

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Berlakunya secara efektif Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah telah memberikan perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintah daerah yang bersifat sentralisasi menjadi desentralisasi, yaitu memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengeksplorasi, mengelola dan mengembangkan kemampuan daerahnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perpindahan arah kebijakan dari sentralisasi jadi desentralisasi ini dikenal dengan otonomi daerah. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah daerah menjelaskan bahwa Otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang 33 tahun 2004 menyatakan kepala daerah menyampaikan akuntabilitas keuangan, juga menyampaikan laporan akuntabilitas kinerja dalam ukuran efesien dan efektifitas.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan salah satu bentuk media untuk melaporkan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan tujuan dan sasaran organisasi. Akuntabilitas kinerja didasarkan pada Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 kemudian diperbarui dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mewajibkan kepada setiap instansi pemerintah melakukan akuntabilitas kinerja masing-masing sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun secara periodik yang merupakan hasil dari suatu proses Sistem

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (selanjutnya yang disebut dengan SAKIP).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, serta revidi dan evaluasi kinerja.

Tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya, sedangkan sasaran dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya, terwujudnya transparansi instansi pemerintah, terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional, serta terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Penilaian laporan kinerja instansi pemerintah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan selama dua tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 ke tahun 2019 yang dapat dilihat pada tabel 3.1 dengan rincian nilai dan kategori, sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Penilaian LAKIP BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Angka</b>	<b>Kategori</b>	<b>Interpretasi</b>
2018	80,92	A	Sangat Baik
2019	90,86	AA	Memuaskan

*Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan*

Berdasarkan tabel di atas, penilaian laporan kinerja instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan pada

tahun 2018 mendapatkan penilaian sebesar 80,92 dengan predikat A (sangat baik) dan pada tahun 2019 sebesar 90,86 dengan predikat AA (memuaskan). Hasil dari LAKIP dua tahun terakhir ini menunjukkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan mengalami peningkatan akuntabilitas dan telah mencapai hasil yang memuaskan. Peneliti tertarik untuk meneliti beberapa variabel yang diduga faktor - faktor berpengaruh dalam penilaian kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan sehingga dapat menjadi panutan dan acuan untuk organisasi pemerintah lainnya agar dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja yang baik.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan latar belakang pendidikan dan pelatihan yang diperoleh. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ditambah dengan pelatihan yang diberikan organisasi pemerintah membuat seseorang dapat meningkatkan kompetensi teknis. Kualitas sumber daya manusia dibutuhkan bagi setiap organisasi pemerintah agar kontribusi kinerja yang diberikan dapat optimal untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja BPKPD yang telah dilakukan oleh Mu'minatus Nur Fadilah dan Endang Dwi Retnani (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja. Penelitian Yanuaria Delciana Rere dan Endang Dwi Retnani (2020) juga menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Surabaya.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah motivasi kerja. Menurut Amirullah (2015:193) "Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan,

mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Motivasi bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi pemerintah. Individu yang ada di dalam setiap organisasi harus mampu bekerja dengan efektif dan maksimal, penuh dengan inovasi, dan bersemangat dalam memberikan kontribusi sehingga tanggungjawab yang telah diberikan akan diselesaikan secara tepat waktu dan efisien. Semakin tingginya motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja organisasi yang baik.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja yang telah dilakukan Ressay Amanda Noviyana dan Suryo Pratolo (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian Silvi Oktaviani, Diskhamarzeweny dan Yul Emri Yulis (2019) juga menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sistem pelaporan. sistem pelaporan yang baik diperlukan untuk memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan. Zakiyudin & Suyanto (2015), menyatakan bahwa Sistem pelaporan digunakan untuk memantau hasil kerja yang menunjukkan hasil kerja pusat pertanggungjawaban beserta anggarannya, dimana pelaporan yang baik yakni yang dibuat secara jujur, obyektif, transparan, relevan, tepat waktu dan konsisten memiliki andil besar dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja BPKPD yang telah dilakukan oleh Awwaliyah Nur Azizah dan Dini Widyawati (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian Evada Dewata, dkk (2020) juga dalam penelitiannya menyatakan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Determinan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem Pelaporan secara parsial berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem Pelaporan secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini memiliki batasan masalah agar terfokusnya pembahasan dan tidak terjadinya penyimpangan dari permasalahan yang ada. Peneliti membatasi pembahasan hanya pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan.

2. Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan.
3. Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan.
4. Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem Pelaporan secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penulisan yang didapatkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis
  - a. Mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan.
  - b. Sebagai referensi bagi penulis lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran bagi pihak-pihak terkait khususnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan organisasi perangkat daerah lainnya dari waktu ke waktu dalam mengevaluasi kinerja.