

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Otonomi daerah merupakan suatu cara yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dengan memberikan suatu kepercayaan untuk mengelola daerah otonomnya sendiri, dan merupakan upaya untuk pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Setiap SKPD harus membuat laporan keuangan yang disertai dengan laporan kinerja (Damanik, 2017). Upaya yang dilakukan oleh pemerintah pusat juga didukung dengan adanya Permendagri No. 13 Tahun 2006 yang kemudian direvisi dengan Permendagri No. 59 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa pedoman keuangan daerah adalah suatu hal yang direplika menjadi suatu pedoman yang baru yang lebih berorientasi pada prestasi kinerja yang ditetapkan dalam penyusunan APBD. Menurut Afrida, (2013), sektor publik hal yang dimaksud dalam kinerja adalah suatu capaian dalam melakukan tugas dan pelayanan kepada masyarakat dalam satu periode.

Undang-undang No 32 Tahun 2004 dan didukung oleh Undang-undang No. 33 Tahun 2004 yang juga mengatur mengenai pemerintah daerah berorientasi pada desentralisasi, dimana pertanggungjawabannya atau akuntabilitas bersifat vertikal kepada pusat diubah horizontal kepada masyarakat dengan memalui DPRD. Menurut Anwar, (2018), adanya otonomi daerah maka semua hal diurus sendiri termasuk untuk penyusunan anggaran. Anggaran dalam akuntansi publik merupakan suatu

pertanggungjawaban mengenai rencana dan kegiatan serta aktivitas apa saja yang didanai oleh publik.

Muncul berbagai masalah jika SKPD tidak mampu menyerap anggaran dengan baik. Anwar, (2018) mengatakan bahwa anggaran yang baik adalah anggaran yang jelas dan mampu memudahkan individu untuk menyusun capaian anggaran. Menurut *website* resmi milik pemerintah kota Semarang pada tahun 2019 Kinerja pemerintah sudah dinilai baik dari tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) kota Semarang memperoleh nilai B.

Meskipun dari tahun ketahun memperoleh predikat B yang sama akan tetapi secara nilai mengalami peningkatan, sebelumnya pada tahun 2017 kota Semarang mendapatkan nilai 62 sedangkan pada tahun 2018 kota Semarang mendapatkan nilai 67,92. Dari uraian tersebut ada hal menarik, yaitu meskipun pada tahun 2019 kinerja pemerintah sudah dinilai baik dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) kota Semarang memperoleh nilai A akan tetapi penyerapan anggaran di kota Semarang masih kurang maksimal.

Data dari Laporan Realisasi Anggaran Kota Semarang tahun 2019 menunjukkan bahwa terdapat SILPA 14M lebih dengan presentase penyerapan anggarannya 84,48%. Anggaran yang dianggarkan pada tahun 2019 adalah 85.190.190.000 namun realisasinya hanya 71.113.881.676. Hal ini dianggap masih kurang maksimal dalam penyerapan anggaran, maka perlunya dilakukan perbaikan dalam kinerja pemerintahannya.

Fenomena mengenai kinerja suatu satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) masih menarik untuk diteliti dikarenakan masih banyak SKPD yang belum maksimal dalam pengelolaan anggaran, terlebih dalam penyerapan anggarannya. Banyak SKPD masih belum bisa menggunakan anggaran lebih dari presentase yang telah ditetapkan oleh kabupaten atau kota yang terkait. Hal tersebut menjadikan kinerja suatu satuan kerja pemerintah daerah menjadi buruk karena berarti kegiatan dan rencana yang telah dirancang tidak berjalan sesuai dengan kenyataannya.

Kinerja suatu SKPD merupakan tolok ukur untuk mengetahui seberapa bagus kinerja pemerintah daerah, sedangkan baik atau buruknya kinerja tergantung seberapa jauh tercapainya suatu rencana atau aktivitas yang telah dianggarkan dalam mencapai tujuannya. “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” (Lubis Yusniar, 2019:26).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utama (2020) dan Fatimah & Wahidahwati (2020) menemukan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SKPD. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cahya dkk (2014) menemukan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja SKPD.

Akuntabilitas menurut Undang-undang No.22 tahun 1999 mewajibkan setiap rencana dan kegiatan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik karena publik yang berhak mengetahui dan rakyat merupakan

pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan undang-undang. Akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban atas kegiatan atau kinerja dari proses penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan kepada masyarakat.

Pemegang kekuasaan memiliki kewajiban untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan mengenai dana yang digunakan untuk terlaksananya kegiatan yang telah direncanakan. Seperti yang dijelaskan oleh Mursyidi (2013), Akuntabilitas adalah prinsip pertanggungjawabkan atas pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

Terdapat beberapa penelitian yang menemukan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap SKPD, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Damayanti & Bambang (2018), Jas (2016), Elkha & Wahidahwati (2020), Novatiani dkk(2019), Eka & Saffri (2016).

Sistem Pengendalian Internal menurut Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2006, merupakan suatu proses yang didasari oleh pemikiran manajemen untuk memberikan kekayaan yang layak dalam mencapai efektivitas, efisiensi dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang ada, dan untuk menyediakan suatu laporan keuangan yang andal. Pengertian pengendalian intern menurut Mulyadi, pengendalian internal merupakan struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk dapat menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data

akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Terdapat beberapa penelitian yang menemukan bahwa Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Utama (2020) ; Azlina & Amelia (2014) ; Damayanti & Bambang (2018) ; Chintya (2015) ; Jas (2016) ; Elkha & Wahidahwati (2020) ; Rina dkk (2014) ; Claraini (2017); Asri (2019).

Penelitian yang menemukan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD yaitu penelitian yang dilakukan oleh Annisa dkk (2014). Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD apabila sistem pengendalian internal berjalan dengan bagus, maka kegiatan dalam SKPD akan berjalan dengan lancar tanpa tanpa adanya kecurangan.

Kompetensi dikatakan sebagai gambaran kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan setiap tugas atau perannya, mulai dari kemampuan untuk dapat mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi, sampai dengan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang sudah pernah dilakukan. Seperti yang dijelaskan oleh Roe (2001).

Terdapat beberapa penelitian yang menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Utama (2020). Pentingnya penelitian ini

dilakukan karena masih banyak SKPD di Semarang yang belum maksimal dalam merealisasikan anggaran yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan juga karena terdapat ketidakkonsistenan pada penelitian-penelitian terdahulu.

Dari keterangan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Akuntabilitas, Sistem Pengendalian Internal, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja SKPD”**.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang dilakukan oleh Doni Putra Utama Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menambahkan variabel independen yaitu Akuntabilitas karena diduga dapat memperkuat ketidakkonsistenan pengaruh sistem pengendalian internal dengan kinerja SKPD.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian, maka rumusan masalah dalam menjelaskan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja SKPD ?
2. Bagaimana pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja SKPD ?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja SKPD ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan untuk kemajuan dalam pengembangan ilmu Akuntansi.
- b. Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki Sistem Pengendalian Internal dan Akuntabilitas dalam memengaruhi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah terutama pada daerah dilokasi penelitian. Penelitian ini juga diharapkan memberikan solusi apa yang harus dilakukan atau tindakan apa yang harus diambil oleh Instansi Pemerintah Dearah dalam hal ini SKPD di Daerah Semarang.