

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka dan Hipotesis

1. Akuntansi Keuangan Daerah

Akuntansi keuangan daerah merupakan bagian dari akuntansi sektor publik yang mana tingkatan tertinggi dalam sektor publik adalah tingkatan negara. Oleh karena itu akuntansi keuangan daerah juga berhubungan dengan akuntansi keuangan negara. Menurut Abdul Halim (2002:21) akuntansi keuangan daerah adalah tata buku atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis dibidang keuangan berdasarkan prinsip-prinsip, standar-standar tertentu serta prosedur tertentu untuk menghasilkan informasi yang aktual dibidang keuangan.

2. Tujuan Akuntansi Keuangan Daerah

American accounting associating dalam Glyn (tahun:halaman) menyatakan bahwa tujuan akuntansi keuangan daerah yaitu :

- a. Memberikan informasi yang diperlukan untuk mengelola secara tepat, efisien, dan ekonomis atas suatu operasi dan alokasi sumberdaya yang dipercaya kepada organisasi.
- b. Memberikan informasi yang memungkinkan untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab mengelola secara tepat dan efektif program dan penggunaan sumber daya yang menjadi wewenangnya dan memungkinkan bagi pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada publik atas hasil operasi pemerintah dan penggunaan dana publik.

3. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kepengurusan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh suatu entitas. Laporan keuangan yang diterbitkan harus disusun sesuai dengan standar akuntansi yang

berlaku agar laporan keuangan tersebut dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau dibandingkan dengan laporan keuangan entitas yang jelas.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dalam ketentuan umumnya menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Selanjutnya dalam pasal 4 dikatakan pula bahwa, pengelolaan keuangan daerah dilakukan dengan tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, bahwa laporan keuangan merupakan laporan terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Entitas pelaporan dalam pemerintah adalah unit pemerintahan yang terdiri dari satu atau lebih entitas akuntansi yang menurut ketentuan perundang-undangan wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan, yang terdiri dari:

- (a) Pemerintah Pusat
- (b) Pemerintah Daerah

(c) Satuan Organisasi di lingkungan pusat/daerah atau organisasi lainnya, jika menurut perundang-undangan satuan organisasi dimaksud wajib menyajikan laporan keuangan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah terdiri dari:

1. Laporan Realisasi Anggaran

Laporan realisasi anggaran menyajikan iktisar sumber, alokasi dan pemakaian sumber daya ekonomi yang dikelola oleh pemerintah pusat/daerah, yang menggambarkan perbandingan antara anggaran dan realisasinya dalam satu periode pelaporan. Unsur yang dicakup secara langsung oleh laporan realisasi anggaran terdiri pendapatan, belanja transfer dan pembiayaan.

2. Neraca

Neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai asset, kewajiban, dan ekuitas dana pada tanggal tertentu. Aset adalah sumber ekonomi yang dikuasai dan/atau dimiliki oleh pemerintah sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi dan/atau social di masa depan diharapkan dapat diperoleh, baik oleh pemerintah maupun masyarakat, serta dapat diukur dalam satuan uang, termasuk sumber daya non keuangan yang diperlukan untuk menyediakan jasa bagi masyarakat umum dan sumber-sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya. Kewajiban adalah utang yang timbul dari peristiwa masa lalu yang penyelesaiannya mengakibatkan aliran keluar sumber daya

ekonomi pemerintah. Ekuitas Dana adalah kekayaan bersih pemerintah yang merupakan selisih antara aset dan kewajiban pemerintah.

3. Laporan Arus Kas

Laporan arus kas menyajikan informasi kas sehubungan dengan aktivitas operasional, inventasi asset non keuangan, pembiayaan, dan transaksi non anggaran yang menggambarkan saldo awal, penerimaan, pengeluaran, dan saldo akhir kas pemerintah pusat/daerah selama periode tertentu. Unsur yang mencakup dalam laporan arus kas terdiri dari penerimaan dan pengeluaran kas.

4. Catatan atas Laporan Keuangan

Catatan atas laporan keuangan meliputi penjelasan naratif atau rincian dari angka yang tertera dalam laporan realisasi anggaran, neraca dan laporan arus kas. Catatan atas laporan keuangan juga mencakup informasi lain yang harus dan dianjurkan untuk mengungkapkan di dalam Standar Akuntansi Pemerintahan serta ungkapan-ungkapan yang diperlukan untuk menghasilkan penyajian laporan keuangan secara wajar.

4. Prinsip-prinsip Penyusunan Laporan Keuangan Daerah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dikemukakan bahwa ada delapan prinsip yang digunakan dalam akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintahan yakni:

a. Basis Akuntansi

Basis akuntansi yang digunakan dalam laporan keuangan pemerintah adalah berbasis kas untuk pengakuan pendapatan, belanja dan pembiayaan dalam

laporan realisasi anggaran dan basis akrual untuk pengakuan aset, kewajiban, dan ekuitas dalam neraca.

b. Nilai Historis (*Historical Cost*)

Aset dicatat sebesar pengeluaran kas dan setara kas yang dibayar atau sebesar nilai wajar dari imbalan (*consideration*) untuk memperoleh aset tersebut pada saat perolehan. Kewajiban dicatat sebesar jumlah kas dan setara kas yang diharapkan akan dibayarkan untuk memenuhi kewajiban di mana yang akan datang dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah.

c. Realisasi (*Realization*)

Bagi pemerintah, pendapatan yang telah diotorisasikan melalui anggaran pemerintah selama suatu tahun fiskal akan digunakan untuk membayar hutang dan belanja dalam periode tertentu.

d. Substansi Mengungguli Bentuk Formal (*Substance Over Form*)

Informasi dimaksudkan untuk menyajikan dengan wajar transaksi serta peristiwa lain yang seharusnya disajikan, maka transaksi atau peristiwa lain tersebut perlu dicatat dan disajikan sesuai dengan substansi dan realitas ekonomi, dan bukan hanya aspek formalitasnya. Apabila substansi transaksi atau peristiwa tidak konsisten/berbeda dengan aspek formalitasnya, maka hal tersebut diungkap dengan jelas dalam catatan atas laporan keuangan.

e. Periodisitas (*Periodicity*)

Kegiatan akuntansi dan pelaporan keuangan entitas pelaporan perlu dibagi menjadi periode-periode pelaporan sehingga kinerja entitas dapat diukur dan posisi sumber daya akan dimilikinya dapat ditentukan. Periode utama yang

digunakan adalah tahunan. Namun, periode bulanan, triwulan, dan semesteran juga dianjurkan.

f. Konsisten (*Consistency*)

Perlakuan akuntansi yang sama diterapkan pada kejadian yang serupa dari periode ke periode oleh suatu entitas pelaporan (prinsip konsisten internal). Hal ini tidak berarti bahwa tidak boleh tidak berubah dari suatu metode akuntansi ke metode akuntansi yang lain. Metode akuntansi yang dipakai dapat diubah dengan syarat bahwa metode yang baru diterapkan mampu memberikan informasi yang lebih baik dibandingkan dengan metode lama. Pengaruh atas perubahan penerapan metode ini diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan.

g. Pengungkapan Lengkap (*Full Disclosure*)

Laporan keuangan menyajikan secara lengkap informasi yang dibutuhkan oleh pengguna. Informasi yang dibutuhkan oleh pengguna laporan keuangan dapat ditempatkan pada lembar muka (on the face) laporan keuangan atau catatan atas laporan keuangan.

h. Penyajian Wajar (*Fair Presentation*)

Laporan keuangan menyajikan dengan wajar laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan. Pertimbangan sehat bagi penyusun laporan keuangan diperlukan ketika menghadapi ketidakpastian peristiwa atau keadaan tertentu. Ketidakpastian seperti itu diakui dengan mengungkapkan hakikat serta tingkatnya dengan menggunakan pertimbangan sehat dalam menyusun laporan keuangan.

Pertimbangan sehat mengandung unsur kehati-hatian pada saat melakukan prakiraan dalam kondisi ketidakpastian sehingga aset atau pendapatan tidak dinyatakan terlalu tinggi dan kewajiban tidak dinyatakan terlalu rendah.

5. Dasar Hukum Keuangan Daerah

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah sebagai suatu perwujudan dari rencana kerja keuangan akan dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam tahun anggaran yang bersangkutan selain berdasarkan pada ketentuan-ketentuan umum juga berlandaskan pada:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Sebagai Daerah Otonom.
3. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 tentang Pedoman Penyusunan, Pertanggungjawaban dan Pengawas Keuangan Daerah serta Tata Cara Penyusunan APBD, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan APBD.
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Daerah.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2005 tentang Perbendaharaan Negara.
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

6. Kemampuan Penyusunan Laporan Keuangan Daerah

Sesuai dengan peraturan perundangan yang telah ditetapkan baik dalam Standar Akuntansi Pemerintahan maupun Permendagri Nomor 21 Tahun 2011, pemerintah daerah berkewajiban untuk menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan dalam bentuk laporan keuangan pemerintah daerah yang terdiri dari laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan yang dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah masing-masing maupun PPKD. Pada Permendagri Nomor 21 Tahun 2011, dalam rangka pertanggungjawaban keuangan pemerintah daerah, setiap entitas pelaporan dan entitas akuntansi menyelenggarakan sistem akuntansi pemerintah daerah yang telah ditetapkan dengan peraturan kepala daerah mengacu peraturan daerah tentang pokok-pokok pengelolaan keuangan daerah.

Sistem akuntansi pemerintah daerah meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi computer, sehingga tiap-tiap entitas pelaporan dan entitas akuntansi yakni SKPD dan PPKD harus mampu menjalankan sistem keuangan pemerintah daerah yang telah ditetapkan sekurang-kurangnya prosedur akuntansi penerimaan kas, prosedur akuntansi

pengeluaran kas, prosedur akuntansi aset tetap/barang milik daerah dan prosedur akuntansi selain kas. Sehingga setiap entitas pelaporan dan entitas akuntansi yakni SKPD dan PPKD mampu menyusun laporan keuangan pemerintah daerah yakni laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan dengan baik dan benar berdasar peraturan dan perundangan yang berlaku. Kemampuan penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah yang disusun oleh entitas pelaporan dan entitas akuntansi dalam hal ini SKPD dan PPKD dapat diukur dengan ketepatan waktu pelaporan yakni 2 (dua) bulan setelah berakhirnya anggaran (Permendagri Nomor 21 Tahun 2011).

7. Teori Kinerja

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

8. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2005: 14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

Menurut Mangkunegara (2005: 15), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk

mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal).

Pada akhirnya, Mangkunegara (2005: 16-17) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah:

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

2) Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang

relatif memadai.

Pembagian faktor-faktor ini sejalan dengan A. Dale Timple (1992: 31) dalam Mangkunegara (2005: 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Ini pula yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini, bahwa profesionalisme kerja mewakili faktor individu (internal) dan iklim komunikasi organisasi mewakili faktor lingkungan kerja organisasi (eksternal).

9. Mengukur Kinerja

Mengukur kinerja pegawai/ karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara (2005: 17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Hasil Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama

7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa

10. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Menurut Sedarmayanti (2010:50). Kinerja atau prestasi kerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hamdi (2012:120) Kinerja adalah,

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai aktivitas terukur dari suatu entitas selama periode tertentu sebagai bagian dari ukuran keberhasilan pekerjaan.

Tolak ukur kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja perangkat daerah. Tolak ukur kinerja ditetapkan dalam bentuk standar pelayanan minimal yang ditentukan oleh masing-masing daerah. Mardiasmo (2009:85), pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi

sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Pelaksanaan sistem pengukuran kinerja ini telah diatur melalui intruksi presiden nomor 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang telah diperbaiki dengan Keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003. Berdasarkan dua ketentuan tersebut, maka setiap daerah diharuskan menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Secara teori, melalui LAKIP ini kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, LAKIP akan dapat mendorong pemerintah melaksanakan *good governance*, memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan pemerintah; serta meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas kinerja. 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. Model pertanggungjawaban dalam bentuk LAKIP ini merupakan langkah konkrit yang diharapkan memberikan dampak dan nilai positif terhadap pelaksanaan pembangunan.

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial (Solikhin:2006). Dalam PP No 29 Tahun 2014 disebutkan bahwa laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya.

Pengukuran kinerja merupakan wujud akuntabilitas, dimana penilaian yang lebih tinggi menjadi tuntutan yang harus dipenuhi, data pengukuran kinerja dapat menjadi peningkatan program selanjutnya. Didalam pemerintahan daerah kinerja yang harus diukur adalah kinerja SKPD selaku pengguna anggaran/pengguna barang milik daerah. Pengukuran kinerja ini merupakan pengawasan (monitoring) dan pelaporan pencapaian suatu program yang dilakukan secara terus-menerus, khususnya penilaian kemajuan pencapaian program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan semula (Nurkhamid, 2008).

11. Pengertian Laporan Akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah

Sebagai implementasi dari SK Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang pedoman penyusunan dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

(AKIP). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah Dokumen yang berisi gambaran perwujudan AKIP yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga. Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan sebuah laporan pertanggungjawaban setiap instansi pemerintah dalam mengukur akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

12. Dasar hukum pemberlakuan LAKIP

Pemberlakuan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) diawali dengan Ketetapan MPR No.XI/MPR/1998 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme. Selanjutnya TAP MPR tersebut di tindaklanjuti dengan Undang-undang No.28 Tahun 1999 tentang penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Konsep *good governance* tidak mungkin dapat diwujudkan jika didalam suatu pemerintahan terdapat unsur-unsur KKN. Oleh karena itu, banyak para ahli yang sepakat berpendapat bahwa untuk membangun *good governance* harus ada *clean governance*. Dalam hubungan ini dapat dikatakan bahwa perwujudan *good governance* antara lain harus mengedepankan akuntabilitas publik dan transparansi. Jika menghendaki suatu administrasi Negara yang demokratis, bersih dan bertanggungjawab dengan birokrasi yang profesional.

13. Pengertian AKIP

Di bawah ini akan dijelaskan mengenai pengertian AKIP yang menurut SK Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang pedoman

penyusunan dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah adalah Perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pengertian AKIP yaitu perwujudan kewajiban instansi pemerintah dalam melaporkan pertanggungjawaban mengenai keberhasilan atau kegagalan dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

14. Prinsip-prinsip AKIP

Menurut SK Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang pedoman penyusunan dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah perlu memperhatikan persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

- a. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel;
- b. Harus merupakan suatu system yang dapat menjamin penggunaan sumber-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, misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh;
- e. Harus jujur, objektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan

teknik pengukuran kinerja dan laporan akuntabilitas;

- f. Harus menyajikan penjelasan tentang deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari persyaratan-persyaratan diatas dapat di simpulkan bahwa pimpinan dan seluruh staf instansi dapat melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel, menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran, misi, visi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian dan tujuan yang telah ditetapkan.

15. Pelaksanaan AKIP

Berdasarkan SK Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang pedoman penyusunan dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, AKIP memiliki persyaratan pelaksanaan. Agar AKIP dapat terwujud dengan baik, harus dipenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. Beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara;
2. Komitmen dari pimpinan dan seluruh stat instansi yang bersangkutan;
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, obyektif, transparan, dan akurat;
6. Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas dapat didefenisikan bahwa persyaratan yang harus

dipenuhi adalah komitmen untuk pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil manfaat yang diperoleh secara jujur, objektif, transparan dan akurat.

16. Pengertian *Good Governance*

Good Governance sering diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. Dari segi pandang UNDP, *governance* dikatakan baik (*good*) apabila sumber daya publik dan masalah- masalah publik dikelola secara efektif dan efisien, yang merupakan respon dari kebutuhan mesyarakat. Sementara *World Bank* memberikan pengertian tentang *Good Governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan *legal* dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009: 18).

Pengertian *governance* menurut *World Bank* dalam (Fierda Pangestika, 2016) lebih ditekankan kepada cara yang dilakukan pemerintah dalam mengelola sumber daya ekonomi dan manusia yang digunakan semata-mata untuk pembangunan negara dan kesejahteraan masyarakat. UNDP lebih menekankan *governance* dilihat dari *political governance* yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan, *economic governance* yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan ekonomi untuk kesejahteraan rakyat dan keadilan, serta *administrative governance* yang mengacu pada implementasi kebijakan.

17. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah:

“Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.” (PP 60/2008, Bab 1 Ps. 1 butir 2)

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah merupakan suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa, baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk menciptakan keandalan laporan keuangan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pemerintahan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

18. Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Tujuan SPIP menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pasal 2 ayat (3), yaitu:

Untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya:

- 1) Efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara;
- 2) Keandalan laporan keuangan;
- 3) Pengamanan asset negara;
- 4) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

19. Manfaat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Manfaat SPIP menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu:

- 1) Mendeteksi terjadinya kesalahan (*missmanagement*) dan *fraud* dalam pelaksanaan aktivitas organisasi,
- 2) Membantu pengamanan aset terkait terjadinya kecurangan (*fraud*), pemborosan, dan salah penggunaan yang tidak sesuai tujuan.

10. Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang diadaptasi dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 meliputi:

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terdiri dari:

- a) Lingkungan pengendalian, yakni pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat, yang dapat dilakukan melalui:
 - 1) Penegakan integritas dan nilai etika;
 - 2) Komitmen terhadap kompetensi;
 - 3) Kepemimpinan yang kondusif;
 - 4) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
 - 5) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
 - 6) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
 - 7) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif;
 - 8) Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.
- b) Penilaian Resiko, yakni pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam, terdiri atas kegiatan:
 1. Identifikasi resiko;
 2. Analisis resiko.

- c) Kegiatan Pengendalian, yang membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi, terdiri atas:
1. Review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan;
 2. Pembinaan sumber daya manusia;
 3. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi;
 4. Pengendalian fisik atas asset;
 5. Penetapan dan review atas indikator dan ukuran kinerja;
 6. Pemisahan fungsi;
 7. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
 8. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
 9. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya;
 10. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya;
 11. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.
- d) Informasi dan Komunikasi, yakni informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan instansi pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu, sehingga memungkinkan pimpinan instansi pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggungjawabnya.
- e) Pemantauan Pengendalian Intern, yakni pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan review lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

20. Dasar Hukum Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

- 1) Undang-Undang No.1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
- 2) Pasal 55 ayat (4): Menteri/Pimpinan lembaga selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang memberikan pernyataan bahwa pengelolaan APBN telah diselenggarakan berdasarkan sistem pengendalian intern yang

memadai dan akuntansi keuangan telah diselenggarakan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).

- 3) Pasal 58 ayat (1) dan (2): Dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, Presiden selaku Kepala Pemerintah mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh. SPI ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Penelitian terdahulu, Azhar (2007) yang meneliti Faktor-faktor Komitmen, Sumber Daya Manusia, Perangkat Pendukung, Regulasi yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 pada Pemerintah Kota Banda Aceh, dengan hasil penelitian bahwa faktor-faktor komitmen, sumber daya manusia, perangkat pendukung, regulasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh keberhasilan penerapan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 pada Pemerintah Kota Banda Aceh dan usaha Tarigan (2008) hasil penelitiannya menyatakan bahwa sumber daya manusia, komitmen, regulasi, ketepatan penyampaian LPJ dan saran pendukung secara bersama mempengaruhi keberhasilan penyusunan laporan keuangan SKPD dan Pemerintah Daerah.

21. Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi

Good Governance adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan mengontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya (Nur Azlina, 2014). *Good Governance* berperan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja pemerintah

pada pemerintah daerah kabupaten Kuantan Singingi yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Pemahaman *Good Governance* tak lepas dari pemahaman prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya.

Pemerintah daerah yang mempunyai pemahaman *Good Governance* secara tepat dan benar tentu akan sangat berpengaruh terhadap profesionalitas kinerja pemerintah dalam berkarya untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan oleh organisasi. Pemahaman prinsip-prinsip *Good Governance* yang kuat akan menimbulkan dampak positif pada kinerja pemerintahan. Namun apabila pemahaman daerah terhadap prinsip-prinsip *Good Governance* rendah, maka kinerja pemerintahan kabupaten Kuantan Singingi akan buruk.

22. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Pengendalian Internal dalam lingkungan pemerintahan daerah dapat digambarkan sebagai proses yang terdapat dalam instansi pemerintah daerah, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh instansi daerah sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan (Nur Azlina, 2014). Pengendalian Internal ini terkait dengan bagaimana pegawai dalam instansi, terutama pegawai bidang keuangan pemerintah daerah melaksanakan tugas sesuai wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama guna mencapai tujuan instansi daerah. Pengendalian Internal juga berfungsi untuk menjaga kinerja pemerintah tetap baik, tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat.

Hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan yang dihasilkan efektif dan efisien, keandalan atas laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem pengendalian internal pemerintah didesain mengatur aktivitas pegawai melalui manajerial instansi agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pengendalian Internal yang berjalan dengan efektif dan efisien secara optimal akan membawa dampak yang lebih baik pada kinerja pemerintah. Apabila pengendalian internal buruk, maka akan membuat kinerja pemerintah menjadi semakin buruk.

23. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsinya serta hambatan di dalam pengolahan data juga dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas yang harus diselesaikan, salah satunya adalah penyajian laporan keuangan. Pemerintah yang memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan akuntansi, pengalaman yang bagus dalam penyusunan laporan keuangan, dan sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah akan memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya apabila pemerintah memiliki pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman yang kurang dalam menyusun laporan keuangan akan berdampak pada kinerja pemerintah yang kurang baik.

24. Referensi Penelitian Terdahulu

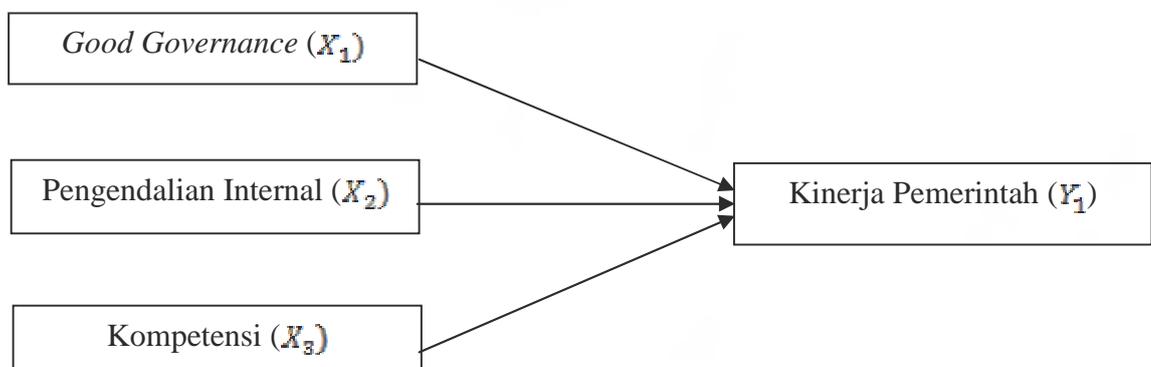
Tabel II.I
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Ulfa Fimela (2007)	Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik Pada Kabupaten Kampar	Variabel Independen: 1. Good Governance 2. Gaya Kepemimpinan 3. Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Sektor Publik	Hasil Penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara good governance, gaya kepemimpinan, dan komitmen terhadap kinerja sektor publik
2	Rindu Suciati (2013)	Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Survey Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Bengkulu)	Variabel Independen: 1. Good Governance 2. Pengendalian Intern, 3. Budaya Organisasi, Variabel Dependen: Kinerja Pemerintah Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelaksanaan good governance, pengendalian intern, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah, secara parsial pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Sedangkan good governance dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah
3	Nur Azlina (2014)	Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan	Variabel Independen: 1. Good Governance, 2. Pengendalian Intern Variabel Dependen: Kinerja Pemerintah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel good governance dan pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Pelalawan
4	Wala Siti Nurlela (2015)	Pengaruh Good Government Governance dan Akuntabilitas	Variabel Independen: 1. Good Governmnet Governance 2. Akuntabilitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel good governance dan

		Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Survey Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis)	Variabel Dependen: Kinerja Instansi Pemerintah	akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah
5	Fierda Pangestika (2016)	Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung	Variabel Independen: 1. Pengendalian Internal 2. Good Governance 3. Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Bidang Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal, good governance, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung

Pada penelitian ini berdasarkan model yang dikembangkan oleh Azhar (2007). Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan variabel dependen yaitu kinerja skpd pemerintah daerah

Gambar II.1
Model Penelitian



B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1: *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
- H2: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
- H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
- H4 : *Good Governance*, Pengendalian Internal, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pemerintah daerah.

