

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Instansi pemerintah saat ini semakin didesak untuk menunjukkan keberhasilan dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik atau sering disebut dengan *good governance*. Keberhasilan dalam melaksanakan pengelolaan pemerintah yang baik ditunjukkan melalui kemampuan pemerintah daerah untuk menyampaikan informasi secara seimbang, merata, dan terbuka bagi *stakeholders* sehingga bisa menghasilkan keputusan yang wajar. Menurut Safitri (2020), instansi pemerintah memiliki kewajiban dalam mempersiapkan, melakukan penyusunan, dan kemudian menyampaikan informasi kinerja secara periodik, melembaga, dan tertulis sehingga tercapainya sasaran dan tujuan. Instansi pemerintah tidak hanya memperhatikan peningkatan kinerja, tetapi juga didorong untuk mewujudkan akuntabilitas.

Akuntabilitas menurut Ulum & Sofyani (2016) merupakan sebuah bentuk pertanggungjawaban oleh pihak-pihak yang dipercaya oleh masyarakat di mana nantinya terdapat keberhasilan/kegagalan di dalam pelaksanaan tugas tersebut dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pemerintah melaksanakan akuntabilitas kinerja instansinya dalam sistem pertanggungjawaban, yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau SAKIP. Menurut Lembaga Administrasi Negara atau LAN (2003), SAKIP merupakan alat yang berguna untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam mempertanggungjawabkan berhasil/gagalnya misi dari instansi yang dilaksanakan.

Berdasarkan sumber dari bpkp.go.id dan jatengprov.go.id, menyatakan bahwa Pemerintah Kabupaten Purworejo pada tahun 2021 mendapat hasil evaluasi SAKIP predikat B dan memiliki nilai 62,29 dengan kriteria penilaian SAKIP yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi yang terdapat pada LKjIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) Kabupaten Purworejo, masih terdapat 17 sasaran strategis yang pengalokasian dananya belum tepat sasaran sehingga menyebabkan penggunaan anggaran yang sudah dianggarkan belum efisien menggambarkan belum maksimalnya capaian kinerja. Selain itu perlunya meningkatkan kompetensi aparatur di masing-masing OPD agar dapat melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan seluruh OPD untuk menyelesaikan target kinerja tingkat pemerintah daerah dalam upaya evaluasi kinerja, serta terus konsisten meningkatkan evaluasi dan monitoring pelaksanaan kegiatan agar dapat tercapainya target kinerja yang sudah direncanakan dan ditentukan.

Perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada dasarnya bertujuan agar pemerintah dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitasnya berlangsung dengan penuh tanggung jawab serta bebas dari praktik-praktik KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 7 Tahun 1999 mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, pemerintah diwajibkan untuk memberikan pertanggungjawaban atas penyelenggaraan aktivitas atau tugas dan fungsinya. Sehingga dalam melakukan pengelolaan sumber daya serta kebijakan yang sudah diamanatkan berdasar pada *strategic planning* yang sudah ditentukan.

Sebagai upaya meningkatkan AKIP maka diperlukan aparatur yang berkompoten dalam pelaksanaan pemerintah daerah. Tenaga kerja disebut juga sumber daya manusia (SDM). Tenaga kerja merupakan seseorang yang dapat melaksanakan aktivitas untuk membuat jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan individu ataupun khalayak umum (UU No. 13 Tahun 2003). Agar mampu menghasilkan pekerjaan yang optimal maka setiap sumber daya manusia perlu memiliki kompetensi kerja yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Novrizmi (2022) menunjukkan bahwa harus ada dukungan sumber daya manusia yang memadai sebagai salah satu syarat terpenuhinya akuntabilitas kinerja pemerintah yang baik. Pada penelitian Salsabila & Widajantie (2021) dan Ditasari (2022) menunjukkan kompetensi SDM berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, karena semakin kompeten SDM pada masing-masing OPD akan meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dan efektif.

Faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi AKIP adalah adanya kejelasan sasaran anggaran. Adanya kejelasan sasaran anggaran ini akan mempermudah pemerintah daerah dalam melakukan penyusunan target-target anggaran sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh instansi pemerintah (Kenis, 1979). Menurut penelitian oleh Wibowo (2021) dan Kharisma, dkk (2021) menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Apabila sasaran anggaran dinyatakan dengan jelas maka dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Ditasari (2022) menunjukkan bahwa kejelasan

sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Sasaran anggaran harus disajikan secara spesifik, mudah dimengerti, dan jelas oleh aparat yang bertanggung jawab menyusun kegiatan anggaran. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Salsabila & Widajantie (2021), tidak ada pengaruh antara kejelasan sasaran anggaran dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selanjutnya penelitian Novrizmi (2022) menunjukkan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan apabila sasaran anggaran tidak spesifik dan tepat akan menyebabkan penurunan AKIP.

Selain faktor kompetensi SDM dengan kejelasan sasaran anggaran, akuntabilitas kinerja dipengaruhi oleh pengendalian internal. Pengertian sistem pengendalian internal menurut PP RI No. 60 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:

“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.”

Menurut Kharisma, dkk (2021) dan Ditasari (2022) pengendalian internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap AKIP. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Salsabila & Widajantie (2021) bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap AKIP. Adanya pengendalian internal pada pemerintah daerah dapat menciptakan proses aktivitas dan kegiatan yang baik, sehingga dapat memberikan kepercayaan dengan meminimalisasikan terjadinya pemborosan dan penyimpangan serta memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kinerja pemerintah daerah dan pada akhirnya berdampak positif bagi AKIP.

Peneliti menyimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Purworejo masih perlu ditingkatkan melalui kompetensi sumber daya manusia, kejelasan sasaran anggaran, dan pengendalian internal. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti memutuskan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Purworejo.”**

1.2. Rumusan Masalah

Perlunya penyampaian laporan pertanggungjawaban atas kinerja kepada pemangku kepentingan oleh pemerintah daerah untuk menciptakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan hasil penilaian SAKIP Kabupaten Purworejo pada tahun 2021 masih perlu dilakukan perbaikan akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Purworejo, dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar dapat melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan seluruh OPD untuk menyelesaikan target kinerja tingkat pemerintah daerah, mengalokasikan dana dengan tepat sasaran, dan melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan kegiatan. Berdasarkan pada penjelasan di latar belakang penelitian, rumusan masalah yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?
2. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

3. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel penelitian yaitu kompetensi sumber daya manusia, kejelasan sasaran anggaran, dan pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Teori

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi dan juga sebagai sumber pengetahuan bagi pembaca mengenai kompetensi sumber daya manusia, kejelasan sasaran anggaran, serta pengendalian internal sebagai tolak ukur akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Kontribusi Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pemerintah daerah khususnya Kabupaten Purworejo dalam mengambil langkah yang efisien dan efektif dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

1.5. Sistematika Pembahasan Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama peneliti menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kemudian pada bab kedua akan mencantumkan tinjauan pustaka yang akan digunakan dalam penelitian ini yang meliputi *grand theory*, teori mengenai variabel penelitian, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu serta pengembangan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga penelitian ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, objek dan subjek dalam penelitian, populasi yang digunakan, sampel dan kriteria sampel, metode pengambilan sampel, variabel penelitian serta operasional variabel, model penelitian, data dan teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat penelitian menjelaskan data hasil penelitian, analisis dan hasil serta pembahasan dari masing - masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab lima dalam penelitian ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan dan juga saran untuk peneliti selanjutnya dan pemerintah.