

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang terdiri dari berbagai macam pulau dan terbagi menjadi banyak provinsi. Kabupaten dan kota menjadi bagian dari provinsi yang berada di Indonesia. Pemerintahan Indonesia saat ini, baik provinsi, kabupaten, dan kota berkembang dengan pesat sehingga membuat aktivitas dan kinerja pemerintah menjadi perhatian bagi masyarakat dalam melihat keberhasilan suatu pemerintahan. Pemerintah daerah sebagai salah satu organisasi sektor publik yang merupakan bagian pemerintah pusat, dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah agar tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas. Tuntutan tersebut dapat dijadikan sebagai suatu implikasi dari penerapan otonomi daerah yang mengedepankan akuntabilitas kinerja dan peningkatan pelayanan publik (Halim, 2007).

Menurut Mangkunegara (2008) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan akuntabilitas kinerja menurut Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 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”.

Kinerja pemerintah harus diukur agar dapat mengetahui bagaimana pemerintah dalam melaksanakan dan menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Novitiani dkk, 2019). Kondisi ini menyebabkan meningkatnya kebutuhan akan suatu pengukuran kinerja terhadap para penyelenggara negara terutama pemerintah daerah yang telah menerima amanat dan tanggung jawab dari masyarakat.

Menurut Nordiawan dan Hertianti (2010) pengukuran kinerja adalah

“suatu proses sistematis untuk menilai apakah program kegiatan yang telah direncanakan, telah dilaksanakan sesuai dengan rencana tersebut, dan yang lebih penting adalah apakah telah mencapai keberhasilan yang telah ditargetkan pada saat perencanaan”.

Pengukuran kinerja digunakan untuk memberikan informasi kepada pekerja disektor publik sehingga memungkinkan unit kerja untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan *output* dan *outcome* terhadap masyarakat. Pengukuran kinerja juga bermanfaat untuk membantu para pengambil keputusan dalam memonitor dan memperbaiki kinerja yang berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka memenuhi ketentuan akuntabilitas publik (Nordiawan dan Hertianti, 2010).

Pada penelitian ini ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah. Penelitian ini menggunakan variabel independen yang nantinya akan menjadi tolak ukur sebagai tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam menentukan pencapaian tujuannya dalam meningkatkan kinerja. Adapun variabel lain yaitu variabel dependen yang akan dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel independen akan mengarah pada hasil selama proses penelitian

berlangsung, yang akan menunjukkan tingkat pencapaian kinerja pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelaksanaan kinerja tidak terlepas dari sebuah aturan perundangan yang berlaku. Setiap individu dituntut untuk dapat mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan organisasi tempatnya bekerja. Kepatuhan terhadap peraturan perundangan menjadi faktor penting yang secara langsung berkaitan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Putri, 2015).

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah yaitu sistem pengendalian internal. Penilaian kinerja dilaksanakan secara selaras dan sesuai dengan penyelenggaraan sistem akuntansi pemerintahan dan tata cara pengendalian serta evaluasi pelaksanaan secara pembangunan (Perpres No. 29 Tahun 2014). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008, sistem pengendalian internal adalah

“Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan”.

Selain ketaatan pada peraturan perundangan dan sistem pengendalian internal, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam pelaksanaan pemerintahan daerah. Menurut Mahmudi (2007), “kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

telah diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman”. Kualitas yang dimiliki setiap individu dapat menjadi dasar untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pemerintahan.

Berdasarkan pembahasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor penting dalam mencapai keberhasilan kinerja pemerintah daerah ialah ketaatan pada peraturan perundangan, sistem pengendalian internal, dan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan atau kegagalan suatu kinerja pemerintah daerah dinilai melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Setiap tahunnya penilaian SAKIP akan diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) kepada pemerintah daerah dengan predikat penilaian AA, A, BB, B, CC, C, dan D (Perpres No. 29 Tahun 2014).

Penelitian mengenai ketaatan pada peraturan perundangan, sistem pengendalian internal, dan kualitas sumber daya manusia telah beberapa kali dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan subjek dan hasil penelitian yang berbeda-beda. Penelitian pertama mengenai ketaatan pada peraturan perundangan dan kompetensi sumber daya manusia dilakukan oleh Putri (2015) menunjukkan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Pekanbaru, sedangkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Pekanbaru. Penelitian kedua mengenai ketaatan pada peraturan perundangan dan kompetensi sumber daya manusia juga dilakukan oleh Zirman,

dkk (2010) yang menyimpulkan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu.

Adapun penelitian ketiga yang dilakukan oleh Chintya (2015) mengenai pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Solok yang menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Solok. Selanjutnya penelitian keempat dilakukan oleh Trihapsoro (2015) mengenai kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap SKPD Kabupaten Boyolali, memiliki kesimpulan yaitu kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Boyolali. Penelitian kelima yang dilakukan oleh Taufik (2018) mengenai pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah Kabupaten Bandung Barat, menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi pemerintah Kabupaten Bandung Barat.

Penelitian yang keenam dilakukan oleh Juita (2013) mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD Kota Padang, memiliki kesimpulan yaitu kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD Kota Padang. Kemudian penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Aisyah (2015) terkait dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember, menyimpulkan bahwa kualitas

sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu tersebut memiliki beberapa perbedaan hasil penelitian yang memotivasi peneliti untuk melakukan pengujian kembali tentang pengaruh ketaatan pada peraturan perundangan, sistem pengendalian internal, dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada tahun 2021. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah pemerintah daerah Kabupaten Muara Enim.

Pada 10 Februari 2019, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-BR) memberikan penghargaan kepada Kabupaten Muara Enim dalam penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kota Batam, Kepulauan Riau. Berdasarkan penilaian SAKIP 2019 yang dirilis oleh KemenPAN-RB, Kabupaten Muara Enim mendapatkan predikat BB (sangat baik) yang sebelumnya mendapatkan predikat B ditahun 2018. Predikat penilaian yang diraih oleh Kabupaten Muara Enim tahun 2019 merupakan nilai tertinggi di Provinsi Sumatera Selatan (https://muaraenimkab.go.id/web/detail_berita/407).

Di lain sisi, terdapat isu terkait Kabupaten Muara Enim. Pada 11 Agustus 2019 terdapat kasus suap yang melibatkan beberapa aparatur pemerintah daerah (<https://www.suara.com/news/2020/08/11/115451/kasus-proyek-jalan-kpk-panggil-kepala-bapenda-kab-muara-enim-rinaldo>). Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk menggunakan Kabupaten Muara Enim sebagai subjek

penelitian dikarenakan adanya permasalahan di Kabupaten Muara Enim. Peneliti juga ingin membuktikan apakah dengan adanya permasalahan tersebut dapat meningkatkan atau menurunkan nilai SAKIP Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberikan judul “**Pengaruh Ketaatan Pada Peraturan Perundangan, Sistem Pengendalian Internal, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Muara Enim**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Muara Enim?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Muara Enim?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Muara Enim?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menggabungkan beberapa faktor dari penelitian terdahulu yaitu ketaatan pada peraturan perundangan, sistem pengendalian internal, dan kualitas sumber daya manusia untuk diuji kembali pengaruhnya terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Muara Enim.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi bidang akademis dalam memberikan tambahan pengetahuan mengenai faktor-faktor apa saja yang memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah serta dapat dipergunakan dalam mengembangkan penelitian pada masa yang akan datang pada bidang Akuntansi Sektor Publik terlebih mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim dalam mengambil langkah-langkah yang efektif dan efisien serta lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah daerah.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan penjelasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan penjelasan teori yang melandasi penelitian ini, penelitian terdahulu, dan pengembangan hipotesis.

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan penjelsana mengenai jenis penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, model penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL

Pada bab ini berisikan hasil olah pengumpulan data, hasil olah data menggunakan teknik yang tertera pada BAB III, analisis data, dan penjelasan dari setiap hasil olah data yang diperoleh.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, implikasi, dan saran yang diajukan peneliti sebagai bahan pertimbangan untuk pihak yang berkepentingan.