waktu tertentu, satu atau beberapa tahun.
- 3) Anggaran berisi komitmen atau kesanggupan manajemen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
- 4) Usulan anggaran ditelaah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih dari penyusunan anggaran.
- 5) Sekali disusun, anggaran hanya dapat diubah dalam kondisi tertentu.

b) Fungsi Anggaran

Menurut Dedi (2008) beberapa fungsi anggaran sektor publik dalam manajemen sektor publik adalah:

- 1) Anggaran sebagai alat perencanaan
Dengan adanya anggaran, organisasi tahu apa yang harus dilakukan dan ke arah mana kebijakan akan dibuat.
- 2) Anggaran sebagai alat pengendalian
Dengan adanya anggaran, organisasi sektor publik dapat menghindari adanya pengeluaran yang terlalu besar (*overspending*) atau adanya penggunaan data yang tidak semestinya (*misspending*).
- 3) Anggaran sebagai alat kebijakan
Melalui anggaran, organisasi sektor publik dapat menentukan arah atau kebijakan tertentu.
- 4) Anggaran sebagai alat politik
Dalam organisasi sektor publik, komitmen pengelolaan dalam melaksanakan program-program yang telah dijanjikan dapat dilihat melalui anggaran.
- 5) Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi
Melalui dokumen anggaran yang komprehensif, sebuah bagian unit kerja atau departemen yang merupakan suborganisasi dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan juga apa yang akan dilakukan oleh bagian atau unit kerja lainnya.
- 6) Anggaran sebagai alat penilaian kerja
Anggaran adalah suatu ukuran yang bisa menjadikan patokan apakah suatu bagian atau unit kerja telah memenuhi target kerja, baik berupa terlaksananya aktivitas maupun terpenuhi efisiensi biaya.
- 7) Anggaran sebagai alat motivasi
Anggaran dapat digunakan sebagai alat komunikasi dengan menjadikan nilai-nilai nominal yang tercantum sebagai target pencapaian.

c) Proses dan Prosedur Penyusunan Anggaran

1. Proses penyusunan anggaran

Dengan adanya gambaran kondisi satu unit kerja organisasi, manajemen dapat memikirkan langkah apa yang hendak dilakukannya dalam menyusun anggaran agar terwujud visi dan misi organisasi.

Menurut Dedi (2008), subproses dalam penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) sebagai berikut:

- a) Penyusunan kebijakan umum APBD

Proses penyusunan kebijakan umum APBD merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses perencanaan.

- b) Penyusunan prioritas dan plafon anggaran sementara
PPAS merupakan dokumen yang berisi seluruh program kerja yang akan dijalankan tiap urusan pada tahun anggaran, dimana program kerja tersebut diberikan prioritas sesuai dengan visi, misi dan strategi pemda.
- c) Penyiapan surat edaran kepala daerah tentang pedoman penyusunan RKA SKPD
Surat edaran tentang pedoman penyusunan RKA SKPD merupakan dokumen yang sangat penting bagi SKPD sebelum menyusun RKA.
- d) Penyusunan rencana kerja dan anggaran SKPD
RKA SKPD adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan kegiatan SKPD, serta rencana pembiayaan sebagai dasar penyusunan APBD.
- e) Penyiapan rancangan peraturan daerah APBD
Dokumen sumber utama dalam penyiapan Raperda APBD adalah RKA SKPD.
- f) Evaluasi rancangan peraturan daerah
Kepada daerah menyampaikan Raperda tentang APBD yang telah disetujui bersama DPRD dan rancangan peraturan kepala daerah tentang penjabaran APBD kepada Gubernur untuk dievaluasi.

2. Prosedur Penyusunan Anggaran

Anggaran pertama kali disusun dengan meminta taksiran kegiatan-kegiatan dari masing-masing divisi dan data keuangan lainnya, angka-angka yang didapatkan kemudian diolah oleh komite anggaran, sehingga dihasilkan usulan anggaran, usulan anggaran ini kemudian diajukan kepada pimpinan untuk disetujui.

3. Kejelasan Sasaran Anggaran

Anggaran pemerintah daerah yang tertuang dalam APBD adalah rencana kerja keuangan tahunan pemerintah daerah dalam 1 (satu) tahun yang disusun secara jelas dan spesifik, dan merupakan desain teknis pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan daerah. Anggaran harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan. Anggaran harus dapat menyajikan informasi yang jelas mengenai tujuan, sasaran, hasil,

dan manfaat yang diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan yang dianggarkan. Sehingga perencanaan anggaran daerah harus menggambarkan sasaran kinerja yang jelas.

Menurut Kenis(1979) dalam Andarias(2009) kejelasan sasaran anggaran merupakan :

Sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh sebab itu sasaran anggaran pemerintah daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik, dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya.

Kenis (1979) dalam Andarias (2009) menyatakan kejelasan sasaran anggaran adalah :

bahwa penetapan tujuan spesifik akan lebih produktif dari pada tidak menetapkan tujuan spesifik. Hal ini akan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi pencapaian tujuan yang dikehendaki sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja. Kejelasan sasaran anggaran disengaja untuk mengatur perilaku pegawai. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksanaan anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Andarias (2009) menyatakan kejelasan sasaran anggaran adalah:

bahwa anggaran tidak hanya sebagai alat perencanaan, pengendalian biaya, dan pendapatan dalam pusat pertanggungjawaban dalam suatu organisasi, sisi lain anggaran juga merupakan alat bagi manajerial SKPD untuk mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi kinerja, dan motivasi bawahannya. Jones dan Pendlebury (2000) dalam Andarias (2009) mengatakan anggaran seharusnya bisa memotivasi secara optimal terhadap pegawai, begitu juga Mardiasmo (2009) mengatakan anggaran merupakan alat motivasi bagi pegawai.

Pada konteks pemerintah daerah, sasaran anggaran tercakup dalam Rencana Strategi Daerah (Renstrada) dan Program Pembangunan Daerah (Propeda). Kejelasan sasaran anggaran menurut Kenis (1979) dalam Samuel (2008) disebutkan sebagai gambaran luasnya sasaran anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, dan dimengerti oleh siapa saja yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut.

Untuk mengetahui kejelasan sasaran anggaran yang dibuatnya dan mereka merasa puas bahwa anggaran yang dibuatnya adalah bermanfaat bagi kepentingan masyarakat. Standar anggaran atau sasaran anggaran yang ditetapkan haruslah jelas dan dapat dipahami serta diterima para manajer bawahan. Para manajer yang terlibat aktif dalam penganggaran cenderung menerima kejelasan sasaran anggaran yang ditetapkan dan bersikap positif terhadap anggaran dan kearah sasaran yang jelas.

Kejelasan sasaran anggaran akan mempermudah instansi pemerintah daerah dalam menyusun anggaran untuk mencapai target-target anggaran yang telah ditetapkan. Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, semakin jelas sasaran anggaran instansi pemerintah daerah akan meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Locke dan Latham(1984) dalam Samuel(2008) menyatakan bahwa sasaran adalah :

apa yang hendak dicapai oleh karyawan. Jadi, kejelasan sasaran anggaran akan mendorong manajer lebih efektif dan melakukan yang terbaik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas.

Menurut Steers & Porter (1976) dalam Samuel (2008) bahwa dalam menentukan sasaran anggaran mempunyai karakteristik utama yaitu:

- 1) Sasaran harus spesifik bukannya samar-samar.
- 2) Sasaran harus menantang namun dapat dicapai.

Menurut Locke dan Latham (1984) dalam Samuel (2008), agar pengukuran sasaran efektif ada tujuh indikator yang diperlukan:

- 1) Tujuan, membuat secara terperinci tujuan umum tugas-tugas yang harus dikerjakan.
- 2) Kinerja, menyatakan kinerja dalam membentuk pertanyaan yang dapat diukur.
- 3) Standar, menetapkan standar atau target yang dicapai.
- 4) Jangka waktu, menetapkan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pengerjaan.
- 5) Sasaran prioritas, menetapkan sasaran yang prioritas.
- 6) Tingkat kesulitan, menetapkan sasaran berdasarkan tingkat kesulitan dan pentingnya.
- 7) Koordinasi, menetapkan kebutuhan koordinasi.

c. Kompetensi Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya setiap manusia diciptakan dengan berbagai kemampuan yang melekat padanya untuk dapat mempertahankan hidupnya dan menyelesaikan persoalan yang ada disekelilingnya. Kemampuan antara manusia yang satu dan yang lainnya berbeda-beda, ketika beberapa kemampuan yang melekat tersebut dikombinasikan dan dengannya dapat dicapai suatu kinerja yang optimal, maka kemampuan itu dapat

dikatakan sebagai sebuah kompetensi. Kemampuan tersebut dapat berasal dari berbagai sumber misalnya latar belakang pendidikan atau organisasi, atau sifat bawaan yang sudah melekat dalam diri seseorang. Adapun pengertian kompetensi dijelaskan sebagai berikut:

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007), Kompetensi adalah :

Kemampuan dan kecakapan. Kompetensi sumber daya manusia dalam arti sempit, tidak dapat dilepaskan dari persyaratan pekerjaan yang ada. Artinya, organisasi harus mengetahui terlebih dahulu bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan dan kompetensi apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku aparatur.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu aktivitas. kemampuan itu merujuk pada beberapa karakteristik baik yang bersifat dasar, perilaku, keterampilan, maupun pengetahuan dengan tingkat kemampuan (*level of proficiency*) yang dapat berubah-ubah. Perubahan tersebut tergantung pada seberapa jauh keterampilan, perilaku dan pengetahuan tersebut diasah. Apabila seseorang yang sudah menguasai standar kompetensi hingga tingkatan yang tinggi secara terus-menerus, ia sudah masuk ke dalam kategori orang yang berkompetensi dalam bidang tersebut. (Noor Fuad & Gofur Ahmad, 2009: 24).

Kompetensi menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (dalam Noor Fuad & Gofur ahmad, 2009: 23) adalah :

suatu kemampuan menguasai dan menerapkan pengetahuan, keterampilan/keahlian, sikap kerja tertentu di tempat kerja sesuai dengan kinerja yang dipersyaratkan. Kompetensi erat kaitannya dengan kewenangan. Orang

yang berkompeten adalah orang yang memiliki kemampuan sekaligus kewenangan.

Menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tanggal 21 November 2003 ditentukan bahwa : Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Menurut Wibowo (2007) dalam Agustian (2010) kompetensi adalah :

suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi menurut Spencer (2003) dalam Agustian (2010) merupakan :

landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Dengan kata lain, penatausahaan keuangan (PPK-SKPD) harus mempunyai kompetensi untuk melaksanakan fungsi-fungsi akuntansi atau kewenangannya.

Dalam Yenita (2011), kompetensi dalam melaksanakan fungsi ini terdiri dari :

1. Bagian keuangan memiliki staf yang berkualifikasi dalam jumlah yang cukup
2. Minimal staf sub bagian penatausahaan keuangan/akuntansi merupakan lulusan D3 akuntansi atau lebih
3. Memiliki uraian peran dan fungsi yang jelas dalam melaksanakan tugas
4. Peran dan tanggungjawab ditetapkan secara jelas dalam peraturan daerah

5. Uraian tugas sesuai dengan fungsi akuntansi yang sesungguhnya
6. Terdapat pedoman mengenai prosedur dan proses akuntansi
7. Telah melaksanakan proses akuntansi
8. Memiliki sumber daya pendukung operasional yang cukup
9. Dilakukannya pelatihan-pelatihan untuk membantu penguasaan, dan pengembangan keahlian dalam tugas
10. Adanya dana yang dianggarkan untuk memperoleh sumber daya, peralatan, pelatihan yang dibutuhkan.

b) Karakteristik Kompetensi

Berdasarkan definisi kompetensi, dapat disimpulkan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja itu merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karenanya kompetensi memiliki karakteristik tertentu

Spencer & Spencer (dalam Noor Fuad & Gofur Ahmad, 2009: 24) mengemukakan beberapa jenis karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi, yakni sebagai berikut:

- a. *Motives*, merupakan konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku dapat dijabarkan dengan istilah tertentu, seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.
- b. *Traits*, adalah karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu.
- c. *Self Concept*, merupakan sikap, nilai, atau imajinasi seseorang.
- d. *Knowledge*, merupakan informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari knowledge test sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlukan dalam pekerjaan.
- e. *Skills*, merupakan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

c) **Klasifikasi Kompetensi**

Berdasarkan keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A tahun 2003 Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil mngelompokkan jenis kompetensi berdasarkan dua kelompok, yakni Kompetensi Dasar dan Kompetensi Bidang.

Kompetensi dasar adalah kompetensi yang wajib atau mutlak harus dimiliki oleh setiap PNS yang menduduki jabatan struktural (pejabat struktural) di lingkungan instansi pemerintah. Kompetensi dasar yang harus dimiliki tersebut terdiri atas :

- a. Integritas (*integrity*)
- b. Kepemimpinan (*leadership*)
- c. Perencanaan dan pengorganisasian (*planning and organizing*)
- d. Kerjasama (*collaboration*)
- e. Fleksibilitas (*flexibility*)

Kompetensi bidang adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap PNS yang menduduki jabatan struktural sesuai dengan bidang tugas/pekerjaan yang jadi tanggungjawabnya. Penetapan kompetensi bidang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan itu masing-masing. Penerapannya dilakukan melalui serangkaian proses identifikasi terhadap ruang lingkup pekerjaan seperti yang tertulis di dalam TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) jabatan.

Selanjutnya Palan (dalam Noor Fuad & Gofur Ahmad, 2009:35) mengklasifikasikan kompetensi menjadi empat jenis yakni sebagai berikut:

- a. Kompetensi inti (*core competencies*)

- b. Kompetensi peran (*role competencies*)
- c. Kompetensi perilaku (*behavior competencies*)
- d. Kompetensi fungsional (*functional competencies*)

Selain itu Ma'arif dan Tanjung (dalam Noor Fuad & Gofur Ahmad, 2009: 31) mengklasifikasikan kompetensi berdasarkan 5 kelompok kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM andal, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepribadian dan motivasi (*personality & motivation*)
- b. Daya nalar (*sense making*)
- c. Daya cipta pengetahuan (*knowledge kreating*)
- d. Daya mengambil keputusan (*decision making*)
- e. Budaya organisasi (*organization culture*)
- d) Kompetensi Staf Akuntansi PPK

Menurut Yani (2002) PPK SKPD adalah pejabat yang melaksanakan fungsi tata usaha keuangan pada SKPD. Kompetensi staf PPK adalah sifat abadi dan karakteristik yang dapat dimiliki oleh staf PPK dapat menentukan sebuah kinerja, sebagai contoh kemampuan berinisiatif, kemampuan mempengaruhi, kemampuan bekerjasama, dan kemampuan berfikir rasional.

Manusia yang berkompentensi tidak terlepas dari kreatifitasnya. Hutapea dan Thoha (2008:28), mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

- a. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu).

- b. Keterampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal
- c. Sikap merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

a. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dipengaruhi oleh kejelasan sasaran anggaran, Kejelasan sasaran anggaran akan mempermudah instansi pemerintah daerah dalam menyusun anggaran untuk mencapai target-target anggaran yang telah ditetapkan. Adanya sasaran anggaran yang jelas, spesifik, dan dapat dimengerti, akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

Kenis (1979) dalam Bangun (2009) menyatakan :

bahwa penetapan tujuan spesifik akan lebih produktif daripada tidak menetapkan tujuan spesifik. Hal ini akan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi pencapaian tujuan yang dikehendaki sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja.

Sebaliknya ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung, dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksanaan anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Andarias (2009) menyatakan :

bahwa anggaran tidak hanya sebagai alat perencanaan dan pengendalian biaya dan pendapatan dalam pusat pertanggungjawaban dalam suatu organisasi, sisi lain anggaran juga merupakan alat bagi manajerial SKPD untuk mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi kinerja dan motivasi bawahannya.

b. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia. SDM adalah orang-orang yang bekerja dan mengerakkan semua sumber daya dalam suatu organisasi untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang sudah direncanakan. Untuk meningkatkan kompetensi SDM maka harus diadakan pembinaan. Pembinaan SDM bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang disiplin, profesional, berkualitas tinggi, produktif untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2007) dalam Agustian (2010) kompetensi adalah :

suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme

dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi menurut Spencer (2003) dalam Agustian (2010) merupakan :

landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

5. Review Penelitian Sebelumnya

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Devvy noveliza (2011)	pengaruh kejelasan sasaran anggaran, kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SKPD Padang).	-independen: Kejelasan sasaran anggaran, kompetensi SDM dan komitmen organisasi -Dependen Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	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.

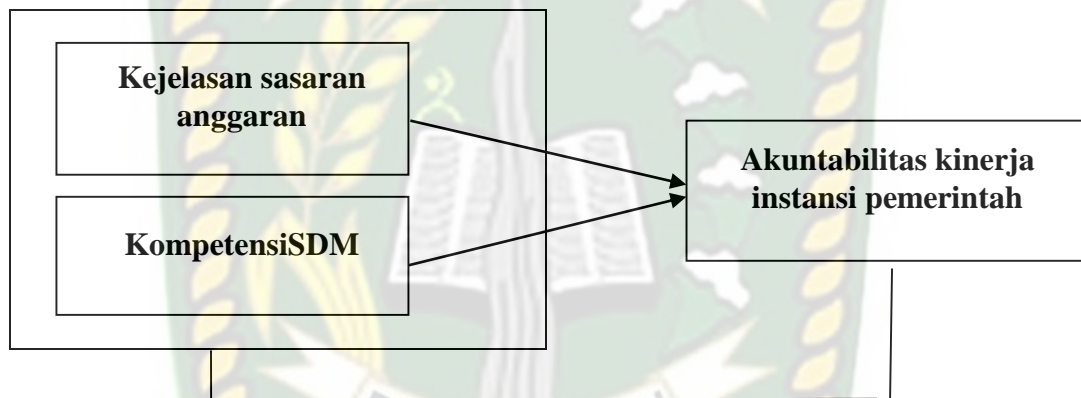
2.	Indraswari (2009)	pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.	-Independen: Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan system pelaporan -Dependen: Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
3.	Poni dan Nora (2008)	pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, sistem pelaporan dan motivasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.	-Independen: Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, system pelaporan dan motivasi -Dependen: akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian akuntansi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap AKIP, sedangkan sistem pelaporan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
4.	Hilmi (2004)	pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.	-Independen: Kejelasan sasaran anggaran pengendalian akuntansi dan system pelaporan. -Dependen: Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah	kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

6. Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja, sedangkan variabel independennya adalah kejelasan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia.

Gambar II.2

Metode Penelitian



Variabel independen (x)

variabel dependen (y)

Hipotesis

H1 : Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas instansi pemerintah

H2 : Kompetensi SDM berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas instansi pemerintah

H3 : kejelasan sasaran anggaran dan kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap akuntabilitas instansi pemerintah