

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki banyak potensi sebagai negara berkembang dan selalu melakukan pembenahan di berbagai bidang pemerintahan untuk memajukan negara dan memenuhi kewajiban untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan insentif melalui instansi pemerintah yang bertindak sebagai pejabat pemerintah. Era reformasi membawa perubahan tata pemerintahan yang lebih baik dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Hal ini akan memperluas arah otonomi daerah dan pemerintah daerah harus memastikan akuntabilitas publik (Halim, 2007). Terbentuknya sistem akuntabilitas ini tidak terlepas dari tujuan utama pemerintah, yaitu mewujudkan pemerintah yang bersih dan berwibawa, atau yang sering disebut dengan *good governance* (Manullang dan Abdullah, 2019).

Lembaga Administrasi Negara (LAN, 2003) mengartikan akuntabilitas sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan kepada pihak yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban. Dalam mewujudkan akuntabilitas, pemerintah harus mempertanggungjawabkan, mengungkapkan, melaporkan dan

mengungkapkan semua kegiatan dan kegiatan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah diharapkan reliabel dengan tidak adanya praktik korupsi, sehingga diharapkan pemerintah Indonesia dapat mewujudkan *good governance* baik ditingkat pusat maupun daerah. Menurut Peraturan Presiden N0.29 Tahun 2014 menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja yaitu:

“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”

Implementasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dilaksanakan melalui sistem manajemen kinerja yaitu berupa sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP). Menurut Peraturan Presiden N0. 29 Tahun 2014, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah

“rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

SAKIP dilakukan untuk penyusunan laporan kinerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, yaitu selaras dan sesuai dengan penyelenggara sistem akuntansi pemerintah dan tata cara pengendalian serta evaluasi pelaksanaan pembangunan (PP N0.29 Tahun 2014). Bentuk dari pertanggungjawaban instansi pemerintah terkait SAKIP tertuang dalam laporan kinerja. Laporan kinerja menurut Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 pasal 1 ayat 11, laporan kinerja adalah

“ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) /Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).”

Laporan kinerja diatur oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian, pelaporan kinerja dan tata.

Pada penelitian ini ada faktor-faktor yang dapat mendukung akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik. Pengelolaan pemerintah daerah yang berkualitas, sangat berkaitan dengan anggaran dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu karakteristik anggaran adalah kejelasan sasaran anggaran. Menurut Kenis (1979), kejelasan sasaran anggaran merupakan gambaran sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh pegawai yang bertanggung jawaban atas pncapaian sasaran anggaran tersebut.

Selain kejelasan sasaran anggaran ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah yaitu sistem pengendalian internal. Sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel dan transparan dapat di capai jika seluruh tingkat pimpinan menerapkan sistem pengendalian internal atas keseluruhan kegiatan di instansi masing-masing sehingga seluruh kegiatan instansi dapat dilaksanakan secara tertib, terkendali, efisien dan efektif serta dapat mencapai tujuannya. 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”

Selain kejelasan sasaran anggaran dan sistem pengendalian internal, dibutuhkan kualitas sumber daya manusia untuk pelaksanaan pemerintah daerah karena sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan entitas yang bersangkutan. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Mahmudi, 2007).

Ketiga variabel tersebut sudah pernah digunakan oleh peneliti terdahulu untuk diuji pengaruhnya terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2020) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kemudian penerapan sistem pelaporan, kompetensi aparatur pemerintah dan ketaatan peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntansi kinerja instansi pemerintah. Peneliti yang dilakukan Bernadine (2018) menyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan sistem pelaporan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Peneliti yang dilakukan Chandra (2021) menyatakan bahwa ketaatan pada peraturan perundang-undangan, sistem pengendalian internal dan sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Peneliti yang dilakukan Christy (2020) menyatakan bahwa *Good*

Governance berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Allorante (2020) menyatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan kejelasan sasaran anggaran, sistem pelaporan, pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan pembahasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor penting dalam mencapai keberhasilan kinerja pemerintah daerah ialah kejelasan sasaran anggaran, 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 Pendaayagunaan 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 mengambil obyek di Kabupaten Wonosobo karena Pemerintah Kabupaten Wonosobo menerima penghargaan terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 2021 dari Ide Pendaayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) mendapat predikat B. Penghargaan tersebut diberikan karena adanya peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya yakni nilai SAKIP sebesar 64,34 persen (Predikat C) pada tahun 2020 menjadi nilai 65,46 persen (Predikat B) pada tahun 2021. Sementara indeks RB

tahun 2021 sebesar 60,94 persen dengan predikat B, naik dari tahun sebelumnya yakni sebesar 59,84 persen dengan predikat CC (Sumber: <https://jatengprov.go.id/beritadaerah/sakip-wonosobo-raih-predikat-b/>). Namun walaupun mengalami peningkatan dalam nilai SAKIP terdapat indikator kinerja yang tidak mencapai target pada Perjanjian Kinerja Kabupaten Wonosobo dan pencapaiannya dilaporkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Tabel 1.1.
Capaian Kinerja Sasaran Kabupaten Wonosobo tahun 2021

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET2021	REALISASI 2021
MISI 1: Meningkatkan persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara				
1	Meningkatnya nilai demokrasi kesadaran kesadaran/pemahaman tentang hak dan kewajiban sebagai warga negara	Indeks Demokrasi	75	93,6
2	Meningkatnya toleransi dalam kehidupan beragama dan bermasyarakat	Indeks Toleransi	0,50	0,78
3	Meningkatnya semangat dan budaya gotong royong	Indeks Gotong Royong	0,65	0,798
4	Meningkatnya ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat	Indeks Rasa Aman	0,66	0,81
Misi 2: Meningkatkan capaian kinerja dan pemajuan penyelenggaraan pemerintahan daerah				
5	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi dan aparatur	Indeks Reformasi Birokrasi	85	59,84

	pemerintahan daerah dan desa yang profesional, transparan, bersih dan melayani	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	83,49
Misi 3: Meningkatkan kemandirian daerah				
6	Meningkatnya produksi dan produktivitas daerah	PDRB Atas Dasar Harga Berlaku	19.507.666	19,856,860
		PDRB Atas Dasar Harga Konstan	13.997.000	14,064,760
		Inflasi	3,00	2,18
		Pertumbuhan Ekonomi	3	3,68
7	Terwujudnya masyarakat yang bermartabat, berbudaya dan berdikari.	Skor PPH (Pola Pangan Harapan)	90	90
		Jumlah cabang olahraga yang berprestasi tingkat provinsi	14	15
		Jumlah cabang olahraga yang berprestasi tingkat nasional	5	3
8	Meningkatnya daya saing daerah	Produktivitas Daerah	36	35
		PDRB per Kapita (juta rupiah)	17,57	22,39
		Indeks kapasitas Fiskal	2,00	1,02
Misi 4: Meningkatkan pelayanan dasar dan sarana prasarana publik untuk kesejahteraan yang merata				
9	Terpenuhinya layanan dan hak dasar untuk kesejahteraan masyarakat	IPM	69.74	68.43
		Rata-rata Lama Sekolah	6.5	6.82
		Angka partisipasi sekolah penduduk usia 7-12 tahun	99	99
		Angka	90	90

		partisipasi sekolah penduduk usia 13-15 tahun		
		Angka partisipasi sekolah penduduk usia 16-18 tahun	44,98	59,45
		Angka Melek Huruf penduduk 15 tahun ke atas	99,99	99,99
		Rata-Rata Usia Harapan Hidup	73	71.94
		Angka Kematian Ibu	63,18	164,15
		Angka Kematian Bayi	7.5	10.34
		Prevalensi Balita Gizi kurang	1,10	2,50
		Persentase KK yang mendapatkan akses sanitasi dasar	80.50%	80.00%
		Persentase panjang jalan kabupaten dalam kondisi baik dan sedang	70%	60,60%
10	Terpenuhinya layanan penunjang untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih berkeadilan	Cakupan jaminan kesehatan tenaga kerja	75%	80%
		IPG (Indeks Pembangunan Gender)	95.01	92.75
		IDG (Indeks Pemberdayaan Gender)	47.40	46,29
		Prevalensi Kekerasan	2	3.5

		Terhadap Anak		
		TFR (Total Fertility Rate)	2.1	2.1
		Persentase Penduduk Berakte Kelahiran	92	86,54
		Presentase Penduduk Ber KTP	100	100
11	Terwujudnyakesetaraan Pertumbuhan ekonomi antar wilayah	Indeks Gini	0.34	0.36
		Indeks Williamson	0.35	0.36
12	Meningkatnya kesejahteraan ekonomi	Persentase Angka Kemiskinan	16.50	17.67
		Indeks Kedalaman Kemiskinan	2.9	2.75
		Indeks Keparahan Kemiskinan	1.01	0.65
13	Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	4.80	5.28
		Partisipasi Angkatan Kerja	76.17	70
		Dependency Ratio	52.58	43.85
		Tingkat Kesempatan Kerja	94.95	94.73
Misi 5: Melakukan harmonisasi prinsip berkelanjutan dan berkesinambungan dalam pembangunan daerah				
14	Terwujudnya pengelolaan SDA dan LH secara berkelanjutan berkesinambungan	Persentase penanganan sampah	60%	81,62%
		Indeks Kualitas Lingkungan Hidup	68,15	67,64
		Ketaatan terhadap RTRW	85	85
15	Dipraktikannya prinsip perencanaan	Tersedianya dokumen	8	8

	pembangunan yang berkelanjutan	KLHS dan KRP		
16	Meningkatnya upaya pengurangan resiko bencana melalui adaptasi dan mitigasi	Indeks Rawan Bencana	80	105
		Indeks Resiko Bencana	122,92	102,83

Sumber: LKjIP Kabupaten Wonosobo 2021

Dari tabel diatas, terdapat 16 sasaran strategis dan 50 indikator sasaran kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kabupaten Wonosobo Tahun 2021, yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang diselenggarakan oleh OPD. Pencapaian target pada indikator kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kabupaten Wonosobo Tahun 2021 terdapat indikator yang belum memenuhi target yaitu 22 indikator. Meskipun perolehan nilai SAKIP mengalami peningkatan, capaian kinerja masih perlu ditingkatkan agar target kinerja yang sudah direncanakan dapat tercapai sehingga di masa mendatang kabupaten wonosobo mendapat predikat SAKIP AA (Sangat Memuaskan). Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilakukan untuk untuk mengetahui apakah pengaruh kejelasan sasaran anggaran, sistem pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Oleh sebab itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Internal, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Wonosobo”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Wonosobo?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Wonosobo?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Wonosobo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh kejelasan sasaran anggaran, sistem pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia untuk diuji kembali pengaruhnya terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan objek yang berbeda yaitu Kabupaten Wonosobo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian terdahulu mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta diharapkan dapat menjadi bahan refrensi dalam pengembangan penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Kabupaten Wonosobo yang bermanfaat dalam mengambil langkah-langkah yang efektif dan efisien serta lebih baik dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

