

Silahkan buat proposal dengan komponen:

1. Cover (judul)

2. BAB I PENDAHULUAN

- Latar Belakang Masalah

- Rumusan masalah

- Tujuan Penelitian

- Manfaat Penelitian

3. TINJAUAN PUSTAKA

- Kajian Teori

- Penelitian Terdahulu

- Kerangka Berfikir

- Hipotesis Penelitian

4. DAftar Pustaka

**PENGARUH ANALISIS RASIO
PROFITABILITAS DENGAN KUALITAS LABA
CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP
NILAI PERUSAHAAN**



NAMA : ENY KHARMILLA

NIM : 192510044

KELAS : MM34B

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan secara umum didirikan dengan tujuan meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik atau para pemegang saham. Manager (*agent*) sebagai pengelola perusahaan lebih banyak mengetahui mengenai keadaan internal dan prospek perusahaan di masa yang akan datang dibandingkan dengan pemilik perusahaan atau para pemegang saham (*principal*). Namun seringkali manager (*agent*) sebagai pihak pengelola perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang hanya mementingkan diri sendiri dengan mengabaikan pihak lain yang berkepentingan terutama *principal* sehingga menimbulkan masalah keagenan. (Rasyid dan Kostaman, 2013). Penerapan *Good Corporate Governance* telah menjadi kebutuhan bagi semua perusahaan. Melihat

situasi persaingan yang semakin ketat antara satu perusahaan dengan lainnya, maka diperlukan upaya untuk mewujudkan *Good Corporate Governance* yang baik agar pengelolaan perusahaan terjadi secara efektif dan efisien yang dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Dalam penelitian fundamental, yakni dengan membaca beberapa jurnal dari penelitian-penelitian terdahulu ditemukanlah adanya *research gap* yaitu pada variabel *corporate governance* dengan proksi kepemilikan manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. (Lastanti dan Salim, 2018) dan pada jurnal lainnya ditemukan bahwa mekanisme *corporate governance* pada variabel kepemilikan manajerial secara negatif berpengaruh pada nilai perusahaan. (Siallagan dan Machfoedz, 2006). Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian kembali untuk membuktikan fenomena mana yang sebenarnya terjadi apakah sesuai dari salah satu fenomena tersebut ataukah akan terbukti temuan yang baru dari peneliti-peneliti sebelumnya.

Akibat adanya ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya sehingga mendorong peneliti berupaya untuk menggali lebih lanjut variabel-variabel yang berkenaan pada penelitian ini yaitu variabel rasio profitabilitas, kualitas laba, nilai perusahaan dan mekanisme *corporate governance* yang diproksikan pada kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dewan komisaris independen dan komite audit. Dengan demikian peneliti memberi judul yaitu “Pengaruh Analisis Rasio Profitabilitas Dengan Kualitas Laba, Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan” .

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan adalah : (1) apakah rasio profitabilitas dapat mempengaruhi kualitas laba? (2) apakah rasio profitabilitas dapat mempengaruhi nilai perusahaan? (3) apakah kualitas laba dapat mempengaruhi nilai perusahaan? (4) apakah mekanisme corporate governance dengan proksi kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dewan komisaris independen dan komite audit dapat mempengaruhi nilai perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) untuk mengetahui pengaruh rasio profitabilitas pada kualitas laba, (2) untuk mengetahui pengaruh rasio profitabilitas terhadap nilai perusahaan, (3) untuk mengetahui pengaruh kualitas laba terhadap nilai perusahaan, (4) untuk mengetahui pengaruh mekanisme corporate governance dengan proksi kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dewan komisaris independen dan komite audit terhadap nilai perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti secara empiris terhadap hal-hal tersebut di atas.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan pengembangan ilmu pengetahuan dimana nilai perusahaan sebagai variabel dependen menjadi semakin tinggi meningkat menandakan semakin makmur perusahaan tersebut yang didukung oleh beberapa variabel independen lainnya dan juga variabel interveningnya, dan dimungkinkan bisa dikembangkan lagi dengan menambah

atau mengganti variabel independennya bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan dapat digunakan menjadi bahan referensi atau bahan pertimbangan dan juga menambah wacana dalam penelitian.

2. Secara terapan, diharapkan dapat digunakan untuk kepentingan suatu perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan perusahaannya dengan indikator yaitu kondisi nilai perusahaannya yang meningkat dan juga didukung dengan kualitas laba yang baik serta tata kelola perusahaan yang baik pula sehingga bisa mengatasi konflik keagenan dalam hubungan antara *agent* dan *principal* agar terjalin kerjasama yang baik sehingga dapat mewujudkan tujuan utama suatu perusahaan yaitu meningkatkan nilai perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Profitabilitas

Dalam dunia bisnis kita tentu mengenal istilah profit, kata ini merujuk pada keuntungan yang diperoleh atas suatu kegiatan usaha, sedangkan profitabilitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu. Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan (*profit margin*), total

aktiva (*return on asset*) maupun modal sendiri (*return on equity*) (Sartono, 2002) dalam (Dewi dan Wirajaya, 2013). Profitabilitas ini memberikan gambaran seberapa efektif perusahaan beroperasi sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu alat untuk mengukur profitabilitas disebut rasio profitabilitas, dimana rasio profitabilitas ini diperlukan untuk pencatatan transaksi keuangan yang biasanya dinilai oleh investor dan kreditur untuk menilai jumlah laba investasi yang akan diperoleh sehingga dapat menilai kemampuan perusahaan membayar hutang kreditur. Kondisi perusahaan dimana nilai rasio profitabilitasnya semakin meningkat maka kondisi ini diasumsikan semakin baik. Nilai rasio yang tinggi ini melambangkan tingkat laba dan efisiensi perusahaannya baik, sehingga sebagai indikatornya bisa dilihat dari tingkat pendapatan dan arus kas, dimana kondisi ini dapat meningkatkan nilai perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya peningkatan rasio profitabilitas akan berpengaruh positif pada kualitas laba dan juga dapat meningkatkan nilai perusahaan.

2.1.2. Laba

Laba atau keuntungan, upaya mendapatkan laba yang maksimal adalah salah satu harapan suatu perusahaan sedangkan kerugian menjadi salah satu hal yang harus dihindari oleh perusahaan. Menurut Pariwiyati (1996) dalam Siallagan (2009) bahwa keberhasilan dan kegagalan bisnis dalam mencapai tujuan operasi yang telah ditetapkan informasinya diukur dari keadaan laba. Kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa laba merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja operasional perusahaan. Pemberian bentuk pengawasan yang berupa : (1) penyusunan lapangan keuangan periodik dan (2) adanya fungsi

auditing yang bersifat independen yang berdasarkan kinerja dalam perusahaan dimana manajer diberi reward seperti insentif agar dapat mengurangi konflik yang terjadi dengan si pemilik perusahaan. (Francis dan Wilson, 1998) dalam (Siallagan, 2009). Apabila kurang mengetahui tentang kualitas informasi atas laba hal ini akan berdampak bisa terjadinya kebohongan yang disengaja dilakukan oleh penyajinya untuk menyesatkan para pengguna laporan keuangan tersebut. Laba yang kurang berkualitas bisa terjadi jika yang menjalankan operasional perusahaan seperti manajer dan si pemilik perusahaan bukan orang yang sama. Dengan adanya pemisahan kepemilikan ini dapat menimbulkan konflik dalam pengendalian dan pelaksanaan dalam pengelolaan perusahaan, konflik ini tidak terlepas dari kecenderungan manajer untuk mendapatkan keuntungan pribadi dengan mengorbankan kepentingan para pemilik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kondisi kualitas laba yang baik akan dapat meningkatkan nilai perusahaan, dengan demikian perlu adanya kerjasama yang baik antara manajer dengan si pemilik perusahaan agar dapat mencapai tujuan utama perusahaan yaitu memaksimalkan nilai perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas laba berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

2.1.3. Corporate Governance

Salah satu faktor yang ikut menentukan reputasi perusahaan adalah adanya *Good Corporate Governance*. Ciri utama dari lemahnya *corporate governance* adalah adanya tindakan mementingkan diri sendiri di pihak manajer perusahaan dengan mengesampingkan kepentingan investor. Hal ini akan membuat investor kehilangan kepercayaan terhadap pengembalian investasi yang telah diinvestasikan pada perusahaan. Hubungan agensi muncul ketika salah satu pihak

(*principal*) menyewa pihak lain (*agent*) untuk melaksanakan suatu jasa dan dalam melakukan hal itu mndelegasikan wewenang untuk membuat keputusan kepada agen tersebut. Variabel-variabel yang tercakup dalam mekanisme *corporate governance* diproksikan pada :

1. Kepemilikan Manajerial

Permasalahan keagenan diasumsikan akan hilang apabila seorang maanjer adalah juga sekaligus sebagai seorang pemilik perusahaan. Dari peneliti terdahulu seperti (Lastanti dan Salim, 2018) dan (Apriada dan Suardhika, 2016) menemukan hubungan yang positif signifikan antara *corporate governance* yang diproksikan dengan kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan.

2. Kepemilikan Institusional

Saham-saham dari sektor keuangan perusahaan efek, perusahaan asuransi, perbankan, perusahaan investasi dan dana pensiun, para *stakeholder* ini mempunyai kepemilikan institusioanl atau kepemilikan saham. (Aminudin, 2004) dalam (Siregar dan Pambudi, 2014). Dengan adanya kepemilikan saham yang besar oleh institusi maka akan mendorong peningkatan pengawasan (*monitoring*) yang lebih optimal dan efektif terhadap kinerja maanajemen, sehingga dapat meminimalisasi konflik keagenan dan dapat meningkatkan nilai perusahaan (Haruman, 2007) dalam (Siregar dan Pambudi, 2014) Struktur kepemilikan oleh beberapa peneliti dipercaya mampu mempengaruhi jalannya perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan nilai perusahaan. Dengan adanya kepemilikan institusional atau kepemilikan saham yang besar oleh institusi maka akan

mendorong peningkatan dalam mengawasi kinerja manajemen yang lebih optimal dan efektif.

3. Dewan Komisaris Independen

Dewan komisaris independen bertugas untuk menjembatani kepentingan *shareholder* dan *manager* akibat perselisihan yang terjadi. Selain itu tugasnya juga mengawasi kebijakan manajemen dan melakukan *review* atas implementasi strategi jangka panjang yang akhirnya diungkapkan sebagai informasi untuk *stakeholder*. Kelengkapan memberikan sinyal positif dimana investor semakin tertarik untuk berinvestasi, sehingga nilai perusahaan meningkat. Berdasarkan penelitian (Putri & Suprasto, 2016) dan (Surjadi & Tobing, 2016) ditemukan pengaruh positif signifikan antara *corporate governance* diproksikan dengan proporsi dewan komisaris independen dan nilai perusahaan.

4. Komite Audit

Komite audit bertanggung jawab untuk mengawasi laporan keuangan, mengawasi audit eksternal dan mengamati sistem pengendalian internal juga. Laporan keuangan yang kredibel akan menjadi indikator bahwa kondisi kualitas laba yang baik sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Waterhouse (1980) dalam Kawatu (2009) mengatakan bahwa investor, analisis dan regulator menganggap komite audit memberikan kontribusi dalam kualitas pelaporan keuangan.

2.1.4. Nilai Perusahaan

Tujuan utama sebuah perusahaan bukanlah memaksimalkan laba tetapi yang lebih utama adalah memaksimalkan nilai perusahaan. Suatu perusahaan yang

mempunyai nilai perusahaan yang semakin meningkat ini merupakan prestasi yang sesuai dengan keinginan para pemiliknya, karena dengan meningkatnya nilai perusahaan maka kesejahteraan para pemiliknya juga meningkat. Menurut Christiawan dan Tarigan (2007:3) ada lima konsep yang menjelaskan nilai perusahaan yaitu nilai nominal, nilai intrinsik, nilai pasar, nilai buku, dan nilai likuidasi. Nilai nominal adalah (nilai yang tercantum secara formal dalam anggaran dasar perseroan). Nilai intrinsik merupakan (konsep yang paling abstrak yaitu nilai perusahaan sebagai entitas bisnis yang memiliki kemampuan menghasilkan keuntungan di kemudian hari). Nilai pasar merupakan (harga yang terjadi dari proses tawar menawar di pasar saham). Nilai buku adalah (nilai perusahaan yang dihitung dengan konsep akuntansi). Nilai likuidasi adalah (nilai jual seluruh aset perusahaan setelah dikurangi semua kewajiban yang harus dipenuhi). Nilai likuidasi dapat dihitung dengan cara yang sama dengan menghitung nilai buku yaitu berdasarkan neraca performa yang disiapkan ketika suatu perusahaan akan dilikuidasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

| No | Penulis, Tahun | Judul | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----------|---------------------------|-------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------------|
| 1 | Lastanti dan | Pengaruh Pengungkapa | - CSR | Kuantitati f | (1)Variabel pengungkapan |

| | | | | |
|--|------------------|--|---|--|
| | Salim, (2018) | n CSR, GCG dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan | - GCG -Kinerja Keuangan -Nilai Perusahaan | CSR, GCG dan kinerja keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. (2)Variabel GCG dengan proksi kepemilikan manajerial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan (3)Pengungkapan n CSR, GCG dengan proksi kepemilikan institusional, dewan komisaris |
|--|------------------|--|---|--|

| | | | | | |
|---|--------------------------------------|---|---|-----------------|---|
| | | | | | independen, ukuran dewan direksi, komite audit dan kinerja keuangan sebagian tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan |
| 2 | Siregar dan Pambudi, (2019) | Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional Dan ROE Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Sektor Tekstil Dan Garment Yang | - Kepemilikan Manajerial - Kepemilikan Institusional -ROE -Nilai Perusahaan | Kuantitati f | (1)Secara parsial variabel kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. (2)Variabel kepemilikan Institusional berpengaruh negatif signifikan |

| | | | | | |
|---|--|--|--|-----------------|---|
| | | Terdaftar Di BEI periode 2010-2014 | | | terhadap nilai perusahaan. (3)Variabel ROE berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. |
| 3 | Siallagan dan Machfoed z, (2006) | Mekanisme Corporate Governance Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan | -Corporate Governance -Kualitas laba -Nilai perusahaan -Akrual diskresioner | Kuantitati f | (1) Mekanisme corporate governance mempengaruhi kualitas laba, -Dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kualitas laba. -Komite audit berpengaruh positif terhadap kualitas laba. (2) Kualitas laba |

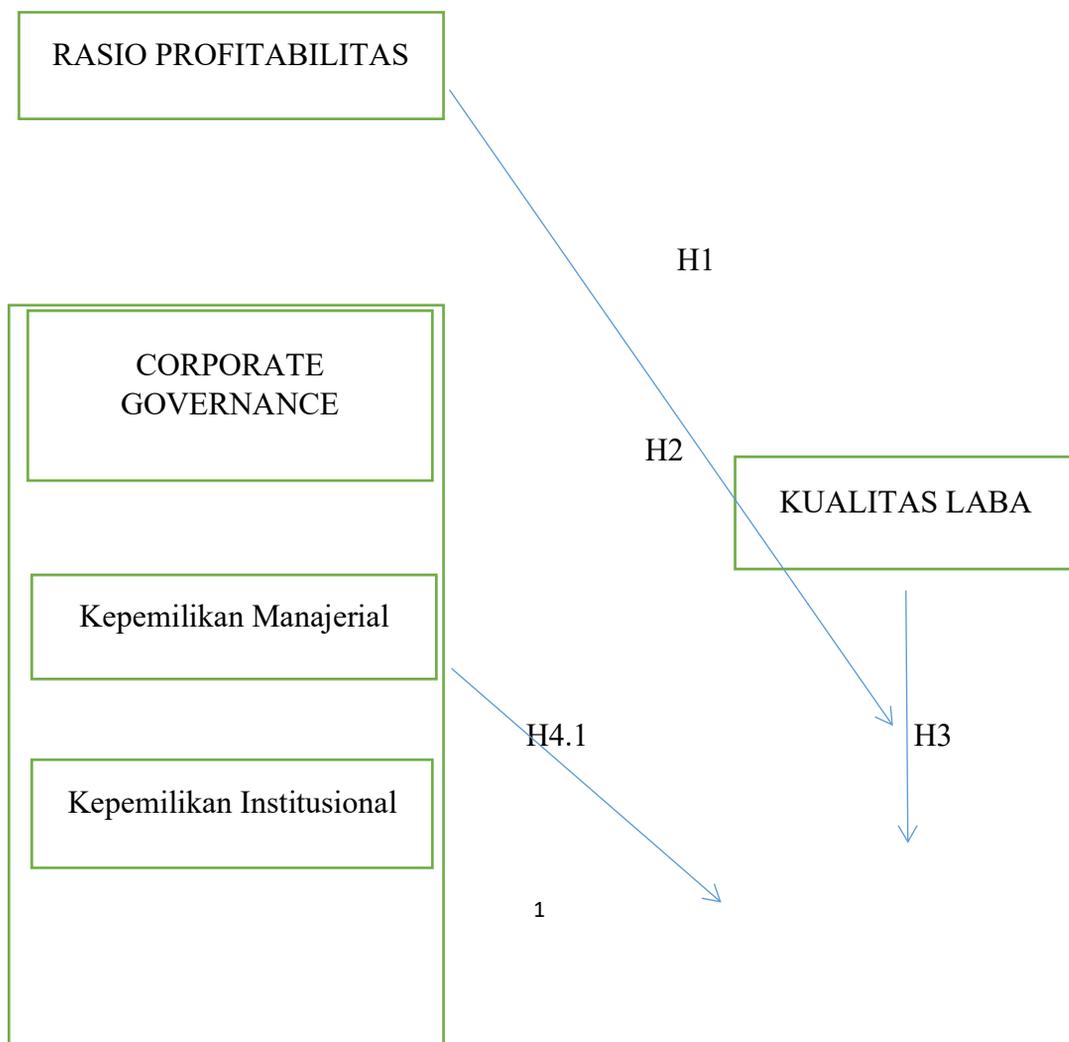
| | | | | | |
|---|----------------|---|--|-------------|---|
| | | | | | <p>positif</p> <p>mempengaruhi nilai perusahaan.</p> <p>(3) Mekanisme CG mempengaruhi nilai perusahaan.</p> <p>(4) Kualitas laba bukan merupakan variabel perantara pada hubungan antara mekanisme CG dan nilai perusahaan.</p> |
| 4 | Kawatu, (2009) | Mekanisme CG Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kualitas Laba Sebagai | -CG -Nilai perusahaan -Kualitas laba -Akrua | Kuantitatif | (1) Mekanisme CG mempengaruhi kualitas laba ini terdiri dari : -Kepemilikan manajerial |

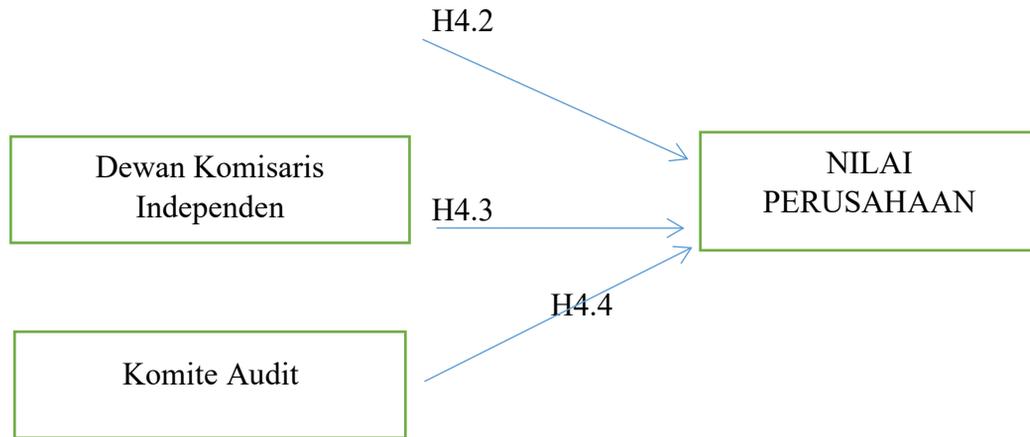
| | | | | | |
|--|--|-------------------------|--------------|--|---|
| | | Variabel Intervening | diskresioner | | positif dipengaruhi kualitas laba -Dewan komisaris mempengaruhi kualitas laba secara negatif. -Komite audit secara positif berpengaruh terhadap kualitas laba (2) Kualitas laba secara positif mempengaruhi nilai perusahaan (3) Mekanisme CG mempengaruhi nilai perusahaan. (4) Kualitas laba |
|--|--|-------------------------|--------------|--|---|

| | | | | | |
|---|---------------------------|---|--|-------------|--|
| | | | | | <p>bukan merupakan variabel pemediasi (intervening variable) pada hubungan antara mekanisme CG dan nilai perusahaan</p> |
| 5 | Dewi dan Wirajaya, (2013) | Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Pada Nilai Perusahaan | -Struktur modal - Profitabilitas -Ukuran perusahaan -Nilai perusahaan | Kuantitatif | <p>(1) Struktur modal berpengaruh negatif dan signifikan pada nilai perusahaan</p> <p>(2) Profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan pada nilai perusahaan.</p> |

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menyatakan bahwa rasio profitabilitas diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kualitas laba, sehingga dapat juga meningkatkan nilai perusahaan. Begitupun untuk praktek mekanisme corporate governance yang terdiri dari kepemilikan manajerial, kepemilikan Institusional, dewan komisaris independen dan komite audit diharapkan dapat mengatasi masalah keagenan dengan adanya tata kelola yang baik dalam perusahaan yang dapat berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian jika kondisi kualitas laba yang baik akan berbanding lurus dengan peningkatan nilai perusahaan, karena dengan nilai perusahaan yang tinggi akan menjadi indikator bahwa perusahaan tersebut semakin maju dan makmur dan diminati oleh para investor untuk berinvestasi dalam pengembangan perusahaan.





2.4. Hipotesis

Dari semua uraian kajian teori tersebut diatas mengenai pengaruh-pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka dapat dirumuskan hipotesis-hipotesis sebagai berikut :

H1 : Rasio profitabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas laba.

H2 : Rasio profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

H3 : Kualitas laba secara positif berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H41 : Corporate governance dengan proksi kepemilikan manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

H42 : Corporate governance dengan proksi kepemilikan institusional berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

H43 : Corporate governance dengan proksi dewan komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

H44 : Corporate governance dengan diproksikan ukuran komite audit berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lastanti, S.H & Salim, N (2019). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Good Corporate Governance Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, Vol.5, No.1, Hal. 27
- Siregar, G.I & Pambudi, E. J (2014). Universitas Muhammadiyah Tangerang. Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional Dan Return On Equity Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Tekstil Dan Garment Yang Terdaftar Di BEI Periode 2010-2014, Hal. 75-87
- Siallagan, H & Machfoedz, M (2006). Mekanisme Corporate Governance

Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*, No.61, Hal. 23-26

Darwis, H (2012). Manajemen Laba Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Governance Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, Vol.16, No.1, Hal. 45-55

Kawatu, S.F (2009). Mekanisme Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kualitas Laba Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, Vol.13, No.3, Hal.405-417

Dewi, M.S.A & Wirajaya, A (2013). Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Pada Nilai Perusahaan. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 4.2 Bali*. Vol.2, Hal. 358-372

Siallagan, H (2009). Pengaruh Kualitas Laba Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, Vol.1, No.1

Hidayah, N (2015). Pengaruh IOS Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Di BEI. *Jurnal Akuntansi/Vol.XIX*, No.03

Widjaja, P.F & Maghviroh, E.R (2011). Analisis Perbedaan Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Adanya Komite Pada Bank-Bank Go Public Di Indonesia. *The Indonesian Accounting Review* Vol.1, No.2

Putri, A.R & Christiawan, J.Y (2014). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas Dan Leverage Terhadap pengungkapan CSR. *Business Accounting Review*, Vol.2, No.1

Rasyid, R & Kostaman, J.E (2013). Analisis Pengaruh Mekanisme GCG Dan Profitabilitas Perusahaan terhadap Tingkat Obligasi. *Jurnal Akuntansi UKRIDA*, Vol. No.1

Apriada, K & Suardhika, S.M (2016). Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham, Struktur Modal Dan Profitabilitas Pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.2 : 201-218.

Putri, I.A.S & Suprasto, B. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Mekanisme Tata Kelola Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 15.(1),667-694.



**PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, DAN
RESPONSIBILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN
TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Tesis Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar**

MAGISTER MANAJEMEN

Oleh :

**HERLINA
MANAJEMEN KEUANGAN
192510026**

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
PALEMBANG
2020**



**PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, DAN
RESPONSIBILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN
TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

Oleh :

**HERLINA
MANAJEMEN KEUANGAN
192510026**

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
PALEMBANG
2020**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang melakukan pembangunan di segala bidang. Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Republik Indonesia saat ini sedang memasuki masa pemulihan akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan. Seluruh pihak termasuk pemerintah sendiri mencoba mengatasi hal ini dengan melakukan reformasi di segala bidang. Salah satu usaha memulihkan kondisi ekonomi, sosial dan politik adalah dengan mengembalikan kepercayaan rakyat kepada pemerintah dengan mencoba mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau yang dikenal dengan istilah good governance. Upaya ini juga didukung oleh banyak pihak baik pemerintah sendiri sebagai lembaga eksekutif, DPR sebagai lembaga legislatif, pers dan juga oleh lembaga-lembaga swadaya masyarakat[1].

Pemerintah sebagai pelaku utama pelaksanaan good governance ini dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban yang lebih transparan dan lebih akurat. Hal ini semakin penting untuk dilakukan dalam era reformasi ini melalui pemberdayaan peran lembaga-lembaga kontrol sebagai pengimbang kekuasaan pemerintah.

Secara umum Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah pernyataan tentang rencana pendapatan dan belanja daerah dalam periode tertentu (1 tahun). Pada awalnya fungsi APBD adalah sebagai pedoman pemerintah daerah dalam mengelola keuangan daerah untuk satu periode. Sebelum anggaran dijalankan harus

mendapat persetujuan dari DPRD sebagai wakil rakyat maka fungsi anggaran juga sebagai alat pengawasan dan pertanggungjawaban terhadap kebijakan publik[2].

Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia pada tahun 2001 memunculkan jenis akuntabilitas baru, sesuai dengan UU Nomor 22 Tahun 1999 dan UU Nomor 25 Tahun 1999. Dalam hal ini terdapat tiga jenis pertanggungjawaban keuangan daerah yaitu (1) pertanggungjawaban pembiayaan pelaksanaan dekonsentrasi, (2) pertanggungjawaban pembiayaan pelaksanaan pembantuan, dan (3) pertanggungjawaban anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD)[1].

Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja instansi. Kinerja instansi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah sebagai penjabaran dari tujuan, misi dan visi instansi pemerintah yang terwujud dalam tingkat keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja menjadi sorotan banyak pihak terlebih dengan adanya otonomi daerah yang memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat seperti yang diamanatkan dalam UU nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Suatu pengukuran kinerja manajerial yang sah dan dapat dipercaya mutlak diperlukan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya. Maka pengukuran kinerja manajerial instansi pemerintah patut mendapatkan perhatian yang serius sebab berkaitan dengan tanggung jawab.

Sesuai UU 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, BPK-RI

melakukan audit/pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang merupakan bagian dari rangkaian proses akuntabilitas pemerintah daerah. Audit atas LKPD yang dilakukan oleh BPK-RI akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan atas LKPD yang memuat opini. Tiga jenis laporan hasil pemeriksaan (LHP) yang merupakan satu kesatuan, yaitu: (1).LHP atas Laporan Keuangan yang mengungkapkan opini Laporan Keuangan (Buku 1); (2).LHP atas Sistem Pengendalian Intern (Buku 2); dan (3).LHP atas Kepatuhan terhadap Peraturan Perundang-undangan (Buku.3)[3].

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah provinsi sumatera selatan”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana akuntabilitas pengelolaan keuangan pada SKPD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Bagaimana transparansi pengelolaan keuangan pada SKPD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.
- 3) Bagaimana responsibilitas pengelolaan keuangan pada SKPD di pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 4) Bagaimana Kinerja Instansi SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

- 5) Seberapa besar pengaruh akuntabilitas pengelolaan keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 6) Seberapa besar pengaruh transparansi pengelolaan keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 7) Seberapa besar pengaruh responsibilitas pengelolaan keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 8) Seberapa besar pengaruh akuntabilitas, transparansi dan responsibilitas pengelolaan keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis akuntabilitas pengelolaan keuangan pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis transparansi pengelolaan keuangan pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis responsibilitas pengelolaan keuangan pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh akuntabilitas pengelolaan keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh transparansi pengelolaan keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh responsibilitas pengelolaan keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- 8) Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh akuntabilitas, transparansi dan responsibilitas pengelolaan keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, yaitu kegunaan secara praktis dan kegunaan secara teoritis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat atau kegunaan yang dapat diperoleh antara lain:

1) Bagi Penulis

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang dan untuk meraih gelar sarjana (S2) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Binadarma.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai metode penelitian yang menyangkut masalah akuntansi sektor publik.
- c. Hasil penelitian ini juga akan melatih kemampuan teknis analitis yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam melakukan pendekatan terhadap suatu masalah, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-pihak lain yang meneliti dengan kajian yang sama yaitu Akuntabilitas, Transparansi, Responsibilitas Pengelolaan Keuangan, dan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

3) Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan Akuntabilitas, Transparansi, Responsibilitas Pengelolaan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah khususnya pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pemerintah daerah guna meningkatkan kinerja dalam pengorganisasian kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

4) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran awam mengenai pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dalam memperbanyak pengetahuan yang berhubungan dengan Akuntabilitas, Transparansi, Responsibilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada Dinas Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Serta dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Responsibilitas terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. AKUNTABILITAS PEMERINTAH

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keputusan-keputusan, aktivitas-aktivitas serta kinerja organisasi yang diukur secara obyektif dalam bentuk pelaporan atau penjelasan kepada pihak internal maupun eksternal organisasi[4].

Akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah diartikan sebagai kewajiban pemerintah daerah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pelaksanaan pemerintahan di daerah dalam rangka otonomi daerah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang terukur baik dari segi kualitasnya maupun kuantitasnya[5].

Laporan keuangan pemerintah harus menyediakan informasi yang dapat dipakai oleh pengguna laporan keuangan untuk menilai akuntabilitas pemerintahan dalam membuat keputusan ekonomi, sosial dan politik. Akuntabilitas diartikan sebagai hubungan antara pihak yang memegang kendali dan mengatur entitas dengan pihak yang memiliki kekuatan formal atas pihak pengendali tersebut. Dalam hal ini dibutuhkan juga pihak ketiga yang accountable untuk memberikan penjelasan atau alasan yang masuk akal terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan dan hasil usaha yang diperoleh sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas dan pencapaian suatu tujuan tertentu. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, akuntabilitas pemerintah tidak dapat diketahui tanpa pemerintah memberitahukan kepada rakyat tentang informasi sehubungan dengan pengumpulan sumber daya dan sumber dana masyarakat beserta penggunaannya. Akuntabilitas dapat dipandang dari berbagai perspektif. Dari

perspektif akuntansi, American Accounting Association menyatakan bahwa akuntabilitas suatu entitas pemerintahan dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu akuntabilitas terhadap[1]:

1. Sumber daya finansial
2. Kepatuhan terhadap aturan hukum dan kebijaksanaan administratif
3. Efisiensi dan ekonomisnya suatu kegiatan
4. Hasil program dan kegiatan pemerintah yang tercermin dalam pencapaian tujuan, manfaat dan efektivitas.

Sedangkan dari perspektif fungsional, akuntabilitas dilihat sebagai suatu tingkatan dengan lima tahap yang berbeda yang diawali dari tahap yang lebih banyak membutuhkan ukuran-ukuran obyektif (*legal compliance*) ke tahap yang membutuhkan lebih banyak ukuran-ukuran subyektif. Tahap-tahap tersebut adalah:

1. *Probity and legality accountability*

Hal ini menyangkut pertanggungjawaban penggunaan dana sesuai dengan anggaran yang telah disetujui dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (*compliance*).

2. *Process accountability*

Dalam hal ini digunakan proses, prosedur, atau ukuran-ukuran dalam melaksanakan kegiatan yang ditentukan (*planning, allocating and managing*).

3. *Performance accountability*

Pada level ini dilihat apakah kegiatan yang dilakukan sudah efisien (*efficient and economy*).

4. Program *accountability*

Di sini akan disoroti penetapan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tersebut (*outcomes and effectiveness*).

5. *Policy accountability*

Dalam tahap ini dilakukan pemilihan berbagai kebijakan yang akan diterapkan atau tidak (*value*)

2.2. TRANSPARASI

Menurut KNKG (2006) Transparansi merupakan kondisi dimana lembaga menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Keterbukaan dalam menyampaikan informasi maksudnya adalah bahwa informasi yang disampaikan harus lengkap, benar dan tepat waktu kepada semua pihak pemangku kepentingan[6].

Transparansi artinya dalam menjalankan pemerintahan, pemerintah mengungkapkan hal-hal yang sifatnya material secara berkala kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan, dalam hal ini yaitu masyarakat luas sehingga prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah[5].

2.3. RESPONSIBILITAS

Responsibilitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengatur sejauhmana pemberian layanan telah berjalan sesuai dengan aturan-aturan yang diberlakukan atau prosedur yang telah di atur. Responsibilitas mengukur tingkat partisipasi pemberi

layanan melaksanakan tugasnya. Responsibilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana proses pemberian pelayanan publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip atau ketentuan-ketentuan administrasi dan organisasi yang benar telah ditetapkan[7].

Menurut Ratminto dan Winarsih (2007) responsibilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pemerintah dengan hukum atau peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Lenvine (1990) responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implicit[4].

Dalam sebuah hasil kajian tahun 2006 mengenai pengembangan ukuran penilaian GEG (Good Eksekutif Governance) yang menghasilkan indikator dalam prinsip responsibilitas menyebutkan enam indikator, yaitu[7]:

- 1) Kejelasan tanggung jawab dan wewenang.
- 2) Memiliki komitmen untuk melaksanakan tanggung jawab dan wewenang.
- 3) Memiliki kebijakan pengelolaan SDM (sumber daya manusia).
- 4) Memiliki kebijakan pengelolaan keuangan.
- 5) Memiliki kebijakan pengelolaan sarana prasarana.
- 6) Memiliki kebijakan mengenai metode kerja.

2.4. PENGELOLAAN KEUANGAN

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah menyatakan bahwa keuangan daerah adalah

semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut[8].

Dalam pasal 1 PP. No. 105/ 2000 pengertian keuangan negara adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam kerangka penyelenggaraan pemerintahan yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut[2].

2.4.1. PENGAWASAN KUALITAS LAPORAN KEUANGAN INSTANSI

PEMERINTAH

Pengawasan menurut Keputusan Presiden Nomor 74 Tahun 2001 adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara umum yang dimaksud dengan pengawasan adalah segala kegiatan dan tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan suatu kegiatan tidak menyimpang dari tujuan serta rencana yang telah digariskan. Sebagaimana telah disepakati dalam seminar Undang-undang Perbendaharaan Negara, tanggal 30 Agustus 1970[8].

Secara lebih spesifik, Halim (2002:159) menyatakan bahwa tujuan dari laporan keuangan pemerintah adalah untuk memberikan informasi keuangan terhadap[8]:

1. Akuntabilitas

Yaitu pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya – sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada unit organisasi pemerintah dalam

rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui laporan keuangan pemerintah secara periodik.

2. Manajerial

Yaitu menyediakan informasi keuangan yang berguna untuk perencanaan dan pengelolaan keuangan pemerintah serta memudahkan pengendalian yang efektif atas seluruh aset, hutang, dan ekuitas dana.

3. Transparansi

Yaitu menyediakan informasi keuangan yang terbuka bagi masyarakat dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik.

2.4.2. KEWAJARAN DAN KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

Kewajaran tidak hanya mengandung pemikiran mengenai netralitas di dalam pembuatan dan penyajian laporan keuangan saja, namun juga mengandung pemikiran mengenai keadilan dari hasil yang dikeluarkan (kewajaran dalam distribusi). Pemikiran mengenai kewajaran dalam distribusi dilatarbelakangi oleh perkembangan dalam akuntansi yang semula lebih mengutamakan perspektif individualistis bergeser menuju perspektif masyarakat. Pemikiran yang menitikberatkan perspektif masyarakat/sosial ini memunculkan kerangka akuntabilitas[3].

Mengenai kualitas laporan keuangan, Belkaoui dengan mengutip dari Laporan Trueblood menyebutkan bahwa karakteristik kualitatif dari laporan keuangan hendaknya sebagian besar didasarkan pada kebutuhan para pengguna laporan. Informasi hendaknya sejauh mungkin bebas dari bias pembuatnya. Dalam melakukan pengambilan keputusan, para pengguna hendaknya tidak hanya memahami informasi yang disajikan,

namun juga hendaknya mampu menilai keandalannya dan membandingkannya dengan informasi mengenai peluang-peluang alternatif dan pengalaman sebelumnya. Di setiap kasus, informasi akan lebih berguna jika ia ditekankan pada substansi ekonomi daripada bentuk tekniknya[3].

Standar Akuntansi Pemerintahan menyebutkan beberapa karakteristik kualitatif yang perlu dipenuhi sehingga informasi yang disajikan dalam laporan keuangan tersebut dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) relevan;
- 2) Andal;
- 3) Dapat dibandingkan;
- 4) Dapat dipahami.

2.5. KINERJA

Kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai[9]. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

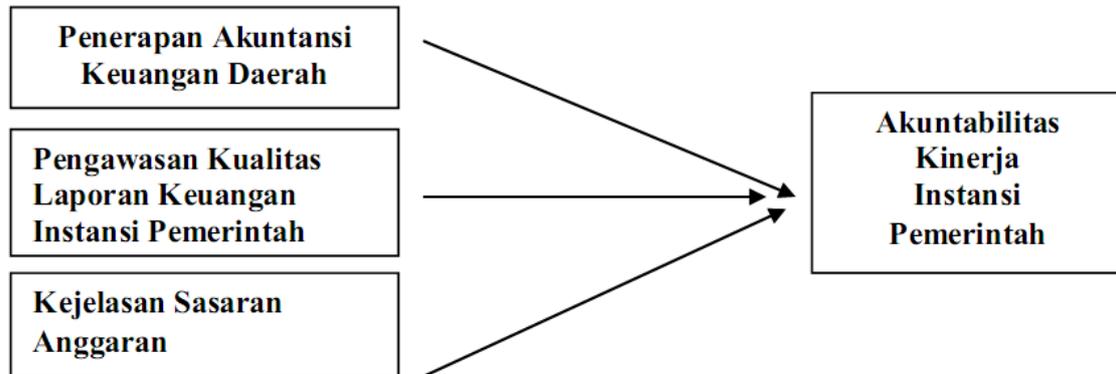
2.6. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|---|
| 1. | Akuntabilitas Dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan - Arja Sadjarto | <ol style="list-style-type: none"> 1) Menetapkan sasaran dan tujuan program tertentu 2) Merencanakan program kegiatan untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut 3) Mengalokasi sumber daya untuk pelaksanaan program 4) Memonitor dan mengevaluasi results untuk menentukan apakah ada kemajuan yang diperoleh dalam mencapai sasaran dan tujuan tersebut 5) Memodifikasi perencanaan program untuk meningkatkan kinerja | <p>pengawasan kualitas laporan keuangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan</p> | <p>Pengukuran kinerja dikelompokkan dalam tiga kategori indikator, yaitu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Indikator pengukuran service efforts, 2) Indikator pengukuran service accomplishment, dan 3) Indikator yang menghubungkan antara efforts dengan accomplishment. |
| 2. | Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah – Darwanis dan Sephi Chairunnisa | <ol style="list-style-type: none"> 1) Penerapan akuntansi keuangan daerah, pengawasan kualitas laporan keuangan, dan kejelasan sasaran anggaran secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan Aceh. 2) Penerapan akuntansi keuangan daerah | <p>pengawasan kualitas laporan keuangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan</p> | <p>Analisis Regresi Linear Berganda</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Uji Validitas 2) Uji Reliabilitas |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>berpengaruh secara terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan Aceh.</p> <p>3) Pengawasan kualitas laporan keuangan berpengaruh secara terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Aceh.</p> <p>4) Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Aceh.</p> | | |
|--|--|---|--|--|

2.7. KERANGAKA BERFIKIR



Gambar 2.1. Skema Paradigma Penelitian

2.8. HOPOTESIS PENELITIAN

- 1) Penerapan akuntansi keuangan daerah, pengawasan kualitas laporan keuangan instansi pemerintah, dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Penerapan akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.
- 3) Pengawasan kualitas laporan keuangan instansi pemerintah berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.
- 4) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Sadjiarto, “Akuntabilitas Dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan,” *J. Akunt. dan Keuang.*, vol. 2, no. 2, pp. 138–150, 2000.
- [2] M. Sukoco, *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Masyarakat Dan Transparansi Kebijakan Publik Terhadap Hubungan Antara Pengetahuan Anggaran Dengan Pengawasan Keuangan Daerah (APBD)*. .
- [3] T. Leviany and M. Roja, “Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Hasil Pemeriksaan Bpk-Ri Atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Tahun 2015,” *J. Ris. Akunt. dan Keuang.*, vol. 4, no. 1, p. 885, 2016.
- [4] R. Setiyani and D. A. Utama, “Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja Guru,” *Din. Pendidik.*, vol. 9, no. 2, pp. 100–114, 2014.
- [5] S. Hanifah Indah and P. Sugeng, “Akuntabilitas dan Transparansi Pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes),” *J. Ilmu Ris. Akunt.*, vol. 4, no. 8, 2015.
- [6] I. YULIAFITRI and A. N. KHOIRIYAH, “Pengaruh Kepuasan Muzakki, Transparansi Dan Akuntabilitas Pada Lembaga Amil Zakat Terhadap Loyalitas Muzakki (Studi Persepsi Pada LAZ Rumah Zakat),” *Islam. J. Ekon. Islam*, vol. 7, no. 2, pp. 205–218, 2016.
- [7] S. Muslimah, *Responsibilitas pelayanan publik pada rsud salewangan kabupaten maros*. 2016.
- [8] Darwanis and S. Chairunnisa, “Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah,” *J. Telaah dan Ris. Akunt.*, vol. 6, no. 2, pp. 150–174, 2013.
- [9] D. K. Sofyan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA,” *Malikussaleh Ind. Eng.*, vol. 2, no. 1, pp. 18–23, 2013.

PROPOSAL PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JNE
PALEMBANG



Rani Kesuma Iskandar
192510035

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
2020

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan (Mariani, 2016). Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi dosen dan kepuasan memberikan pengaruh terhadap prestasi dosen (Yogi yunanto, 2017). Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. SDM yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah beberapa metode tersebut (Hartanti, 2016).

Banyak perusahaan dihadapkan pada kinerja (Performance) yang bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan secara efektif. Tidak terkecuali di PT. TIKI JNE Palembang juga mengalami hal yang serupa. Kemungkinan yang menjadi penyebab adalah motivasi kerja mereka yang tidak mendukung kearah pencapaian tingkat produktifitas kerja yang optimal. Disisi lain, motivasi kerja merupakan faktor dalam mencapai prestasi dan produktifitas yang tinggi. Sehubungan dengan itu, dengan melalui manajemen yang benar setidaknya akan memudahkan pengelolaan motivasi kerja karyawan.

Meskipun berbagai jenis motivasi kerja karyawan yang berupa pemberian penghargaan dan insentif dilakukan oleh PT. TIKI JNE Palembang. Tetapi fenomena yang terjadi, motivasi dan disiplin kerja masih belum dapat dikatakan maksimal. Hal ini dilihat dari masih banyaknya keluhan dari pelanggan terkait keterlambatan pengiriman dan penerimaan barang yang dilakukan oleh PT. TIKI JNE Palembang. Rasa disiplin kerja karyawan yang sebaik baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik

Dalam penelitian ini, penulis meneliti motivasi kerja dan disiplin kerja. Apabila mmotivasi kerja baik dan disiplin kerja juga baik, maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik juga. Menurut Wursanto dalam (Ashadi, 2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan dan kekuatan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu. Sedangkan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi (Rika *et.al*, 2016). Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan

penelitian di PT. TIKI JNE Palembang mengenai hal hal yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja melalui penulisan tesis yang berjudul "**Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Palembang**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi pada penelitian selanjutnya. Bagi PT. TIKI JNE Palembang, penelitian ini mampu memberikan informasi tentang motivasi karyawan dalam bekerja, kinerja karyawan yang harus ditingkatkan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja, sehingga nantinya mampu dijadikan masukan untuk peningkatan kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah keluaran (result) yang merupakan real value bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit dan sebagainya.

Menurut Herdiyanto, kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rukhayati, 2018).

Menurut (Handoko, 2000) Penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat di ukur
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, Inisiatif.

Indikator kinerja Menurut Christi (2010), indikator dalam kinerja adalah,

1. Ketepatan Waktu, Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Kuantitas Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
3. Kualitas Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dircapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan (Diah Indriyani *et.al*, 2015).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tindakan disiplin digunakan oleh perusahaan untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan aturan kerja atau dari harapan harapan. Sedang keluhan keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak –haknya telah dilanggar oleh organisasi. tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri (Aldo *et.al*, 2014). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Seddangkan menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya (Aldo *et.al*, 2014).

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan teritegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2005: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti,

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dampak atau efek motivasi atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawannya karena jika diberikan dorongan baik secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja. Menurut Colquitt (2009) efek motivasi berpengaruh terhadap performa kerja dan komitmen organisasi.

1. Motivasi memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja pekerjaan, seseorang yang memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat tugas kinerja yang lebih besar. Efek ini sangat kuat untuk karyawan dalam berkompetensi, di ikuti oleh tujuan yang sulit, Valence, yaitu nilai kedudukan, seseorang atas keberhasilan yang dicapai, misalnya seseorang akan mendapatkan prestise dan bonus jika berhasil dalam memenangkan lomba, Instrumentality, yaitu kesempatan mendapatkan penghargaan yang dijanjikan, dan Expectancy, yaitu harapan atas tindakan yang dilakukan, misalnya seseorang berpikir bahwa ia memiliki kesempatan 50 % memenangkan sebuah lomba, dan equity. Perlu diketahui perilaku warganegara tentang efek motivasi sedikit kontraproduktif, meskipun equity memiliki efek moderat yang positif terhadap efek moderat negatife yang terakhir.
2. Sedikit yang diketahui tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, meskipun equity memiliki efek moderat yang positif. Seseorang yang

memiliki pengalaman tingkat equity yang lebih tinggi cenderung merasa tingkat komitmen yang lebih tinggi dan afektif dari tingkat komitmen normatif yang lebih tinggi dan sehingga efek pada komitmen yang berkelanjutan lebih lemah.

2.1.3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku. (Galih *et.al*, 2018). Disiplin merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Disiplin itu sendiri sebenarnya adalah ketaatan terhadap aturan.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Betaria, 2016).

2.1.3.1. Indikator disiplin kerja

Veithzal Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturankerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3.2. Dampak-dampak Disiplin Kerja

Menurut Leteiner dan Levin (1995) menyatakan disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu kerja kemampuan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang memuaskan serta semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu yang mempunyai disiplin kerja akan memunculkan ketertiban, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan bersama (Alferd, 1995).

Dampak dari individu yang mempunyai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
2. Semangat kerjanya baik.
3. Menggunakan perlengkapan organisasi hati-hati dan menghasilkan jumlah.
4. Kualitas pekerjaan memuaskan. Disiplin kerja berdampak seluruh kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Siagian, 2011).

Setiap perusahaan berupaya agar mampu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan sosial yang selalu berkembang, maka diperlukan mental mempunyai ketaatan terhadap peraturan

2.2. Penelitian Terdahulu

Penulisan ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang serupa sebagai bahan referensi. Referensi tersebut diambil dari penelitian-penelitian yang telah dibuat oleh para pendahulu yang dirasa dapat menunjang sebagai bahan

referensi dalam penulisan penelitian ini. Berdasarkan pemikiran mengenai hal tersebut maka dipilihlah penelitian terdahulu yang memiliki tema yang kurang lebih mirip dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

| Nama | Judul | Metode | Kesimpulan |
|--|---|--|---|
| Aristarkus Didimus Rumpak(201 6) Jurnal | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute | analisis Statistik Inferensial, Analisis Regresi Linear Sederhana | Hasil analisis regresi linear sederhana dengan koefisien korelasi korelasi menyatakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Institute, diperoleh hasil positif dengan hubungan yang sedang / cukup baik. Dengan nilai koefisien penentu dari faktor luar yang masih sangat besar pengaruh dari variabel motivasi kerja. |
| (Aldo <i>et.al</i> , 2014). Jurnal | Pengaruh motifasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) | Analisa model persamaan regresi linier berganda atau Multiple Linear Regression | Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | | <p>nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%</p> |
| <p>Diah Indriani, dkk. (2015) Jurnal</p> | <p>Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi</p> | <p>hasil uji t dan uji F, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> |
| <p>(Rukhayati, 2018). Jurnal</p> | <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise</p> | <p>analisis kualitatif dan kuantitatif, persamaan model regresi linear berganda</p> | <p>Motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Dari hasil perhitungan uji t hitung $X1 = 2,203$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,039$, hal ini</p> |

| | | | |
|------------------------------------|---|--|---|
| | | | menunjukkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise |
| (Rika <i>et.al</i> , 2016). Jurnal | Pengaruh disiplin kerja dan motifasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten) | Statistical Package of Social Sciences (SPSS), deskriptif analisis dan tes regresi bergand | hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin kerja (β) 0,169 (** $p < 0.05$; $p = 0,008$) dan motivasi kerja (β) 0,279 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan |
| (Yogi yunanto, 2017). Jurnal | Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri | model pengukuran (Measurement Model) dan Structural Model atau Causal Model. | model pengukuran (Measurement Model) dan Structural Model atau Causal Model. |
| (Galih <i>et.al</i> , 2018) Jurnal | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.ARAH ENVIRONMENTAL INDONESIA BAG. | Teknik pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | |
|-------------------------|--|--|--|
| | SURAKARTA | | Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja |
| (Betaria, 2016). Jurnal | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung | Analisis yang diambil dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis asosiatif | Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji-t diperoleh harga t-hitung lebih besar daripada harga t-tabel ($4,526 > 2,017$), sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut membenarkan hipotesis penelitian, yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung secara signifikan. |

2.3. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau seseorang terhadap peraturan –peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercemrin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlu-kan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi ketele-doran, penyimpangan atau kelalaian yangmenye-babkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pe-kerjaan (Nurchahyo, 2011).

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai di perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Menurut (Mangkunegara, 2011) hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji,

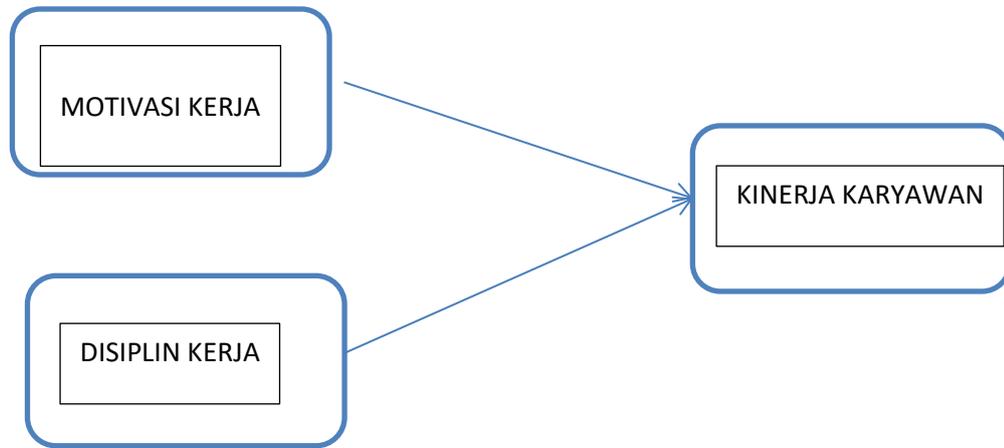
serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Perkembangan suatu instansi baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi. Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta pemberian motivasi serta penetapan disiplin kerja yang tepat untuk tercapainya tujuan utama instansi, serta meningkatkan kinerja setiap karyawan yang ada di instansi tersebut.

Untuk membantu para pegawai agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan guna tercapainya tujuan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (*JNE*), diperlukan usaha yang keras dari pihak instansi dalam pemberdayaan para pegawai mereka misalnya dengan pemberian motivasi kerja yang baik kepada pegawai dan penetapan disiplin kerja yang tepat di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (*JNE*). Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di instansi tersebut. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Artinya, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi dan disiplin bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik (Toni Listianto, 2012)

Adapun kerangka berpikir dari permasalahan di atas dan berdasarkan dukungan dari teori teori yang tersebut di ats makan dapat disajikan paradigma penelitian atau model dari variabel variabel tersebut adalah sebagai berikut :



2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah keberadaanya, maka perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilakukan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (*JNE*), yaitu:

Ha₁ : Diduga motivasi kerja, disiplin dan kinerja kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (*JNE*) sudah baik.

Ha₂ : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (*JNE*)

Ha₃ : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (*JNE*)

Ha₄ : Diduga terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (*JNE*)

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadi, A. K. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang
- Aristarkus Didimus. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. [Internet].. Tersedia pada: [http://asmi.ac.id/e-journals/files/35_2016-Penelitian%20Motivasi%20Kerja%20\(1\).pdf](http://asmi.ac.id/e-journals/files/35_2016-Penelitian%20Motivasi%20Kerja%20(1).pdf)
- Aldo *et.al*, 2014. Pengaruh motivasikerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 13 No. 1-8.
- Betaria, Yusuf Arif. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Jurnal manajemen. Vol. 5 No. 1-12.
- Diah Indriani *et.al*. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. Jurnal manajemen dan kewirausahaan. VOL.17, NO. 2,;135–144.
- Galih *et.al*, 2018. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Arah Enviromental Indonesia. Surakarta. Jurnal manajemen. Vol.5, No.1. 304-310.
- Rika *et.al*, 2016. Pengaruh disiplin kerja dan motifasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten) . Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. 527-536.

Rukhayati, 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. Jurnal sinar manajemen. Vol 5 No 2, 2598-398.

Yogi yunanto, 2017. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri. Vol 3 No 2, 99-110.

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEMERINTAH DAERAH
PENDAPATAN ASLI DAERAH, DANA ALOKASI UMUM, BELANJA
MODAL, DAN TEMUAN BPK TERHADAP KINERJA PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN/KOTA**



**DISUSUN OLEH
RISNA JUNIATI
NIM. 192510028**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Desentralisasi di Indonesia yang dimulai pada Tahun 2001 mengalihkan berbagai macam kewenangan dan tanggung jawab pemerintah pusat kepada Pemerintah Daerah (Pemda). Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan daerah otonom berhak, berwenang, dan sekaligus berkewajiban mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan pemerintah seperti politik luar negeri, keamanan, pertahanan, yustisi, moneter dan fiskal nasional dan agama. Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah pemerintah daerah menjalankan otonomi daerah yang seluasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Namun, pada kenyataannya kebijakan otonomi yang diterapkan oleh pemerintah pusat belum dapat berjalan baik karena relatif masih banyak kesenjangan yang ditimbulkan dari kebijakan tersebut. (Adi, 2005: 2). Adapun kesenjangan ini disebabkan karena pembangunan antar daerah yang tidak merata dan sumbangan akan hasil eksploitasi yang tidak merata. Oleh karena itu pemerintah daerah dituntut untuk pandai menyelenggarakan pemerintahannya sehingga dapat terwujud tata kelola pemerintahan yang bersih, bertanggungjawab serta mampu menjawab tuntutan perubahan sesuai dengan prinsip tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan adanya sistem pemantauan, evaluasi dan pengukuran kinerja yang sistematis untuk mengukur kemajuan yang dicapai Pemerintah Daerah.

Terkait dengan hal itu, dalam lampiran penjelasan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Masyarakat Kepala Daerah wajib melaporkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dijadikan salah satu bahan evaluasi untuk keperluan pembinaan terhadap pemerintah daerah. Ruang Lingkup LPPD mencakup penyelenggaraan urusan desentralisasi, tugas pembantuan dan tugas umum pemerintahan. Penyelenggaraan urusan desentralisasi meliputi urusan wajib dan urusan pilihan. Urusan wajib adalah urusan yang sangat mendasar yang berkaitan dengan hak dan pelayanan dasar warga negara. Urusan pilihan adalah urusan yang secara nyata ada di

daerah dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah. Oleh karena itu isi dari LPPD Kabupaten/Kota sangat tergantung dari karakteristik masing-masing Pemerintah Daerah.

Sejalan dengan hal itu, pemerintah berkewajiban mengevaluasi kinerja pemerintahan daerah atau disebut Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EPPD) untuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Pasal 2 menjelaskan bahwa Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah meliputi Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD). Kemudian, pedoman pelaksanaan EKPPD diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009 tentang Tatacara Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada Pasal 5 menjelaskan sumber utama EKKPD adalah LPPD yang difokuskan pada informasi capaian kinerja pada tataran pengambil kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan menggunakan Indikator Kinerja Kunci. Indikator Kinerja Kunci (IKK) berisikan data capaian kinerja yang diisi oleh masing-masing SKPD dengan tugas fungsinya dan disampaikan kepada Kepala Daerah melalui Tim Penilai. Hasil EKPPD dilaporkan kepada Menteri Dalam Negeri yang terdiri atas: Laporan Hasil Evaluasi Individu untuk masing-masing daerah, dan Laporan Hasil Pemingkatan dan Status Daerah secara nasional. Laporan hasil penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang pertama kalinya diselenggarakan untuk LPPD Tahun Anggaran 2007.

Tabel 1
Skor Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten/ Kota
di Sumatera Selatan

| No | Kabupaten/Kota | Tahun | | | |
|---------------------------------|---------------------------|--------|----------|--------|--------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 1 | Ogan Komering Ulu | 2,4887 | 2,8871 | 2,9876 | 2,8911 |
| 2 | Ogan Komering Ulu Timur | 2,9105 | 2,8944 | 2,8131 | 2,7045 |
| 3 | Ogan Ilir | 2,8625 | 2,9143 | 3,0434 | 2,8794 |
| 4 | Ogan Komering Ilir | 3,0303 | 3,1362 | 3,1356 | 2,9652 |
| 5 | Lahat | 3,0799 | 3,0835 | 3,0574 | 2,8902 |
| 6 | Banyuasin | 3,0846 | diekspos | 2,9786 | 2,8655 |
| 7 | Musi Banyuasin | 3,0727 | diekspos | 3,0575 | 2,8552 |
| 8 | Muara Enim | 3,0685 | 3,1114 | 3,1195 | 2,991 |
| 9 | Ogan Komering Ulu Selatan | 2,7398 | 2,8824 | 2,7696 | 2,7084 |
| 10 | Musi Rawas | 3,068 | 3,1092 | 3,1996 | 2,941 |
| 11 | Empat Lawang | 2,6623 | | 2,8922 | 2,8034 |
| 12 | Lubuk Linggau | 2,9331 | 3,067 | 2,9761 | 2,759 |
| 13 | Palembang | 2,6894 | 2,9114 | 3,0734 | 3,0488 |
| 14 | Pagar Alam | 2,6133 | 2,6741 | 2,9768 | 2,8673 |
| 15 | Prabumulih | 2,5976 | 2,9593 | 3,0161 | 2,9642 |
| Sumber : Kemendagri data diolah | | | | | |

Terkait dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menurut (Halim, 2001: 125) menjelaskan bahwa ciri utama suatu daerah yang mampu melaksanakan otonomi yaitu (1) kemampuan keuangan daerah, artinya daerah harus memiliki kewenangan dan kemampuan untuk menggali sumber-sumber keuangan, mengelola dan menggunakan keuangan sendiri yang cukup untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahannya, (2) ketergantungan kepada bantuan pusat harus seminimal mungkin, agar pendapatan asli daerah (PAD) dapat menjadi bagian sumber keuangan terbesar sehingga peranan pemerintah daerah menjadi lebih besar. Sumatera Selatan memiliki 17 (tujuh belas) kabupaten/kota, terdiri dari 10 (sepuluh) kabupaten merupakan hasil pemekaran dan 7 (tujuh) kabupaten induk.

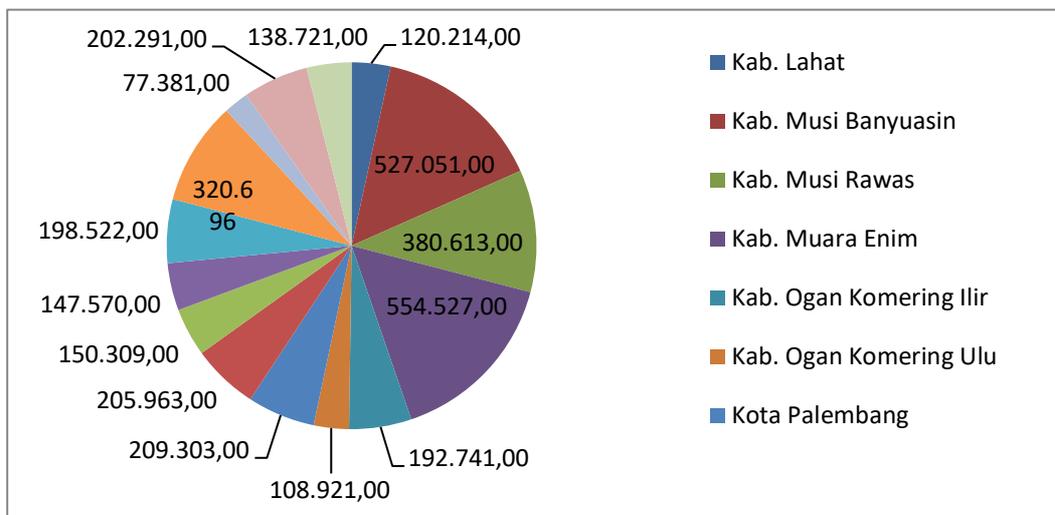
Menurut (Aryanto, 2011: 2) kabupaten/kota tersebut dituntut untuk memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk membangun infrastruktur dan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu pemerintah kabupaten/kota dituntut untuk meningkatkan potensi Pendapatan Asli Daerah dan tidak tergantung dengan dana perimbangan pusat. Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Umum Kabupaten/ Kota di Sumatera Selatan dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 2
Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Umum Kabupaten/ Kota
di Sumatera Selatan

| Kabupaten/Kota | dalam jutaan | | | | | | | |
|-------------------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Tahun | | | | | | | |
| | 2014 | | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
| | PAD | DAU | PAD | DAU | PAD | DAU | PAD | DAU |
| Kab. Lahat | 40,500 | 355,796 | 35.151 | 362.587 | 51.733 | 442.109 | 76.525 | 516.937 |
| Kab. Musi Banyuasin | 32,570 | 86,728 | 39.773 | 80.256 | 53.749 | 294.985 | 88.207 | 327.551 |
| Kab. Musi Rawas | 53,223 | 388,998 | 60.000 | 352.330 | 72.506 | 467.450 | 76.131 | 537.624 |
| Kab. Muara Enim | 58,121 | 399,028 | 70.908 | 371.879 | 62.161 | 463.445 | 82.716 | 580.314 |
| Kab. Ogan Komering Ilir | 30,506 | 533,746 | 30.051 | 541.732 | 37.479 | 670.310 | 41.061 | 743.453 |
| Kab. Ogan Komering Ulu | 37,413 | 304,463 | 38.598 | 298.401 | 39.866 | 375.427 | 42.913 | 456.823 |
| Kota Palembang | 196,108 | 689,109 | 224.461 | 696.587 | 263.010 | 787.613 | 458.534 | 934.084 |
| Kota Prabumulih | 16,826 | 191,965 | 21.146 | 197.965 | 24.009 | 247.679 | 26.877 | 299.642 |
| Kota Pagar Alam | 10,000 | 174,703 | 12.502 | 180.687 | 18.957 | 230.466 | 25.966 | 268.912 |
| Kota Lubuk Linggau | 25,378 | 207,020 | 28.830 | 209.946 | 30.135 | 267.775 | 35.019 | 328.282 |
| Kab. Banyuasin | 20,005 | 441,350 | 20.005 | 451.231 | 28.376 | 539.462 | 31.189 | 651.358 |
| Kab. Ogan Ilir | 15,252 | 282,738 | 25.867 | 288.392 | 16.102 | 363.062 | 30.134 | 446.519 |
| Kab. OKU Timur | 11,087 | 361,076 | 31.717 | 382.018 | 26.487 | 456.813 | 23.041 | 541.449 |
| Kab. OKU Selatan | 4,555 | 253,297 | 6.594 | 261.025 | 13.113 | 338.641 | 13.207 | 397.058 |
| Kab. Empat Lawang | 6,089 | 190,027 | 10.060 | 192.640 | 10.905 | 244.628 | 14.603 | 274.671 |
| Sumber : DJPK Depkeu (diolah) | | | | | | | | |

Dari Tabel 2 di atas, komposisi Pendapatan Asli Daerah (PAD) dalam APBN tahun 2014 sampai dengan 2017 mengalami kenaikan per tahunnya. Dari Pendapatan Asli Daerah mengalami kenaikan sebesar Rp98,030 triliun (0,14%) di tahun 2015 kemudian Rp92,92 triliun (0,12%) pada tahun 2016 dan Rp 317.536 triliun (0,29%) tahun 2017. Komposisi Dana Alokasi Umum pada Kabupaten/ Kota di Provinsi Sumatera Selatan untuk tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar Rp7,632 triliun kemudian tahun 2016 sebesar Rp 1,322 triliun dan tahun 2017 sebesar Rp1,114 triliun.

Keberhasilan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten/ Kota dapat dilihat dari banyaknya infrastruktur dan sarana yang dibangun. Semakin banyak pembangunan yang dilakukan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga kinerja daerah akan lebih baik.



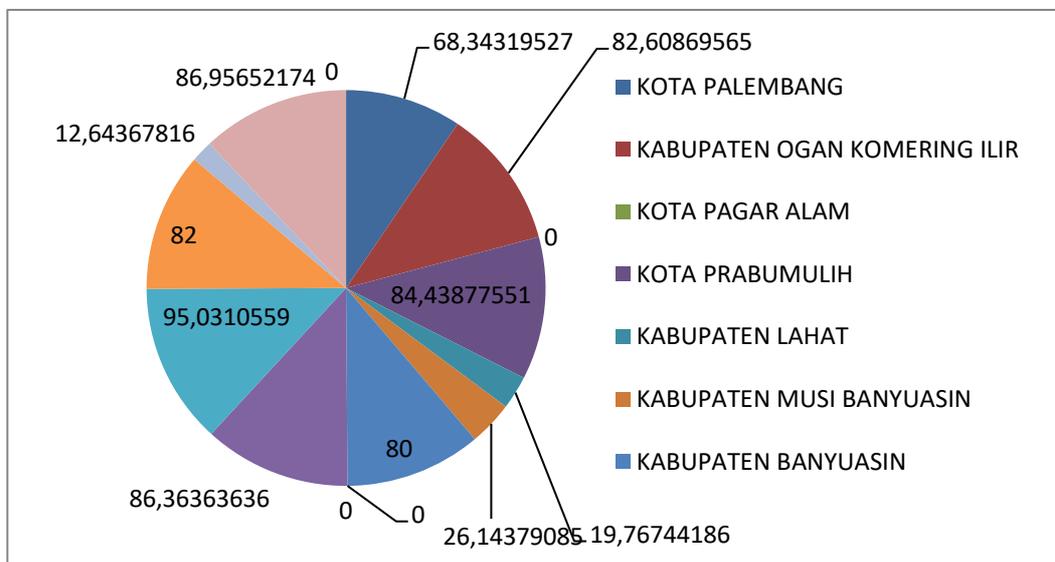
Gambar 1
Realisasi Belanja Modal Tahun 2014 Kabupaten/ Kota
di Sumatera Selatan (dalam jutaan rupiah)

Sumber : DJPK Depkeu (data diolah)

Dalam memberikan pelayanan dasar kepada masyarakat, masalah pengelolaan keuangan daerah merupakan unsur yang tidak terpisahkan dalam penyusunan LPPD suatu Pemda sehingga perlu dilakukan pengawasan dan pemeriksaan (audit) yang baik agar tidak terjadi kecurangan (fraud). Undang-Undang No. 15 tahun 2004 (UU No. 15/2004) tentang Pemeriksaan Pengelolaan Dan Tanggung Jawab Keuangan Negara menyatakan bahwa Pemeriksaan adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, obyektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Pemeriksaan keuangan negara dilakukan oleh Badan

Pemeriksa Keuangan (BPK) dan terdiri dari pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Hasil dari pemeriksaan yang dilakukan BPK tersebut berupa opini, temuan, kesimpulan atau dalam bentuk rekomendasi.

Bagi pemerintah daerah, fungsi pengawasan merupakan mekanisme peringatan dini (*early warning system*) untuk mengawal pelaksanaan aktivitas mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan bagi pelaksana pengawasan, fungsi pengawasan ini merupakan aktivitas sebagai kontribusi untuk memberikan telaahan dan saran, berupa tindakan perbaikan dalam proses pembangunan agar aktivitas pengelolaan dapat mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien Kartiwa, (2006) dalam Arifianti dkk, (2013: 2488). Temuan audit merupakan kasus-kasus yang ditemukan terhadap laporan keuangan pemerintah daerah, semakin banyak temuan audit merupakan salah satu indikasi rendahnya kinerja pemerintah daerah. Berikut penyelesaian temuan pengawasan pada pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan:



Gambar 2
Penyelesaian Tindak lanjut Temuan BPK atas Laporan Keuangan Tahun 2014
Kabupaten/ Kota di Sumatera Selatan (persentase)

Sumber : Inspektorat Provinsi (data diolah)

Dari Gambar 2 di atas, dapat dilihat untuk tahun 2014 bahwa Kabupaten Musi Rawas memiliki penyelesaian atas temuan audit yang tinggi yaitu sebesar 95%, lalu Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yaitu 86,5% dan Kabupaten Muara Enim sebesar 86,3%. Kemudian untuk Kota Pagar Alam, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, Kabupaten Empat Lawang dan Kota Lubuk Linggau untuk penyelesaian tindak lanjut temuan audit masih 0%.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu :

- Bagaimana pengaruh tingkat kekayaan daerah, tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat, penyediaan fasilitas infrastruktur dan pengawasan inspektorat terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota di Sumatera Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat kekayaan daerah, tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat, penyediaan fasilitas infrastruktur dan pengawasan inspektorat terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota di Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi, informasi dan pedoman bagi pengambil kebijakan serta peneliti lainnya yang berminat dibidang ini:

1. Memberi manfaat bagi pemerintah daerah sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan khususnya dalam upaya peningkatan kualitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah.
2. Sebagai bahan informasi untuk dipertimbangkan mengenai kinerja keuangan daerah dan pengawasan oleh pemerintah kabupaten/kota di Sumatera Selatan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mendukung pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh indikator keuangan daerah dan pengawasan keuangan daerah terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah.
4. Menambah referensi untuk dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan studi-studi selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Keuangan Daerah

Desentralisasi fiskal merupakan pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat untuk mengambil keputusan dan pengelolaan fiskal kepada pemerintah daerah. Pelimpahan wewenang tersebut selanjutnya dipertanggungjawabkan secara transparan kepada masyarakat yang bersangkutan (Boex, 2001: 13). Desentralisasi fiskal terdiri dari empat pilar (Boex, 2001: 14) yaitu:

1. Pengeluaran, mengatur mengenai fungsi dan tanggung jawab pengeluaran untuk masing-masing tingkat pemerintahan.
2. Pendapatan, berkenaan dengan sumber-sumber penerimaan objek pajak atau non pajak yang menjadi wewenang pemerintah daerah.
3. Transfer, berkenaan dengan pendapatan yang berasal dari pemerintah pusat dan;
4. Pembiayaan, sebagai penyeimbang antara pendapatan dan pengeluaran daerah.

Dari penjelasan diatas teori Boex dapat digunakan sebagai dasar dari variabel tingkat kekayaan daerah, yang dilihat dari peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Keuangan Daerah menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor. 59 Tahun 2007 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. Keuangan daerah dapat diartikan sebagai semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, juga segala satuan, baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki/dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai ketentuan/peraturan perundangan yang berlaku.

Pendapatan Daerah

Menurut Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah pendapatan daerah adalah hak pemerintah daerah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan bersih dalam periode tahun bersangkutan. Sumber pendapatan daerah bersumber dari :

1. Pendapatan Asli Daerah
2. Dana Perimbangan
3. Lain-lain pendapatan

Dapat dikatakan sumber pendapatan daerah meliputi semua penerimaan uang melalui rekening kas umum daerah yang menambah ekuitas dana lancar, yang merupakan hak daerah dalam satu tahun anggaran yang tidak perlu dibayar kembali oleh daerah. Pendapatan daerah terdiri dari Pendapatan Asli Daerah (PAD), dana Perimbangan dan lain-lain pendapatan yang sah.

Pendapatan Asli Daerah

Menurut Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah, Pendapatan Asli Daerah, selanjutnya disebut PAD adalah pendapatan yang diperoleh Daerah yang dipungut berdasarkan Peraturan Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pendapatan Asli Daerah bersumber dari:

- a. Pajak Daerah;
- b. Retribusi Daerah;
- c. hasil pengelolaan kekayaan Daerah yang dipisahkan; dan
- d. lain-lain PAD yang sah.

Lain-lain PAD yang sah meliputi:

- a. hasil penjualan kekayaan Daerah yang tidak dipisahkan;
- b. jasa giro;
- c. pendapatan bunga;
- d. keuntungan selisih nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing; dan
- e. komisi, potongan, ataupun bentuk lain sebagai akibat dari penjualan dan/atau pengadaan barang dan/atau jasa oleh Daerah.

Kemudian menurut Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Bab V Pendapatan Asli Daerah Pasal 7 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah dikatakan bahwa dalam upaya meningkatkan PAD, daerah dilarang:

- a. menetapkan Peraturan Daerah tentang pendapatan yang menyebabkan ekonomi biaya tinggi; dan
- b. menetapkan Peraturan Daerah tentang pendapatan yang menghambat mobilitas penduduk, lalu lintas barang dan jasa antardaerah, dan kegiatan impor/ekspor.

Dari defenisi tersebut di atas pendapatan asli daerah adalah pendapatan yang diperoleh daerah yang dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sumber pendapatan asli daerah terdiri dari pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah. Lain-lain pendapatan asli daerah yang sah mencakup hasil penjualan kekayaan daerah yang tidak dipisahkan, jasa giro, pendapatan bunga, penerimaan atas tuntutan ganti kerugian daerah, penerimaan komisi, penerimaan keuntungan dari selisih nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing, pendapatan denda, pendapatan denda pajak, denda retribusi, hasil eksekusi atas jaminan, pendapatan dari pengembalian, fasilitas sosial dan umum, pendapatan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, dan pendapatan dari angsuran/cicilan penjualan.

Oleh karena itu pendapatan asli daerah yang merupakan sumber penerimaan daerah untuk terus ditingkatkan agar dapat menanggung sebagian beban belanja yang diperlukan dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan yang setiap tahun meningkat sehingga kemandirian otonomi secara bertanggung jawab dapat dilaksanakan.

2.1.2 Teori Desentralisasi

Teori ini untuk menjelaskan variabel tingkat ketergantungan pada pusat yang diwujudkan dalam bentuk penerimaan Dana Alokasi Umum (DAU). Dana perimbangan adalah dana yang bersumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan kepada daerah untuk mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan keuangan antara pusat dan daerah (Darise, 2007: 37).

Desentralisasi sebagai transfer perencanaan, pengambilan keputusan dan atau kewenangan administrasi dari pemerintah pusat kepada organisasi pusat di daerah, unit administrasi lokal, organisasi semi otonomi dan *parastatal* (perusahaan), pemerintah daerah atau organisasi non pemerintah (Rondinelli dan Cheema, 1983) dalam (Taufiz, 2010: 6).

Selanjutnya (Rondinelli, 2002) dalam (Taufiz, 2010: 6)., memberikan 4 dimensi desentralisasi yang diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 3
Kategori Desentralisasi Menurut Rondinelli

| No | Kategori desentralisasi | Tujuan | Instrumen |
|----|----------------------------------|---|--|
| 1 | Desentralisasi politik | Meningkatkan kekuasaan kepada penduduk dan perwakilan politik mereka dalam pembuatan keputusan publik | Perbedaan konstitusi dan undang-undang, pengembangan partai politik, penguatan legislatif, pembentukan institusi politik lokal, pendukung kelompok kepentingan publik yang efektif |
| 2 | Desentralisasi administrasi | Memperbaiki efisiensi manajemen untuk penyediaan layanan publik | Dekonsentrasi, delegasi, dan devolusi masing-masing dengan karakteristik yang berbeda. |
| 3 | Desentralisasi fiskal | Memperbaiki kinerja keuangan melalui peningkatan keputusan dalam menciptakan penerimaan dan pengeluaran yang rasional. | Pengaturan kembali dalam pengeluaran, penerimaan dan transfer fiskal antar tingkatan pemerintahan |
| 4 | Desentralisasi ekonomi dan pasar | Menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi dunia usaha dan menyediakan barang dan jasa berdasarkan respon terhadap kebutuhan lokal dan mekanisme pasar | Transfer fungsi pemerintahan kepada organisasi bisnis, kelompok masyarakat atau ornop melalui privatisasi dan penguatan ekonomi pasar melalui deregulasi |

Sumber : Rondinelli, disarikan (2002)

2.1.3 Teori Desentralisasi Fiskal

Menurut teori ekonomi publik, fungsi ekonomi pemerintah terdiri dari 3 fungsi yaitu (Musgrave, 1993) dalam (Taufiz, 2010: 8) :

1. Alokasi

Fungsi alokasi sangat terkait erat dengan kewenangan utama bagi pemerintah daerah karena menyangkut alokasi sumber-sumber ekonomi kepada masyarakat. Alokasi kepada masyarakat tersebut terutama terhadap barang publik yang nilainya relatif sangat besar tetapi swasta tidak dapat menyediakan.

2. Distribusi

Adalah peran pemerintah dalam perekonomian dalam mendistribusikan sumber-sumber ekonomi (pendapatan) kepada seluruh masyarakat. Jadi dalam hal ini pemerintah menjamin bahwa seluruh golongan masyarakat dapat mengakses sumber ekonomi dan mendapatkan penghasilan yang layak. Fungsi distribusi ini memiliki keterkaitan erat dengan pemerataan kesejahteraan masyarakat secara proporsional dalam rangka mendorong tercapainya pertumbuhan ekonomi yang optimal.

3. Stabilisasi

Adalah peran pemerintah dalam menjamin dan menjaga stabilisasi perekonomian secara makro (*agregat*) misalnya mengendalikan laju inflasi, keseimbangan neraca pembayaran, pertumbuhan dan lain-lain. Oleh karena itu fungsi ini berkaitan erat dengan fungsi variabel ekonomi makro dengan berbagai instrumen kebijakan moneter dan kebijakan fiskal. Dengan demikian fungsi ini lebih banyak dimiliki pemerintah pusat dibanding pemerintah daerah.

Menurut (Demelo, 2000) dalam (Taufiz, 2010: 4) desentralisasi fiskal dimaksudkan untuk memindahkan atau menyerahkan sumber-sumber pendapatan dan faktor-faktor pengeluaran ke daerah dengan mengurangi birokrasi pemerintahan.

Selanjutnya teori mengenai dampak desentralisasi terhadap perekonomian yang menekankan keuntungan alokasi desentralisasi menurut (Hayek, 1945) dalam (Taufiz, 2010: 5) proses pengambilan keputusan yang terdesentralisasi akan dipermudah dengan penggunaan informasi yang efisien karena pemerintah daerah lebih dekat dengan masyarakatnya. Dalam konteks keuangan publik, pemerintah daerah mempunyai informasi yang lebih baik dibanding pemerintah pusat tentang kondisi daerah masing-masing, sehingga pemerintah daerah akan lebih baik dalam pengambilan keputusan penyediaan barang dan jasa publik dibanding penyediaan hal tersebut oleh pemerintah pusat. Keadaan ini disebut *allocative efficiency*. (Tiebout, 1956) dalam (Taufiz, 2010: 10) memperkenalkan dimensi persaingan dalam pemerintah dan kompetisi antar daerah tentang alokasi pengeluaran publik memungkinkan masyarakat memilih berbagai barang dan jasa publik yang sesuai dengan selera dan keinginan mereka. Hal ini tidak terjadi jika pemerintah pusat sebagai penyedia barang dan jasa publik yang seragam.

Selanjutnya pandangan teori (Musgrave, 1959) dan (Oates, 1972) dalam (Taufiz, 2010: 10) lebih menekankan pentingnya *revenue* dan *expenditure assignment* antar level pemerintahan. Teori ini menjelaskan bagaimana desentralisasi fiskal berpengaruh terhadap perilaku pemerintah daerah. Jika pemerintah daerah mempunyai kewenangan membuat

peraturan tentang ekonomi lokal, maka campur tangan pemerintah pusat dalam perekonomian daerah dibatasi.

2.1.4 Teori Transfer Fiskal

Transfer adalah elemen inti dari keuangan daerah, dan secara substansif tidak dapat dikatakan baik ataupun buruk, karena yang menjadi persoalan terletak pada pengaruhnya terhadap hasil-hasil kebijakan yang dilaksanakan seperti efisiensi alokasi, pemerataan distribusi, dan stabilitas makro ekonomi (Taufiz, 2010: 12).

Terdapat tiga cara dasar untuk menetapkan jumlah dana yang perlu didistribusikan ke daerah melalui transfer fiskal antar strata pemerintahan (Bird dan Vailancourt, 2000) dalam (Taufiz, 2010: 12), yaitu :

- Menurut persentase tetap dari penerimaan pemerintah pusat.
- Mengikuti suatu dasar *ad hoc*, yaitu dengan cara yang sama seperti untuk jenis-jenis pengeluaran anggaran yang lain.
- Dasar formula, yaitu menurut persentase dari pengeluaran-pengeluaran daerah tertentu yang dibayar oleh pusat, atau yang berhubungan dengan beberapa ciri umum daerah penerima.

Menurut (Boex, 2001) dalam (Taufiz, 2010: 12) transfer dapat berbentuk *block grants*, yaitu bantuan yang diberikan sebagai suatu bentuk pembayaran kembali dari pengeluaran aktual pengeluaran pemerintahan daerah. Bentuk lainnya adalah *matching grant* yaitu bantuan yang diberikan dengan proporsi tertentu dari pengeluaran pemerintah daerah. Bentuk lainnya adalah kontribusi pendapatan (*revenue sharing*) dimana pemerintah daerah menerima share pendapatan tertentu yang dikumpulkan dalam wilayah kekuasaannya. *Revenue sharing* digolongkan sebagai transfer disebabkan karena pemerintah daerah tidak mempunyai kontrol atas wajib pajak, tingkat pajak, pengumpulan pajak, atau tingkat pembagian (*sharing rate*).

Rosen (2002) dalam (Taufiz, 2010: 12), membagi jenis grant menjadi 2 (dua) macam yaitu *conditional grant* atau *categorical grant* dan *unconditional grant*. *Conditional grant* adalah transfer khusus yang diberikan kepada pemerintah daerah untuk tujuan khusus. Jadi *conditional grant* serupa dengan *matching grant*. *Unconditional grant* diberikan kepada pemerintahan daerah tanpa persyaratan tertentu dan pada umumnya berkaitan dengan usaha-usaha produktif untuk investasi pada badan usaha. Sering juga *unconditional grant* disebut *revenue sharing*.

Pakar ekonomi lainnya, (Fisher, 1996) dalam (Taufiz, 2010: 12) mendefinisikan grants/transfer digolongkan berdasarkan empat faktor :

1. Penggunaannya didasarkan pada persyaratan khusus atau umum

2. Metode alokasinya berdasar formula, atau menghendaki suatu persetujuan yang dihubungkan dengan proyek tertentu.
3. Jumlahnya disesuaikan dengan peruntukannya berdasarkan jumlah ketersediaan dana atau berdasarkan kebutuhan penggunaan dari pemerintah daerah penerima.
4. Ukuran potensial transfer dibatasi.

Berdasarkan definisi diatas maka pola transfer sangat variatif dan alternatif yang tersedia secara teoritis sebagai landasan dalam implementasi disuatu negara yang dipengaruhi akan kondisi spesifik dari suatu negara.

2.1.5 Teori Pengeluaran Pemerintah (*Government Expenditure*)

Teori ini digunakan untuk menjelaskan variabel penyediaan fasilitas infrastruktur yang tercermin dari pengeluaran pemerintah pada belanja modal, semakin besar pengeluaran pada belanja modal semakin banyak sarana yang dibangun dan akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga kinerja daerah akan lebih baik.

Menurut Wagner dalam (Mangkoesebroto, 1993: 170) mengemukakan suatu teori mengenai perkembangan pengeluaran pemerintah yang semakin besar dalam persentase terhadap GNP yang juga didasarkan pula pengamatan di negara-negara Eropa, US dan Jepang pada abad ke 19, hukum tersebut berbunyi : dalam suatu perekonomian, apabila pendapatan per kapita meningkat, secara relatif pengeluaran pemerintah pun akan meningkat.

Hukum Wagner ini memiliki kelemahan karena hukum tersebut tidak didasarkan pada suatu teori mengenai pemilihan barang-barang publik. Wagner mendasarkan pandangan dengan suatu teori yang disebut teori organis mengenai pemerintah (*organic theory of the state*) yang menganggap pemerintah sebagai individu yang bebas bertindak terlepas dari anggota masyarakat lainnya. Hukum Wagner dapat diformulasikan sebagai berikut :

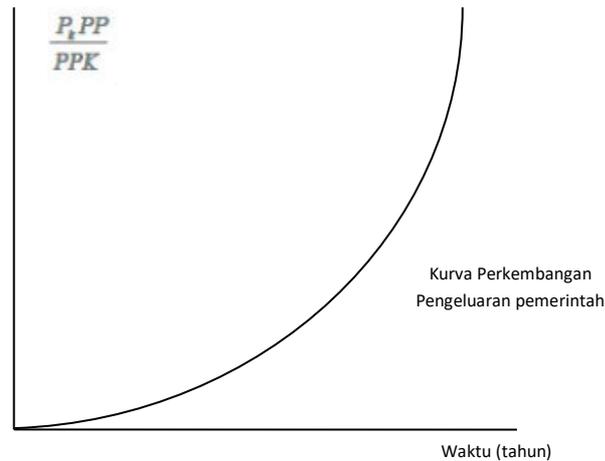
$$\frac{P_k PP_1}{PPK_1} < \frac{P_k PP_2}{PPK_2} < \dots < \frac{P_k PP_n}{PPK_n}$$

PkPP : Pengeluaran Pemerintah perkapita

PPK : Pendapatan perkapita, yaitu GDP/ jumlah penduduk

1,2,...n : Jangka waktu (Tahun)

Hukum Wagner ini ditunjukkan dalam gambar 3 dimana kenaikan pengeluaran pemerintah mempunyai bentuk eksponensial yang ditunjukkan oleh kurva perkembangan pengeluaran pemerintah (Mangkoesoebroto, 1993: 172).



Gambar 3
Pertumbuhan Pengeluaran Pemerintah Menurut Wagner

Sumber : Mangkoesoebroto (data diolah)

Teori Peacock & Wiseman dalam (Mangkoesoebroto, 1993: 176) menyatakan bahwa “Perkembangan ekonomi menyebabkan pemungutan pajak yang semakin meningkat walaupun tarif pajak tidak berubah; dan meningkatnya penerimaan pajak menyebabkan pengeluaran pemerintah juga semakin meningkat, oleh karena itu dalam keadaan normal, meningkatnya GNP menyebabkan penerimaan pemerintah yang semakin besar, begitu juga dengan pengeluaran pemerintah menjadi semakin besar”.

Musgrave (1959) dalam (Mangkoesoebroto, 1993: 179) menyatakan bahwa pertumbuhan pengeluaran pemerintah terjadi karena beberapa faktor, yaitu:

1. Peningkatan pengeluaran untuk memproduksi barang dan layanan publik sebagai akibat dari pertumbuhan perkapita, perubahan teknologi, perubahan populasi penduduk, biaya relatif pelayanan publik serta urbanisasi.
2. Perubahan ruang lingkup transfer.
3. Kemampuan dalam pemungutan pajak
4. Efek treshold dan pembiayaan perang

5. Faktor-faktor sosial dan politik

Menurut Boediono (2001: 50) pengeluaran pemerintah adalah semua pembelian barang/jasa yang dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Perhitungan pendapatan nasional dengan cara pengeluaran barang dan jasa yang dihasilkan dalam ekonomi ada 4 komponen (Sukirno, 2004: 38), yaitu: (1) Pengeluaran konsumsi rumah tangga; (2) Pengeluaran pemerintah; (3) Pembentukan modal sektor swasta; (4) Ekspor neto. Selanjutnya, masih menurut Sukirno (2006: 169) pengeluaran pemerintah pada suatu periode tertentu dan perubahannya dari satu periode ke periode lainnya tidak didasarkan pada pendapatan nasional dan pertumbuhan pendapatan nasional.

Pengeluaran pemerintah daerah (belanja daerah) menurut Darise (2007: 42-47) diklasifikasikan berdasarkan kelompok belanja adalah belanja tidak langsung dan belanja langsung. Belanja tidak langsung adalah belanja yang penganggarnya tidak dipengaruhi secara langsung oleh adanya usulan program atau kegiatan. Belanja tidak langsung merupakan belanja yang dianggarkan setiap bulan dalam satu tahun anggaran sebagai konsekuensi dari kewajiban pemerintah daerah secara periodik kepada pegawai yang bersifat tetap dan atau kewajiban untuk pengeluaran belanja lainnya yang umumnya diperlukan secara periodik. Kelompok belanja tidak langsung terdiri dari: belanja pegawai, belanja bunga, belanja subsidi, belanja hibah, belanja bantuan sosial, belanja bagi hasil, bantuan keuangan dan belanja tidak terduga. Sedangkan belanja langsung adalah belanja yang penganggarnya diperlukan secara langsung oleh adanya kegiatan atau program. Kelompok belanja langsung terdiri dari: belanja pegawai, belanja barang dan jasa, dan belanja modal.

Pengeluaran pemerintah dapat disimpulkan merupakan pengeluaran yang digunakan untuk berbagai kegiatan dalam rangka melaksanakan aktivitas pemerintah. Sebagian pengeluaran pemerintah digunakan untuk pengeluaran rutin dan pengeluaran kegiatan pembangunan. Pengeluaran pemerintah dilakukan atas landasan prinsip optimalisasi pemanfaatan da

na untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan. Pengeluaran pemerintah mampu mencapai beberapa sasaran, seperti peningkatan produktivitas kerja aparatur pemerintah, perluasan jangkauan dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan pembangunan serta terpeliharanya berbagai aset negara dan hasil-hasil pembangunan.

2.1.6 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan Jensen dan Meckling (1976) dalam (Suhardana dan Rardjo, 2013: 2) ini digunakan untuk variabel kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah teori ini menyatakan bahwa hubungan keagenan sebagai kontrak, yang muncul ketika satu orang atau lebih sebagai pemilik (*principal*) untuk mempekerjakan orang lain (*agent*) agar dapat memberikan suatu jasa kepada *principal* dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut. Adanya pemisahan kepemilikan oleh *principal* dengan pengendalian oleh *agent* dalam sebuah organisasi cenderung menimbulkan konflik keagenan diantara *principal* dan *agent* (Jensen dan Meckling, 1976). Di satu sisi, *agent* secara moral bertanggung jawab mengoptimalkan keuntungan *principal*, namun di sisi lain manajemen juga berkepentingan memaksimalkan kesejahteraan mereka sendiri. Pada dasarnya organisasi sektor publik dibangun atas dasar *agency theory*, diakui atau tidak di pemerintahan daerah terdapat hubungan dan masalah keagenan (Halim dan Abullah, 2005: 7). Menurut Lane (2000; 12-13) teori keagenan dapat diterapkan dalam organisasi publik. Ia menyatakan bahwa negara demokrasi modern didasarkan pada serangkaian hubungan prinsipal-agen.

Dalam lingkup pemerintahan daerah di Indonesia, terdapat beberapa hubungan keagenan, yaitu antara masyarakat dan pemerintah daerah, masyarakat dan DPRD, dan DPRD dengan pemerintah daerah menurut (Nuraeni, 2012) dalam (Hermin, dkk, 2013: 2481).

Kemudian, teori keagenan memandang bahwa pemerintah daerah sebagai *agent* bagi masyarakat *principal* akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingan mereka sendiri serta memandang bahwa pemerintah daerah tidak dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan masyarakat. *Agency theory* beranggapan bahwa banyak terjadi *information asymmetry* antara pihak agen (pemerintah) yang mempunyai akses langsung terhadap informasi dengan pihak *principal* (masyarakat). Adanya *information asymmetry* inilah yang memungkinkan terjadinya penyelewengan atau korupsi oleh agen. Sebagai konsekuensinya, pemerintah daerah harus dapat meningkatkan akuntabilitas atas kinerjanya sebagai mekanisme *checks and balances* agar dapat mengurangi *information asymmetry* (Setiawan, 2012) dalam (Suhardana dan Rardjo, 2013: 2).

Berdasar *agency theory* pengelolaan pemerintah daerah harus diawasi untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Menurut Undang-Undang No.15 tahun 2004 (UU No.15/2004) Pemeriksaan adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, obyektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan,

untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Dengan meningkatnya akuntabilitas pemerintah daerah informasi yang diterima masyarakat menjadi lebih berimbang terhadap pemerintah daerah yang itu artinya *informatif asimetri* yang terjadi dapat berkurang. Dengan demikian berkurangnya *information asymetry* maka kemungkinan untuk melakukan korupsi juga menjadi lebih kecil (Setiawan, 2012) dalam (Suhardana dan Rardjo, 2013: 3).

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan rakyat dengan pemerintah daerah dapat dikatakan sebagai hubungan keagenan, yaitu hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan oleh rakyat (*principal*) yang menggunakan pemerintah daerah (*agent*) untuk menyediakan jasa yang menjadi kepentingan rakyat. Hal ini dapat menjelaskan variabel Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah memperlihatkan capaian atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang diukur dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat atau dampak yang dilakukan oleh pemerintah selaku *agent* terhadap masyarakat selaku *principal*.

2.1.7 Fungsi Pengawasan Inspektorat

Menurut, Bastian (2001) dalam (Werimon, 2013: 34) pengawasan Internal yang dilakukan oleh Inspektorat Wilayah provinsi (ITWILPROP), Inspektorat Willayah Kota (ITWILKOT), Inspektorat Willayah Kabupaten (ITWILKAB) Badan Pengawas Daerah (BAWASDA), merupakan aparat pengawas fungsional. Badan ini secara taktis operasionla berada dan bertanggung jawab kepada kepala daerah, sedangkan secara taktis berada dibawah pembinaan kepala daerah. Sedangkan secara teknis administratif berada dibawah pembinaan Menteri Dalam Negeri (Irjen Depdagri). Berdasarkan pasal 2 Kep.Mendagri No. 110/1991, Inspektorat mempunyai sejumlah tugas , yaitu melaksanakan pengawasan umum terhadap pelaksanaan urusan pemerintah umum, yaitu penyelenggaraan pemerintah daerah, pembinaan masyarakat dilingkungan pemerintah provinsi, pemerintah kota/kabupaten, pemeritntah kecamatan dan pemerintah desa/kelurahan. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, maka Inspektorat mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan pemeriksaan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintah umum, pemerintah daerah dan pemerintah desa/kelurahan yang meliputi bidang-bidang pemerintahan, pembinaan social politik, perekonomian, kesejahteraan social, pembinaan aparatur, pendapatan daerah, BUMD, kekayaan Negara dan daerah dan lain-lain yang ditugaskan oleh Kepala Daerah.

- b. Melaksanakan pengujian serta penilaian atas hasil laporan setiap unsur atau instansi dilingkungan pemerintah daerah atas petunjuk Kepala Daerah.
- c. Melaksanakan pengusutan terhadap kebenaran laporan atau pengaduan terhadap penyimpangan atau penyalahgunaan dibidang pemerintahan, pembinaan social, pembinaan aparatur, pendapatan daerah, BUMD, dan kekayaan Negara/daerah.
- d. Melaksanakan pelayanan teknis administratif dan fungsional.

Pelaksanaan pemeriksaan, pengujian, penilaian, serta pengusutan dilaksanakan oleh inspektorat pembantu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam pada itu, bagian tata usaha bertugas menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Inspektorat.

Selanjutnya, pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga/aparat pengawasan yang dibentuk atau ditunjuk khusus untuk melaksanakan fungsi pengawasan secara independen terhadap obyek yang diawasi. Pengawasan fungsional tersebut dilakukan oleh lembaga/badan/unit yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan fungsional melalui audit, investigasi, dan penilaian untuk menjamin agar penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan rencana dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan fungsional dilakukan baik oleh pengawas ekstern pemerintah maupun pengawas intern pemerintah. Pengawasan ekstern pemerintah dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), sedangkan pengawasan intern pemerintah dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Susmanto, 2008) dalam (Efendy, 2010: 28).

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan, dan terdiri atas:

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada Presiden;
2. Inspektorat Jenderal (Itjen)/Inspektorat Utama (Ittama)/Inspektorat yang bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND);
3. Inspektorat Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur, dan;
4. Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

Kemudian kegiatan utama APIP meliputi audit, revidi, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa sosialisasi, asistensi dan konsultasi, namun peraturan ini hanya mengatur mengenai Standar Audit APIP. Kegiatan audit yang dapat dilakukan oleh APIP pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis audit berikut ini:

1. Audit atas laporan keuangan yang bertujuan untuk memberikan opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang diterima umum;
2. Audit kinerja yang bertujuan untuk memberikan simpulan dan rekomendasi atas pengelolaan instansi pemerintah secara ekonomis, efisien dan efektif;
3. Audit dengan tujuan tertentu yaitu audit yang bertujuan untuk memberikan simpulan atas suatu hal yang diaudit termasuk dalam kategori ini adalah audit investigatif, audit terhadap masalah yang menjadi fokus perhatian pimpinan organisasi dan audit yang bersifat khas.

Kemudian, APIP melakukan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan negara agar berdaya guna dan berhasil guna untuk membantu manajemen pemerintahan dalam rangka pengendalian terhadap kegiatan unit kerja yang dipimpinnya (fungsi *quality assurance*). Pengawasan yang dilaksanakan APIP diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan penyelenggara pemerintahan mengenai hasil, hambatan, dan penyimpangan yang terjadi atas jalannya pemerintahan dan pembangunan yang menjadi tanggung jawab para pimpinan penyelenggara pemerintahan tersebut. Lembaga/badan/unit yang ada di dalam tubuh pemerintah (pengawas intern pemerintah), yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan fungsional adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yang terdiri dari: pertama, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); kedua, Inspektorat Jenderal Departemen; ketiga, Inspektorat Utama/Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) /Kementerian; dan keempat, Lembaga Pengawasan Daerah atau Bawasda Provinsi/Kabupaten/Kota. (Susmanto, 2008) dalam (Efendy, 2010: 30)

Menurut Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 35 Tahun 2012 tentang uraian tugas dan fungsi Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan adalah membantu Gubernur dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Inspektorat Provinsi Sumsel mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan dan

pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Sumatera Selatan.

Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan sebagai institusi pengawasan fungsional, dalam pelaksanaannya mempunyai peran strategis dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Pemeriksaan Kinerja pada Unit Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dilakukan untuk menilai terhadap operasi suatu organisasi atau audit atas pengelolaan keuangan negara daerah dan pelaksanaan tugas dan fungsi SKPD agar berjalan secara efektif, efisien dan ekonomis, serta taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaannya, pemeriksaan tersebut lebih menekankan pada aktivitas pencegahan dari pada penindakan dengan memberikan saran kepada pimpinan SKPD dalam mengambil langkah-langkah perbaikan, penyempurnaan serta tindakan-tindakan lain yang dapat memperlancar dan menertibkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Pemeriksaan Keuangan dan Aset pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam rangka mewujudkan laporan keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan untuk memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK-RI, Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan dituntut berperan aktif, disamping melakukan reviu laporan keuangan, juga melakukan pemeriksaan terhadap keuangan dan aset pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Pemeriksaan tersebut untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap kehandalan pelaporan keuangan, penatausahaan dan pemanfaatannya serta untuk menertibkan kepemilikan aset dan proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Reviu Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

Pelaksanaan reviu atas Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan ditujukan untuk melakukan penelaahan atas Laporan Keuangan dalam rangka menguji kesesuaian antara angka-angka yang disajikan dalam laporan keuangan terhadap catatan, buku dan laporan yang digunakan dalam sistem akuntansi untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan telah disusun dan disajikan sesuai Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) dan didukung oleh Sistem

Pengendalian Intern (SPI) yang memadai. Pelaksanaan revidi tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan keandalan Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dalam memperoleh opini WTP dari BPK-RI.

4. Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Unit Kerja Lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

Dalam rangka menilai tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan pada seluruh unit kerja dan pengelolaan sumberdayanya, Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan mulai Tahun 2008 telah melakukan evaluasi terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Evaluasi LAKIP tersebut dilakukan untuk melihat dan menilai kinerja pada unit kerja eselon I dan II dengan pendekatan komprehensif atas kinerjanya yg disusun sesuai dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan satu kesatuan yang meliputi perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja yang merupakan penjabaran tugas pokok dan fungsi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

5. Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

SPIP merupakan suatu sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah, melalui suatu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh jajaran pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Penerapan SPIP merinci pengendalian intern ke dalam 5 (lima) unsur, yakni lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan pengendalian intern yg dituangkan dalam Bab II Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008. Salah satu hal dalam konsep SPIP adalah munculnya aspek *Soft Control* yaitu aspek pelaku sistem yang tercermin dalam komponen lingkungan pengendalian, meliputi integritas dan nilai etika, filosofi manajemen dan gaya operasi.

Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan sebagai unsur pengawasan internal berperan melakukan pengawalan terhadap penerapan SPIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit serta revidi lainnya.

6. Pemantauan dan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan

Dalam pelaksanaan pemantauan dan tindak lanjut hasil pengawasan fungsional baik oleh Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan maupun hasil pemeriksaan eksternal oleh BPK, masih terdapat beberapa kendala dimana banyaknya rekomendasi/saran yang belum ditindaklanjuti oleh auditan. Sulitnya menangani tindak lanjut hasil pengawasan fungsional tersebut antara lain pihak ke tiga/rekanan sudah berpindah alamat, pimpinan instansi sudah pindah/mutasi, adanya dokumen yang hilang, adanya sanggahan yang terlambat, pegawai yang terkait sudah meninggal, serta hasil pengawasan kurang jelas. Selama ini pelaksanaan tindak lanjut oleh auditan kurang dilaksanakan secara optimal, baik tindak lanjut atas temuan yang menyangkut kerugian negara, maupun yang bersifat administratif.

Salah satu upaya yang ditempuh Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan dalam rangka mewujudkan opini WTP, yaitu melaksanakan pemantauan secara efektif terhadap seluruh unit kerja dan percepatan pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan dan BPK-RI. Di samping itu perlu segera disusunnya pedoman tindak lanjut hasil pemeriksaan yang sistematis sehingga memudahkan dalam percepatan pelaksanaan tindak lanjutnya.

7. Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada Pemerintah Kabupaten/Kota.

Dalam lingkup pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005, pada dasarnya kegiatan pengawasan dilakukan berdasarkan pola hubungan koordinasi antar strata pemerintahan yang meliputi pengawasan atas urusan pemerintahan di daerah serta pengawasan terhadap Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan sesuai mandatnya selain melakukan pengawasan intern di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, juga mempunyai kewenangan melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota.

Pengawasan tersebut ditujukan untuk mejamin agar pemerintahan daerah berjalan secara efektif, efisien dan berkesinambungan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan menuju tercapainya tujuan otonomi daerah yaitu mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan mutu pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat serta daya saing daerah.

Dengan demikian, penetapan keberadaan Fungsional Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), merupakan peluang dan sekaligus tantangan untuk meningkatkan kinerja APIP, sehingga mau tidak mau seluruh APIP baik yang melaksanakan tugas administratif maupun teknis fungsional harus merubah pola pikir dan pola tindak untuk bersinergis dan bersatu padu dalam mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tugas Inspektorat melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah adapun salah satu tugasnya yaitu Pemantauan dan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan. Dalam pelaksanaan pemantauan dan tindak lanjut hasil pengawasan fungsional hasil pemeriksaan eksternal oleh BPK, masih terdapat beberapa kendala dimana banyaknya rekomendasi/saran yang belum ditindaklanjuti oleh auditan. Selama ini pelaksanaan tindak lanjut oleh auditan kurang dilaksanakan secara optimal, baik tindak lanjut atas temuan yang menyangkut kerugian negara, maupun yang bersifat administratif. Oleh karena itu perlu segera disusunnya pedoman tindak lanjut hasil pemeriksaan yang sistematis sehingga memudahkan dalam percepatan pelaksanaan tindak lanjut. Sehingga, upaya peningkatan kinerja pemerintahan daerah dapat berjalan secara baik.

2.1.8 Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Tugas dan wewenang kepala daerah yaitu memberikan laporan sebagai salah satu alat pertanggungjawaban kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Bentuk laporan pertanggungjawaban yang lebih rinci dijelaskan dalam PP Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Kepala Daerah kepada DPRD, dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (ILPPD) kepada Masyarakat. Muatan informasi ILPPD merupakan ringkasan LPPD. Kinerja merupakan hasil/keluaran dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur (PP Nomor 8 Tahun 2006). Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah capaian atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang diukur dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan atau dampak (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009) (Arifianti dkk, 2013: 2481)

Kemudian, tujuan utama dilaksanakannya evaluasi, adalah untuk menilai kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam upaya peningkatan kinerja untuk mendukung pencapaian tujuan penyelenggaraan otonomi daerah berdasarkan prinsip tata pemerintahan yang baik. EPPD meliputi evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah (EKPPD), evaluasi kemampuan penyelenggaraan otonomi daerah

(EKPOD), dan evaluasi daerah otonom baru (EDOB). EKPPD dilakukan dengan cara menilai kinerja tingkat pengambilan keputusan, yaitu Kepala Daerah dan DPRD, dan tingkat pelaksanaan kebijakan daerah, yaitu satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Sumber informasi utama EKPPD adalah Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) yang disampaikan kepala daerah kepada Pemerintah. Selain itu apabila dipandang perlu, evaluasi dapat juga menggunakan sumber informasi tambahan dari laporan lain baik yang berasal dari sistem informasi pemerintah, laporan pemerintahan daerah atas permintaan Pemerintah, tanggapan atas Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah (LKPJ), maupun laporan dari masyarakat. EKPPD dilaksanakan dengan mengintegrasikan pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh Tim Nasional EPPD dan Tim Daerah EPPD, serta pengukuran oleh pemerintahan daerah (pengukuran kinerja mandiri, *self assessment*) yang dilaksanakan oleh Tim Penilai. (Subagyo, 2009: 3)

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 menyebutkan bahwa salah satu evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah berupa evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah (EKPPD). Setelah itu dilengkapi dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009 tentang tata cara pelaksanaan evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 74 Tahun 2009 tentang pedoman pemberian penghargaan kepada penyelenggara pemerintahan daerah. Pasal 5 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009 ini disebutkan bahwa EKPPD menggunakan LPPD sebagai sumber informasi utama. Metode EKPPD dilakukan dengan menilai total indeks komposit kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Total Indeks komposit kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan penjumlahan hasil penilaian yang meliputi indeks capaian kinerja dan indeks kesesuaian materi. Indeks capaian kinerja diukur dengan menilai IKK pada aspek tataran pengambil kebijakan dan pelaksanaan kebijakan (Sudharsanah dan Rahardjo, 2013: 4).

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada banyak penelitian terdahulu mengenai analisis Pengaruh Indikator Keuangan Daerah dan pengawasan terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan menggunakan alat analisa yang berbeda. Namun hanya beberapa penelitian yang dijadikan peneliti sebagai referensi pada penelitian ini.

Arifianti, dkk (2013: 2477) menganalisis pengaruh pemeriksaan dan pengawasan keuangan daerah terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penelitian ini menggunakan alat analisis *multiple regression* dengan metode *purposive sampling* diambil 197 Kabupaten/Kota di Indonesia . Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan ekstern yang dilakukan oleh masyarakat dan hasil pemeriksaan oleh BPK terkait kelemahan sistem pengendalian intern, ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, dan tindak lanjut atas temuan pemeriksaan yang sesuai dengan rekomendasi digunakan dengan baik oleh pemerintah daerah sebagai sarana perbaikan atas kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah yang akan datang. Sementara itu, fungsi pengawasan intern yang dilakukan oleh DPRD tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah yang akan datang. Hal ini mengindikasikan bahwa anggota dewan masih lebih mementingkan partainya daripada kinerja daerahnya.

Sudarsana dan Rahardjo, (2013: 1) meneliti tentang karakteristik suatu pemerintah daerah (ukuran pemerintah daerah, tingkat kekayaan daerah, tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat) dan temuan audit terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dilihat dari skor kinerja Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Populasi penelitian ini adalah Kabupaten/Kota di Indonesia selama tahun 2010. Dengan total sampel 367 pemerintahan daerah. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel ukuran pemerintah daerah dengan proksi total aset, variabel tingkat ketergantungan daerah kepada pemerintah pusat dengan proksi DAU dibanding total pendapatan dan variabel belanja modal dengan proksi belanja modal dibanding total realisasi belanja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap skor kinerja Pemda kabupaten/kota. Sedangkan, variabel temuan audit BPK dengan proksi temuan audit dibanding total anggaran belanja, variabel tingkat kekayaan daerah dengan proksi PAD dibanding total pendapatan berpengaruh secara signifikan terhadap skor kinerja Pemda kabupaten/kota di Indonesia.

Mustikarini dan Fitriyani, (2012: 12) menganalisis karakteristik suatu pemerintah daerah dan temuan audit BPK memiliki pengaruh terhadap skor kinerja Pemerintah Daerah kabupaten/kota untuk tahun 2007. Dengan total sampel 275 pemerintahan daerah. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa semua variabel karakteristik Pemerintah Daerah dan juga temuan audit BPK berpengaruh signifikan terhadap variabel independen dengan arah yang sesuai dengan hipotesis kecuali untuk variabel belanja daerah. Variabel ukuran daerah, kekayaan daerah dan tingkat

ketergantungan daerah terhadap pemerintah pusat berpengaruh positif terhadap skor kinerja pemerintah daerah sedangkan variabel belanja daerah dan temuan audit BPK berpengaruh negatif terhadap skor kinerja pemerintah daerah.

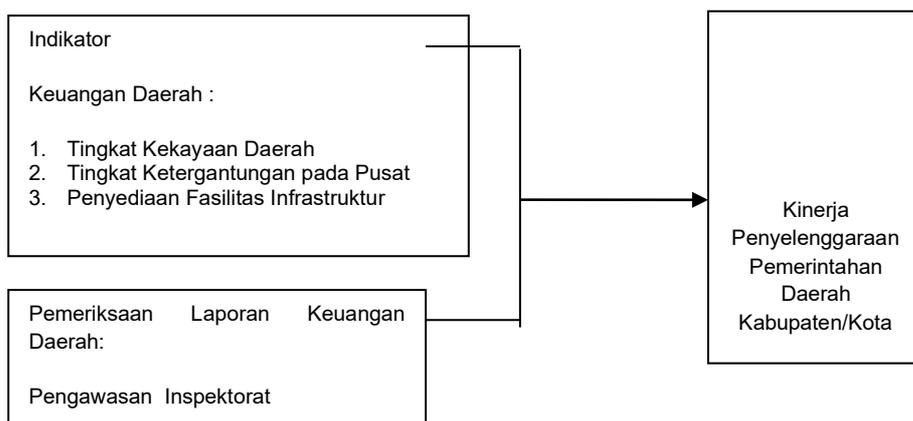
Marfiana dan Kurniasih, (2012: 11) Menguji karakteristik pemerintah daerah dan hasil pemeriksaan audit BPK terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah dengan kesimpulan: Ukuran pemerintah daerah; tingkat kekayaan daerah; dan opini audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah di Pulau Jawa. Sedangkan tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat dan jumlah belanja daerah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, serta ukuran legislatif dan temuan audit berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah di Pulau Jawa.

Primadona, (2010: 1) melakukan penelitian untuk mengetahui besar pengaruh pengawasan intern dan pengelolaan keuangan daerah terhadap pelaksanaan kinerja pemerintahan daerah baik secara parsial maupun simultan pada Pemerintah Kota Bandung. Populasi penelitian sebanyak 14 (empat belas) ditujukan pada Kepala Dinas pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Hasil dari penelitian ini pengelolaan keuangan daerah di Pemerintah Kota Bandung sudah berjalan dengan baik, namun masih memiliki kelemahan yaitu kemampuan pegawai dalam mengelola keuangan daerah masih kurang, karena terbatasnya jumlah personel pemerintah daerah yang memahami pengelolaan keuangan daerah.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Indikator Keuangan Daerah dapat dilakukan dengan melihat tingkat kekayaan daerah, tingkat ketergantungan pada pusat dan penyediaan fasilitas infrastruktur. Untuk mengidentifikasi kekayaan daerah dapat dilihat dari perbandingan pendapatan asli daerah dengan total pendapatan. Selanjutnya untuk menentukan tingkat ketergantungan pada pusat dilihat dari perbandingan Dana Alokasi Umum dengan Total Pendapatan, untuk penyediaan fasilitas infrastruktur dilihat dari perbandingan belanja modal dengan realisasi belanja.

Kemudian dilakukan penelitian dengan melihat pengawasan keuangan daerah dengan menggunakan indikator variabel pengawasan inspektorat dilihat dari jumlah temuan BPK yang ditindaklanjuti sesuai dengan rekomendasi. Sedangkan variabel independen menggunakan hasil Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah tahun 2009 – 2013.



Gambar 4
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Tujuan utama dari program kerja Pemda adalah memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Untuk memberikan pelayanan yang baik, harus didukung oleh aset yang baik pula. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya dan fasilitas yang memadai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, semakin besar ukuran daerah yang ditandai dengan besarnya jumlah aset Pemda, maka diharapkan akan semakin tinggi kinerja Pemda tersebut. Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Sumarjo (2010) bahwa ukuran Pemda berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Pemda kabupaten/kota di Indonesia. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Ukuran pemerintah daerah berpengaruh positif terhadap skor kinerja Pemda kabupaten/kota.

Saragih (2003) dalam Sumarjo (2010) menjelaskan bahwa peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan faktor pendukung dari kinerja ekonomi makro. Pertumbuhan yang positif mendorong adanya investasi sehingga secara bersamaan investasi tersebut akan mendorong adanya perbaikan infrastruktur daerah. Infrastruktur daerah yang baik serta investasi yang tinggi di suatu daerah akan meningkatkan PAD Pemda tersebut. Adi (2006) dalam Sumarjo (2010) menyebutkan bahwa peningkatan PAD seharusnya didukung dengan peningkatan kualitas layanan publik. Dimana kualitas layanan publik yang baik akan mencerminkan kinerja yang baik suatu Pemda.

Hipotesis 2: Tingkat kekayaan daerah berpengaruh positif terhadap skor kinerja Pemda kabupaten/kota.

Selain ukuran dan tingkat kekayaan Pemda, tingkat ketergantungan Pemda kabupaten/kota terhadap pemerintah pusat juga berbeda-beda yang diwujudkan dalam bentuk penerimaan Dana Alokasi Umum (DAU). DAU digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan sehingga dapat terlaksana pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah akan memantau pelaksanaan dari alokasi DAU sehingga hal ini memotivasi Pemda untuk berkinerja lebih baik. Dengan demikian, semakin tinggi ketergantungan Pemda pada pemerintah pusat maka diharapkan semakin baik pelayanan Pemda kepada masyarakatnya sehingga kinerja Pemda juga semakin meningkat.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Sumarjo (2010) yang mengungkapkan bahwa *intergovernmental revenue* (DAU) berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Pemda kabupaten/kota di Indonesia. Begitu juga dengan penelitian Ahmad (2011) yang menyimpulkan bahwa DAU berpengaruh positif terhadap kinerja ekonomi makro

Hipotesis 3: Tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat berpengaruh positif terhadap skor kinerja Pemda kabupaten/kota.

Jika ketiga karakteristik di atas terkait dengan kekayaan dan pendapatan Pemda maka karakteristik keempat ini akan dilihat dari sisi belanja Pemda. Menurut UU No. 32/2004 Pasal 167 ayat 1, belanja daerah digunakan untuk melindungi dan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk peningkatan pelayanan urusan wajib dan pilihan yang diantaranya berupa pelayanan dasar di bidang pendidikan, penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan, fasilitas sosial, fasilitas umum yang layak, dan mengembangkan sistem jaminan sosial. Oleh karena itu, semakin tinggi belanja Pemda seharusnya mencerminkan semakin tingginya tingkat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selanjutnya, semakin tinggi tingkat pelayanan yang diberikan, maka semakin tinggi skor kinerja Pemda tersebut.

Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Purba (2006) yang membuktikan bahwa pengeluaran pembangunan berpengaruh positif terhadap kinerja ekonomi makro di Kabupaten Simalungun dan Rustiono (2008) yang menyimpulkan bahwa pengeluaran pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja ekonomi makro di Provinsi Jawa Tengah. Begitu juga dengan Sjoberg (2003) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara pengeluaran pemerintah untuk konsumsi dan investasi dengan kinerja ekonomi makro di Swedia selama kurun waktu 1960-2001.

Hipotesis 4: Belanja daerah berpengaruh positif terhadap skor kinerja Pemda kabupaten/kota.

Temuan audit BPK merupakan kasus-kasus yang ditemukan BPK terhadap laporan keuangan Pemda atas pelanggaran yang dilakukan suatu daerah terhadap ketentuan pengendalian intern maupun terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Semakin banyak pelanggaran yang dilakukan oleh Pemda menggambarkan semakin buruknya kinerja Pemda tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi angka temuan audit, maka seharusnya menunjukkan semakin rendahnya kinerja suatu Pemda.

Penelitian yang menghubungkan temuan audit langsung dengan kinerja Pemda belum ada. Namun penelitian yang dilakukan oleh Bernstein (2000) menyimpulkan adanya hubungan antara pengukuran kinerja Pemda dan sistem pengawasan, termasuk audit kinerja dan evaluasi program.

Hipotesis 5: Temuan audit berpengaruh negatif terhadap skor kinerja Pemda kabupaten/kota.

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Tingkat kekayaan daerah, Tingkat ketergantungan, Penyediaan fasilitas infrastruktur pada pusat berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. dan Temuan Hasil Audit yang berpengaruh negatif terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

**PERANAN LAPORAN KINERJA INSTASI
PEMERINTAH TERHADAP NILAI SAKIP
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Oleh :

NAMA : RO'A SARIMALIA

NIM : 192510030

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

2019/2020

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan otonomi daerah yang luas ini berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota telah memberikan jawaban lebih jelas dan tegas tentang kewenangan daerah untuk mengurus dan mengatur kepentingan daerah menurut prakarsa sendiri sesuai dengan aspirasi masyarakat, sehingga dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, daerah dapat melakukan inisiatif sendiri sesuai dengan batasan-batasan tertentu serta dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 tahun. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang memerlukan integritas antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu memenuhi keinginan *stakeholder* dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategi baik nasional maupun internasional. Analisa terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan tantangan kendala (*Threat*) yang ada. Analisis terhadap unsur – unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi strategis instansi pemerintah.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang disusun mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang realistis dan mengantisipasi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mengambil keputusan tentang masa depan. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah bersama pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja serta Pelaporan Kinerja merupakan tolak ukur penting dari suatu sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Selatan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2014.

1.2 Rumusan Masalah

1. Pengaruh Nilai SAKIP pemerintah prov. Sumsel terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
2. Bagaimana prosedur evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen Kepala Perangkat Daerah Laporan kinerja Instansi Pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh nilai SAKIP Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan terhadap Nilai SAKIP Prov. Sumsel
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Kepala Perangkat Daerah Terhadap Nilai SaKIP
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh Relevansi anggaran / efisiensi anggaran

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan tentang kesesuaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) berdasarkan peraturan yang berlaku.

2. Bagi Universitas Bina Darma

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan bagi Universitas serta dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian topik serupa di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada organisasi sektor publik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Pengertian akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang/sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. (Syahrudin Rasul;2002,8)

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Tujuan Laporan Kinerja

Tujuan Laporan kinerja adalah untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai.

Laporan Kinerja juga sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

1. Komponen Rencana Kinerja

Dokumen rencana kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, indikator sasaran, dan rencana capaiannya, program, kegiatan, serta kelompok indikator kinerja dan rencana capaiannya. Selain itu dimuat pula keterangan yang menjelaskan keterkaitan kegiatan dengan sasaran, kebijakan dengan programnya, serta keterkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi/sector lain. Adapun komponen rencana kinerja meliputi:

a. Sasaran

Sasaran yang dimaksud pada rencana kinerja ini adalah sasaran sebagaimana dimuat dalam dokumen renstra. Selanjutnya diidentifikasi sasaran mana yang akan diwujudkan pada tahun yang bersangkutan beserta indikator dan rencana tingkat capaiannya.

b. Program

Program-program yang ditetapkan merupakan program-program yang berada dalam lingkup kebijakan tertentu sebagaimana dituangkan dalam strategi yang diuraikan pada dokumen rencana strategik. Selanjutnya perlu diidentifikasi dan ditetapkan program-program yang akan dilaksanakan pada tahun bersangkutan, sebagai cara untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

c. Kegiatan

Kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh instansi

pemerintah sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu. Dalam komponen kegiatan ini perlu ditetapkan indikator kinerja kegiatan dan rencana capaiannya.

d. Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja

Menurut LAN (2003:13) indikator didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memperhitungkan indikator masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), manfaat (benefit), dan dampak (impact). Indikator kinerja kegiatan yang akan ditetapkan dikategorikan ke dalam kelompok sebagai berikut:

- a. Masukan (Input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi, dan sebagainya.
- b. Keluaran (Output) adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.
- c. Hasil (Outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Outcomes merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.
- d. Manfaat (Benefit) adalah kegunaan suatu keluaran (output) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Hal ini dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses oleh publik.
- e. Dampak (Impact) adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh
- f. capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.
- g. Penetapan indikator kinerja yang baik sangatlah penting karena indikator kinerja dapat dijadikan suatu dasar dalam mengukur suatu kinerja. Dengan adanya indikator kinerja kita dapat mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Oleh sebab itu, penetapan indikator kinerja kegiatan harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang harus diorganisasikan.
- h. Kinerja Instansi Pemerintah
- i. Pengukuran kinerja pemerintah daerah harus mencakup kinerja keuangan dan non keuangan. Definisi kinerja instansi pemerintah sendiri menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No:239/IX/6/8/2003 adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja instansi pemerintah didasarkan pada masing-masing satuan kerja (Dinas) yang telah diberi wewenang mengelola sumber daya sebagaimana bidangnya.
- j. Kinerja instansi pemerintah difokuskan pada pengukuran kinerja terhadap satuan kerja atau entitas di lingkungan pemerintah. fokus pengukuran kinerja dapat untuk setiap satuan kinerja atau entitas yang .

mencakup (Mahsun 2006: 198):

1. Visi, misi, tujuan dan sasaran
2. Tugas pokok dan fungsi
3. Struktur organisasi dan personalia
4. Program kerja
5. Anggaran

D. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Dalam evaluasi kinerja dilakukan analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi (LAN, 2003:25). Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai output per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu. Selanjutnya dilakukan pula pengukuran/penentuan tingkat efektivitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak

Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana dana publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah dana tersebut dibelanjakan secara ekonomis,

efektif, dan efisien. Evaluasi kinerja merupakan alat yang digunakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi tertentu untuk menilai kinerja para aparatur yang lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya dan melakukan perbaikan pada waktu

mendatang.

E. Akuntabilitas

Kata akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris *accountability* yang berarti keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Itulah sebabnya, akuntabilitas menggambarkan suatu keadaan atau kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik (Mahsun dkk, 2007: 56).

Akuntabilitas publik menjadi landasan utama proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik, oleh karena itu aparatur pemerintah harus mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas dan pelaksanaan kerjanya kepada publik. Akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanat untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Renyowijoyo 2003: 21).

Akuntabilitas publik terdiri dari 2 macam:

1. Akuntabilitas vertikal adalah pertanggung jawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi. Misalnya pertanggung jawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR.
2. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Tuntutan akuntabilitas publik lebih menekankan pada akuntabilitas horizontal tidak hanya akuntabilitas vertikal. Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor

publik terdiri atas beberapa dimensi. Ellwood (1993) dalam buku (Mardiasmo 2002: 22) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik yaitu :

1. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum
Akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, sedangkan akuntabilitas hukum terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.
2. Akuntabilitas proses
Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi.

3. Akuntabilitas program
Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya minimal.
4. Akuntabilitas kebijakan
Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah atau kebijakan-kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.
5. Analisis Akuntabilitas Kinerja
Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta pertanggung jawabannya tersebut (Mahsun 2006: 83).
6. Menurut (LAN, 2003:26) penjelasan akuntabilitas kinerja dipaparkan sebagai berikut:
Analisis akuntabilitas kinerja meliputi keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi serta visi sebagaimana ditetapkan dalam rencana strategik. Dalam analisis ini perlu pula dijelaskan perkembangan kondisi pencapaian sasaran dan tujuan secara efisien dan efektif, sesuai dengan kebijakan, program, dan kegiatan yang telah ditetapkan. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan informasi/data yang diperoleh secara lengkap dan akurat dan bila memungkinkan dilakukan pula evaluasi kebijakan untuk mengetahui ketepatan dan efektivitas baik kebijakan itu sendiri maupun sistem dan proses pelaksanaannya

G. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik PERMENPAN (2013: 3). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat terwujud dengan baik apabila memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut LAN (2003: 5):

- a) Beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara
- b) Komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan
- c) Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan
- d) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh
- e) Jujur, obyektif, transparan, dan akurat
- f) Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan

H. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 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 mempertanggungjawabkan dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Dalam Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 dikatakan bahwa tujuan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya good governance.

Sasaran Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah:

1. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi dan lingkungannya
2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

I. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pengertian LKjIP Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)

adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan AKIP yang disusun dan disampaikan secara sistematis (LAN 2003: 4). LAKIP harus menyajikan data dan informasi relevan bagi pembuat keputusan agar dapat menginterpretasikan keberhasilan dan kegagalan secara lebih luas dan mendalam. Oleh karena itu, perlu dibuat suatu analisis tentang pencapaian akuntabilitas kinerja instansi secara keseluruhan.

Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga. Laporan kinerja ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Instansi pemerintah yang bersangkutan harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya. Pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah ini kemudian dituangkan dalam dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP dapat dikategorikan sebagai laporan rutin karena paling tidak disusun dan disampaikan kepada pihak – pihak yang berkepentingan setahun sekali.

5. Penanggung Jawab Penyusunan LKjIP

Penanggung jawab penyusunan LKjIP adalah pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab melakukan dukungan administratif di instansi masing-masing. Pimpinan instansi, sebagaimana tersebut dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999, dapat menentukan tim kerja yang bertugas membantu penanggung jawab LAKIP di instansinya masing-masing.

6. Prinsip-Prinsip LKjIP

Penyusunan LKjIP harus mengikuti prinsip-prinsip pelaporan pada umumnya, yaitu laporan harus disusun secara jujur, obyektif, akurat dan transparan. Selain itu penyusunan laporan harus memperhatikan prinsip-prinsip lain agar kualitas laporan menjadi baik yaitu : (LAN, 2003: 28)

1. Prinsip Lingkungan Pertanggungjawaban

Isi laporan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, dan memuat keberhasilan maupun kegagalan

2. Prinsip Prioritas

Isi laporan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban instansi yang diperlukan dan upaya-upaya tindak lanjutnya

3. Prinsip Manfaat

Manfaat laporan harus lebih besar daripada biaya penyusunannya dan laporan harus mempunyai manfaat bagi peningkatan pencapaian kinerja

4. Format dan Isi LKjIP dapat lebih berguna sebagai umpan balik bagi pihak-

pihak yang berkepentingan apabila bentuk dan isinya diseragamkan. Format LKjIP ini dimaksudkan untuk mengurangi perbedaan isi dan cara penyajian yang dimuat dalam LKjIP sehingga memudahkan perbandingan ataupun evaluasi akuntabilitas yang harus dilakukan.

LKjIP menyajikan uraian tentang kinerja instansi pemerintah dalam arti keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran tujuan instansi pemerintah. Di samping itu, perlu juga dimasukkan dalam LKjIP aspek keuangan yang secara langsung mengkaitkan hubungan antara anggaran Negara yang dibelanjakan dengan hasil atau manfaat yang diperoleh. Format Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah minimal terdiri dari; Ikhtisar eksekutif, pendahuluan, perencanaan dan perjanjian kinerja, akuntabilitas kinerja, penutup, lampiran (PERMENPAN: 53 tahun2014) yang mana sebelum diajukan ke kementerian sebagai Laporan Kinerja harus di review terlebih dahulu oleh Inspektorat daerah Provinsi Sumatera Selatan.

a. Ikhtisar Eksekutif (Executive summary)

Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut, serta kendala-kendala

yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah- langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

2. Bab I - Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum organisasi yang melaporkan dan sekilas pengantar lainnya.

3. Bab II - Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Dalam bab ini diuraikan mengenai beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja (dokumen penetapan kinerja). Dokumen penetapan kinerja tersebut berupa:

1. Rencanastrategis
Pada bagian ini berisi uraian singkat tentang rencana strategis instansi mulai dari visi, misi, tujuan, sasaran
2. Formulir indikator kinerja utama (IKU)
Formulir IKU berisikan sasaran strategis serta indikator sasaran disertai cara perhitungan untuk mengukur capaian indikator sasaran
3. Rencanakinerjatahunan(RKT)
Formulir RKT berisi mengenai sasaran strategis dari suatu instansi sesuai dengan indikator kinerja atas sasaran strategis dari instansi.
4. Perjanjian kinerja
Formulir perjanjian kinerja berisikan target tahunan dari setiap sasaran dan indikator sasaran

4. Bab III - Akuntabilitas Kinerja

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, termasuk di dalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

5. Bab IV - Penutup

Mengemukakan tinjauan secara umum tentang keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di tahun mendatang.

6. Lampiran-lampiran

Setiap bentuk penjelasan lebih lanjut, perhitungan-

perhitungan, gambar, dan aspek pendukung seperti SDM, sarana prasarana, metode, dan aspek lain dan data yang relevan, hendaknya tidak diuraikan dalam badan teks laporan, tetapi dimuat dalam lampiran. Keputusan-keputusan atau peraturan-peraturan dan perundang-undangan tertentu yang merupakan kebijakan yang ditetapkan dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran perlu dilampirkan.

5. Waktu Penyampaian LKjIP

Penyusunan LKjIP P harus dilandasi dengan pengertian dan kesadaran bahwa laporan akan dapat bermanfaat bagi terwujudnya pemerintahan yang baik, pemerintahan yang bersih, dan produktivitas di lingkungan instansi pemerintah. Mengingat LKjIP merupakan media pertanggungjawaban dan juga menjadi bahan evaluasi untuk menilai kinerja instansi pemerintah, maka LAKIP harus dibuat secara tertulis dan disampaikan secara periodik. LKjIP tersebut harus disampaikan seambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

6. Manfaat LKjIP

Dengan adanya pelaksanaan reformasi maka dapat diketahui bahwa

LKjP memiliki manfaat menurut LAN (1994:4) adalah sebagai berikut :

1. Mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku
 2. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya
7. Mekanisme Pelaporan
- LKjIP disampaikan melalui mekanisme pelaporan yang melibatkan pihak yang berwenang membuat dan menerima LKjIP, serta pengguna LAKIP. Instansi yang harus dan berwenang membuat LKjIP adalah Kementerian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI (meliputi: Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara. Setiap pemimpin Departemen/LPND, Pemerintah Daerah, Satuan Kerja atau Unit Kerja di dalamnya wajib membuat laporan akuntabilitas kinerja secara berjenjang serta berkala untuk disampaikan kepada atasannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (sakup) pada satuan kerja perangkat daerah (skpd) di lingkungan pemerintah kota Palembang oleh Hasni Yusrianti, Rika Henda Safitri

2.3. Kerangka Berfikir

Karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Terdapat empat karakteristik kualitatif yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami, yang merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi di samping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat dideduksi dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran (Anwar, 2011 ;44). Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kualitas Laporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Komitmen Pimpinan

IV. Daftar Pustaka

Undang-undang No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Akbar, Rusdi., Pilcher, Robyn dan Perrin, Brian. 2012. Performance Measurement in Indonesia: The Case of Local Government. Pacific Accounting Review (Vol. 24 No. 3; 262-291).

Bastian, Akuntansi Sektor Publik. Suatu Pengantar. Erlangga, Jakarta, 2006 BPKP, Akuntabilitas Instansi Pemerintah. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan

BPKP, Jakarta, 2007

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Pemerintah nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

**PERANAN LAPORAN KINERJA INSTASI
PEMERINTAH TERHADAP NILAI SAKIP
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Oleh :

NAMA : RO'A SARIMALIA

NIM : 192510030

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

2019/2020

Kata Pengantar

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, Tesis dengan Judul “Peranan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Terhadap Nilai SAKIP Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan” dapat diselesaikan dengan baik .

Pengambilan Tesis ini mengangkat tentang Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan visi dan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam RPJMD Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2013 – 2018. Metode dan teknik penyusunan ini telah berpedoman dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah.

Keberhasilan yang dicapai merupakan hasil kerja keras semua pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu Aparatur Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Hendaknya hasil ini menjadi motivasi yang lebih inovatif dan kreatif untuk perbaikan kinerja ke depan. Demikian pula kekurangan yang dialami hendaknya menjadi bahan introspeksi terhadap kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga dapat menjadi masukan yang berharga bagi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan di masa mendatang.

Harapan kami, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan di tahun mendatang dijadikan media untuk membangun kebersamaan dan sinergitas berdasarkan kesadaran dan komitmen bersama yang dilandasi semangat, kejujuran dan ketulusan untuk berbuat yang terbaik, bagi nusa dan bangsa.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan Tesis ini kami ucapkan terima kasih.

Penulis

Ro'a Sarimalia

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan otonomi daerah yang luas ini berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota telah memberikan jawaban lebih jelas dan tegas tentang kewenangan daerah untuk mengurus dan mengatur kepentingan daerah menurut prakarsa sendiri sesuai dengan aspirasi masyarakat, sehingga dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, daerah dapat melakukan inisiatif sendiri sesuai dengan batasan-batasan tertentu serta dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 tahun. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang memerlukan integritas antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu memenuhi keinginan *stakeholder* dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategi baik nasional maupun internasional. Analisa terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan tantangan kendala (*Threat*) yang ada. Analisis terhadap unsur – unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi strategis instansi pemerintah.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang disusun mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang realistis dan mengantisipasi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mengambil keputusan tentang masa depan. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah bersama pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja serta Pelaporan Kinerja merupakan tolak ukur penting dari suatu sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Selatan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2014.

Arti Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja mencerminkan tingkat akuntabilitas instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan hasil atau manfaat dari seluruh penggunaan anggaran negara/daerah secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Nilai akuntabilitas kinerja mengidentifikasi kemampuan instansi pemerintah untuk:

1. Merencanakan kinerja dan target kinerja,
2. Menyelaraskan apa yang dianggarkan dengan apa yang direncanakan,
3. Menyesuaikan apa yang dilaksanakan dengan yang dianggarkan,
4. Serta telah melaporkan capaian kinerja selaras dengan apa yang telah dilaksanakan dan direncanakan sebelumnya.

DAMPAK SAKIP

“Money Follow Function”

1. Belum orientasi hasil
2. Kinerja kurang terukur
3. Kinerja tidak levelnya
4. Cascading antara tujuan dengan sasaran dan antara organisasi dengan unit kerja tidak logis.

Peningkatan Kualitas Implementasi SAKIP

“Money Follow Program, Program Follow Result”

1. Target kinerja dapat tercapai walaupun anggaran terbatas.
2. Anggaran termaksimalkan secara efektif dan efisien.
3. Inefisiensi anggaran dapat dicegah.
4. Keselarasan kinerja OPD.

KOMPONEN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

- PERENCANAAN KINERJA

Setiap instansi harus memiliki rencana kinerja yang baik, tepat, dan jelas sasaran dan tujuannya dengan indikator yang tepat baik di level outcome, output maupun input. (30)

- PENGUKURAN KINERJA

Setiap instansi melakukan pengukuran kinerja secara berkala dengan metode yang tepat dengan membandingkan antara target dengan capaiannya. (25)

- PELAPORAN KINERJA

Setiap instansi melaporkan kinerjanya secara berjenjang dari unit terbawah hingga tertinggi. (15)

- EVALUASI KINERJA

Setiap instansi melakukan evaluasi capaian kinerjanya untuk mengidentifikasi keberhasilan, kegagalan, hambatan, dan tantangan yang dihadapi pada setiap level mulai terbawah hingga tertinggi. (10)

- CAPAIAN KINERJA

Capaian kinerja yang dihasilkan oleh instansi pemerintah pada kurun waktu satu tahun. (20)

| Peringkat | Nilai |
|-----------|---------|
| AA | >90-100 |
| A | >80-90 |
| BB | >70-80 |
| B | >60-70 |
| CC | >50-60 |
| C | >30-50 |
| D | 0-30 |

Hasil penilaian LAKIP Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan selama kepemimpinan **Bapak Gubernur H. Alex Noerdin** dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2018 selalu mengalami peningkatan yang signifikan, dengan rincian kategori dan nilai sebagai berikut :

| Tahun | Nilai Angka | Kategori | Interpretasi |
|-------|-------------|----------|--|
| 2009 | 36,30 | C | Kurang |
| 2010 | 50,56 | CC | Cukup |
| 2011 | 58,96 | CC | cukup |
| 2012 | 65,18 | B | baik |
| 2013 | 68,20 | B | baik |
| 2014 | 70,66 | B | baik |
| 2015 | 75,11 | BB | Sangat baik |
| 2016 | 80,01 | A | Memuaskan |
| 2017 | 78,71 | BB | Sangat Baik |
| 2018 | - | - | Belum ada penilaian direncanakan feb- 2020 mendatang |

Penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

| Sistem Akip | Formal | Kualitas | Pemanfaatan | Total |
|---------------------|--------|----------|-------------|-------|
| Perencanaan Kinerja | 7% | 17,5% | 10,5% | 30% |
| Pengukuran Kinerja | 4% | 10% | 6% | 25% |
| Pelaporan Kinerja | 3% | 7,5% | 4,5% | 15% |
| Evaluasi Kinerja | 2% | 5% | 3% | 10% |
| Capaian Kinerja | Output | Outcome | Lainnya | Total |
| | 5% | 5% | 10% | 20% |

} 80 %

Di dalam kaitannya dengan kinerja, cascade diaplikasikan sebagai proses penurunan dan penyelarasan target-target organisasi kepada unit-unit kerja pada seluruh level dalam organisasi secara hilarkis. Proses ini dapat dilakukan hingga level paling rendah yaitu sampai tingkat individu sehingga terjadi keselarasan peran di seluruh tingkat unit organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Pengaruh Nilai SAKIP pemerintah prov. Sumsel terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
2. Bagaimana prosedur evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen Kepala Perangkat Daerah Laporan kinerja Instansi Pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh nilai SAKIP Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan terhadap Nilai SAKIP Prov. Sumsel
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Kepala Perangkat Daerah Terhadap Nilai SaKIP
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh Relevansi anggaran / efisiensi anggaran

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan tentang kesesuaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) berdasarkan peraturan yang berlaku.
2. Bagi Universitas Bina Darma
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan bagi Universitas serta dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian topik serupa di masa yang akan datang.
3. Bagi Pembaca
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada organisasi sektor publik.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Pengertian akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang/sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. (Syahrudin Rasul;2002,8)

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Tujuan Laporan Kinerja

Tujuan Laporan kinerja adalah untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai.

Laporan Kinerja juga sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

1. Komponen Rencana Kinerja

Dokumen rencana kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, indikator sasaran, dan rencana capaiannya, program, kegiatan, serta kelompok indikator kinerja dan rencana capaiannya. Selain itu dimuat pula keterangan yang menjelaskan keterkaitan kegiatan dengan sasaran, kebijakan dengan programnya, serta keterkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi/sector lain. Adapun komponen rencana kinerja meliputi:

a. Sasaran

Sasaran yang dimaksud pada rencana kinerja ini adalah sasaran sebagaimana dimuat dalam dokumen renstra. Selanjutnya diidentifikasi sasaran mana yang akan diwujudkan pada tahun yang bersangkutan beserta indikator dan rencana tingkat capaiannya.

b. Program

Program-program yang ditetapkan merupakan program-program yang berada dalam lingkup kebijakan tertentu sebagaimana dituangkan dalam strategi yang diuraikan pada dokumen rencana strategik. Selanjutnya perlu diidentifikasi dan ditetapkan program-program yang akan dilaksanakan pada tahun bersangkutan, sebagai cara untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

c. Kegiatan

Kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu. Dalam komponen kegiatan ini perlu ditetapkan indikator kinerja kegiatan dan rencana capaiannya.

d. Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja

Menurut LAN (2003:13) indikator didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memperhitungkan indikator masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), manfaat (benefit), dan dampak (impact). Indikator kinerja kegiatan yang akan ditetapkan dikategorikan ke dalam kelompok sebagai berikut:

- a. Masukan (Input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi, dan sebagainya.
- b. Keluaran (Output) adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.
- c. Hasil (Outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Outcomes merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.
- d. Manfaat (Benefit) adalah kegunaan suatu keluaran (output) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Hal ini dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses oleh publik.
- e. Dampak (Impact) adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh
- f. capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.
- g. Penetapan indikator kinerja yang baik sangatlah penting karena indikator kinerja dapat dijadikan suatu dasar dalam mengukur suatu kinerja. Dengan adanya indikator kinerja kita dapat mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Oleh sebab itu, penetapan indikator kinerja kegiatan harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang harus diorganisasikan.
- h. Kinerja Instansi Pemerintah
- i. Pengukuran kinerja pemerintah daerah harus mencakup kinerja keuangan dan non keuangan. Definisi kinerja instansi pemerintah sendiri menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No:239/IX/6/8/2003 adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja instansi pemerintah didasarkan pada masing-masing satuan kerja (Dinas) yang telah diberi wewenang mengelola sumber daya sebagaimana bidangnya.
- j. Kinerja instansi pemerintah difokuskan pada pengukuran kinerja terhadap satuan kerja atau entitas di lingkungan pemerintah. fokus pengukuran kinerja dapat untuk setiap satuan kinerja atau entitas yang .

mencakup (Mahsun 2006: 198):

1. Visi, misi, tujuan dan sasaran
2. Tugas pokok dan fungsi
3. Struktur organisasi dan personalia
4. Program kerja
5. Anggaran

D. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Dalam evaluasi kinerja dilakukan analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi (LAN, 2003:25). Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai output per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu. Selanjutnya dilakukan pula pengukuran/penentuan tingkat efektivitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak

Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana dana publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah dana tersebut dibelanjakan secara ekonomis,

efektif, dan efisien. Evaluasi kinerja merupakan alat yang digunakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi tertentu untuk menilai kinerja para aparatur yang lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya dan melakukan perbaikan pada waktu

mendatang.

E. Akuntabilitas

Kata akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris *accountability* yang berarti keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Itulah sebabnya, akuntabilitas menggambarkan suatu keadaan atau kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik (Mahsun dkk, 2007: 56).

Akuntabilitas publik menjadi landasan utama proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik, oleh karena itu aparatur pemerintah harus mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas dan pelaksanaan kerjanya kepada publik. Akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanat untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Renyowijoyo 2003: 21).

Akuntabilitas publik terdiri dari 2 macam:

1. Akuntabilitas vertikal adalah pertanggung jawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi. Misalnya pertanggung jawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR.
2. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Tuntutan akuntabilitas publik lebih menekankan pada akuntabilitas horizontal tidak hanya akuntabilitas vertikal. Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor

publik terdiri atas beberapa dimensi. Ellwood (1993) dalam buku (Mardiasmo 2002: 22) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik yaitu :

1. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum

Akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, sedangkan akuntabilitas hukum terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

2. Akuntabilitas proses

Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi.

3. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya minimal.

4. Akuntabilitas kebijakan

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah atau kebijakan-kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

G. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik PERMENPAN (2013: 3). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat terwujud dengan baik apabila memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut LAN (2003: 5):

- a) Beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara
- b) Komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan
- c) Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan
- d) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh
- e) Jujur, obyektif, transparan, dan akurat
- f) Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan

H. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 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 mempertanggungjawabkan dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Dalam Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 dikatakan bahwa tujuan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya good governance.

Sasaran Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah:

1. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi dan lingkungannya
2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

I. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pengertian LKjIP Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)

adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan AKIP yang disusun dan disampaikan secara sistematis (LAN 2003: 4). LAKIP harus menyajikan data dan informasi relevan bagi pembuat keputusan agar dapat menginterpretasikan keberhasilan dan kegagalan secara lebih luas dan mendalam. Oleh karena itu, perlu dibuat suatu analisis tentang pencapaian akuntabilitas kinerja instansi secara keseluruhan.

Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga. Laporan kinerja ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Instansi pemerintah yang bersangkutan harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya. Pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah ini kemudian dituangkan dalam dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP dapat dikategorikan sebagai laporan rutin karena paling tidak disusun dan disampaikan kepada pihak – pihak yang berkepentingan setahun sekali.

J. *CASCADING*

Cascade merupakan kata dalam bahasa Inggris yang berarti:

1. large amount of something that flows or hangs down (sesuatu yang mengalir atau menggantung ke bawah)
2. something arranged or occurring in the series or in a succession of stages so that each stage derives from or acts upon the product of the preceding (sesuatu yang tersusun atau terjadi dalam rangkaian tahap-tahap sehingga setiap tahap diperoleh dari atau bertindak sebagai turunan dari tahap sebelumnya)
3. A process whereby something, typically information or knowledge, is successively passed on (Sebuah proses di mana sesuatu, biasanya berupa informasi atau pengetahuan, yang diteruskan secara berturut-turut).
4. A succession of devices or stages in a process, each of which triggers or initiates the next.

K. Perjanjian Kinerja

merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan instansi pemerintah/ unit kerja yang menerima amanah/tanggungjawab/ kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/ tanggungjawab/kinerja.

LKjIP menyajikan uraian tentang kinerja instansi pemerintah dalam arti keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran tujuan instansi pemerintah. Di samping itu, perlu juga dimasukkan dalam LKjIP aspek keuangan yang secara langsung mengkaitkan hubungan antara anggaran Negara yang dibelanjakan dengan hasil atau manfaat yang diperoleh. Format Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah minimal terdiri dari; Ikhtisar eksekutif, pendahuluan, perencanaan dan perjanjian kinerja, akuntabilitas kinerja, penutup, lampiran (PERMENPAN: 53 tahun 2014) yang mana sebelum diajukan ke kementerian sebagai Laporan Kinerja harus di review terlebih dahulu oleh Inspektorat daerah Provinsi Sumatera Selatan.

a. Ikhtisar Eksekutif (Executive summary)

Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut, serta kendala-kendala

yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah- langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

2. Bab I - Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum organisasi yang melaporkan dan sekilas pengantar lainnya.

3. Bab II - Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Dalam bab ini diuraikan mengenai beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja (dokumen penetapan kinerja). Dokumen penetapan kinerja tersebut berupa:

1. Rencana Strategis
Pada bagian ini berisi uraian singkat tentang rencana strategis instansi mulai dari visi, misi, tujuan, sasaran
2. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran *strategis* organisasi
3. Rencanakerjatahunan(RKT)
Formulir RKT berisi mengenai sasaran strategis dari suatu instansi sesuai dengan indikator kinerja atas sasaran strategis dari instansi.
4. Perjanjian kinerja
Formulir perjanjian kinerja berisikan target tahunan dari setiap sasaran dan indikator sasaran

4. Bab III - Akuntabilitas Kinerja

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, termasuk di dalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

5. Bab IV - Penutup

Mengemukakan tinjauan secara umum tentang keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di tahun mendatang.

6. Lampiran-lampiran

Setiap bentuk penjelasan lebih lanjut, perhitungan- perhitungan, gambar, dan aspek pendukung seperti SDM, sarana prasarana, metode, dan aspek lain dan data yang relevan, hendaknya tidak diuraikan dalam badan teks laporan, tetapi dimuat dalam lampiran. Keputusan-keputusan atau peraturan-peraturan dan perundang-undangan tertentu yang merupakan kebijakan yang ditetapkan dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran perlu dilampirkan.

5. Waktu Penyampaian LKjIP

Penyusunan LKjIP P harus dilandasi dengan pengertian dan kesadaran bahwa laporan akan dapat bermanfaat bagi terwujudnya pemerintahan yang baik, pemerintahan yang bersih, dan produktivitas di lingkungan instansi pemerintah. Mengingat LKjIP merupakan media pertanggungjawaban dan juga menjadi bahan evaluasi untuk menilai kinerja instansi pemerintah, maka LAKIP harus dibuat secara tertulis dan disampaikan secara periodik. LKjIP tersebut harus disampaikan secepat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

6. Manfaat LKjIP

Dengan adanya pelaksanaan reformasi maka dapat diketahui bahwa , LKjP memiliki manfaat menurut LAN (1994:4) adalah sebagai berikut :

1. Mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya

7. Mekanisme Pelaporan

LKjIP disampaikan melalui mekanisme pelaporan yang melibatkan pihak yang berwenang membuat dan menerima LKjIP, serta pengguna LAKIP. Instansi yang harus dan berwenang membuat LKjIP adalah Kementerian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI (meliputi: Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara. Setiap pemimpin Departemen/LPND, Pemerintah Daerah, Satuan Kerja atau Unit Kerja di dalamnya wajib membuat laporan akuntabilitas kinerja secara berjenjang serta berkala untuk disampaikan kepada atasannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (sakip) pada satuan kerja perangkat daerah (skpd) di lingkungan pemerintah kota Palembang oleh Hasni Yusrianti, Rika Henda Safitri

2.3. Kerangka Berfikir

Karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Terdapat empat karakteristik kualitatif yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami, yang merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi di samping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat dideduksi dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran (Anwar, 2011 ;44). Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kualitas Laporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Komitmen Pimpinan

IV. Daftar Pustaka

Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991)

Moh. Nazir. Ph. D, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2003)

Prof. Dr. S. Nasution, M.A. *Metode Research*, Bumi Aksara, Jakarta 2004

Undang-undang No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Akbar, Rusdi., Pilcher, Robyn dan Perrin, Brian. 2012. Performance Measurement in Indonesia: The Case of Local Government. *Pacific Accounting Review* (Vol. 24 No. 3; 262-291).

Bastian, Akuntansi Sektor Publik. Suatu Pengantar. Erlangga, Jakarta, 2006 BPKP, Akuntabilitas Instansi Pemerintah. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan

BPKP, Jakarta, 2007

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Pemerintah nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah