

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk memberikan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas serta pengelolaan sumber daya sebagai perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (selanjutnya disingkat AKIP). Kewajiban instansi melaksanakan AKIP tertuang Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, peraturan presiden tersebut menyatakan bahwa AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik. Pertanggungjawaban secara periodik tersebut dibuat oleh pemerintah dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (selanjutnya disingkat LAKIP) sebagai instrument pelaksanaan AKIP.

Pelaksanaan AKIP saat ini berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Setiap tahunnya dilaksanakan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan Evaluasi tersebut sebelumnya berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan sekarang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sistem AKIP bagi Pemerintah Kota Palembang adalah perwujudan keberhasilan/ kegagalan pencapaian target sasaran tiap tahunnya yang tercermin dari hasil pencapaian kinerja. Sistem pengendalian ini merupakan infrastruktur bagi manajemen untuk memastikan bahwa visi, misi, tujuan dan sasaran straregis Pemerintah Kota Palembang dapat dipenuhi melalui implementasi

strategi pencapaiannya (program dan kegiatan) yang telah dilaksanakan.

Sistem pengukuran kinerja dibangun dan dikembangkan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja Pemerintah Kota Palembang yang berhasil diperoleh. Pada setiap akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja yang berhasil diperoleh itu dikomunikasikan kepada para *stakeholder* dalam wujud Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Berdasarkan evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka diperoleh hasil mengenai tingkat AKIP yang dikategorikan menjadi 7 tingkatan kategori dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.1
Kategori Tingkat AKIP

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	> 90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	> 80-90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3.	BB	> 70-80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4.	B	> 60-70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	> 50-60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	> 30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
7.	D	> 0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Sumber: PERMENPANRB Nomor 12 Tahun 2015

Kategori penilaian tersebut didapatkan dari lima komponen dasar manajemen kinerja yang diinterpretasikan sebagai keberhasilan ataupun kegagalan sebut akuntabilitas instansi terhadap kinerjanya. AKIP sebagai wujud komitmen untuk melaksanakan perjanjian kinerja yang berorientasi pada hasil, yang memberikan informasi tentang pertanggungjawaban janji kinerja dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, pencapaian sasaran dalam mewujudkan Palembang EMAS DARUSSALAM 2023. Namun, berdasarkan hasil evaluasi hingga tahun 2021 masih banyak Organisasi Perangkat daerah (selanjutnya disingkat OPD) yang belum berhasil mendapatkan kategori AA (Sangat Memuaskan) maupun A (memuaskan) untuk tingkat AKIP masing-masing OPD, termasuk OPD di lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

Tabel 1.2
Nilai LAKIP Pemeintah Kota Palembang
Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi
2017	B	B
2018	B	B
2019	B	B
2020	BB	B
2021	BB	B

Sumber: Menpan RB, 2021

Dapat dilihat dari tabel 1.2 di atas, bahwa nilai laporan kinerja Pemerintah Kota Palembang sejak lima tahun terakhir dari tahun 2017-2021 terus mendapatkan kategori B (baik). Capaian nilai B yang diraih Pemerintah Kota Palembang ini menandakan akuntabilitas kinerja di Pemerintah Kota Palembang

telah dinilai baik. Walaupun begitu, Pemerintah Kota Palembang masih belum dapat mencapai target yang tertuang pada RPJMD Pemerintah Kota Palembang tahun 2018-2023 yaitu dengan kategori BB sejak tahun 2020 yang kemudian pada tahun 2022-2023 ini akan meningkat menjadi kategori A (memuaskan). Untuk mencapai target tersebut, tentunya Pemerintah Kota Palembang harus dapat meningkatkan faktor-faktor yang menjadi evaluasi guna menunjang pencapaian target nilai laporan kinerja Pemerintah Kota Palembang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi AKIP yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia. Di dalam AKIP Pemerintah Kota Palembang dijelaskan bahwa optimalisasi pengembangan mutu sumber daya manusia menjadi isu strategis yang perlu diperhatikan sebagai fokus pembangunan Kota Palembang. Pelaksanaan AKIP juga perlu didukung oleh sumber daya manusia dalam hal ini yaitu aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi sesuai bidang pekerjaan masing-masing serta sejalan dengan arah visi dan misi instansi sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan instansi. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2013 yang menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan aparatur yang kompeten dan professional. Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/1X/6/8/2003 bahwa salah satu syarat agar AKIP dapat terwujud dengan baik maka pelaksanaan AKIP harus beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya yang konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini berarti bahwa sumber daya yang digunakan harus benar-benar konsisten dan berkompeten dibidangnya sehingga terlaksana AKIP yang baik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ramadhani, & Ira Novianty (2020), menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan semakin meningkat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiyani (2020), Zulfiandri (2017), & Sukarno, dkk (2020), yang menyatakan

bahwa kompetensi aparat berpengaruh signifikan sehingga kompetensi aparat dapat meningkatkan implementasi sistem akuntabilitas kinerja keuangan pemerintah.

Di era sekarang ini, perkembangan teknologi informasi semakin pesat. Dalam AKIP Pemerintah Kota Palembang terdapat hambatan yaitu kurangnya pemanfaatan teknologi oleh tenaga ahli baik dalam pengembangan sarana dan prasarana maupun strategi dalam memberikan informasi. Berkembangnya teknologi informasi menimbulkan elektronifikasi dalam penyelenggaraan pemerintah guna meningkatkan efektivitas waktu dan efisiensi biaya diberbagai bidang termasuk AKIP. Berdasarkan Peraturan Presiden nomor 95 tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dituliskan bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi. Oleh karena itu, seiring dengan menguatnya tuntutan AKIP maka perlu memanfaatkan adanya teknologi informasi sehingga dapat meningkatkan kinerja serta memfasilitasi penyelesaian berbagai tugas dan kewajiban pemerintah termasuk kewajiban melaksanakan AKIP.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah di lakukan Herianto.dkk (2021), menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh karena Pemanfaatan teknologi informasi yang akurat serta dibantu oleh kemahiran personil yang menjalakkannya bisa memaksimalkan kinerja perusahaan serta individu yang berkaitan. Selain itu Septiyani (2020), menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh oleh karena itu Dengan memanfaatkan teknologi informasi akan mendorong terjadinya peningkatan pelayanan kepada publik.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi AKIP yaitu Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (selanjutnya disingkat SPIP). Instansi pemerintah juga berkewajiban untuk melaksanakan sistem pengendalian internal sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP bahwa

untuk mencapai pengelolaan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, wajib dilakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan. Inspektorat daerah menjadi pengawas internal pada sistem pemerintahan di daerah. Inspektorat memiliki fungsi sebagai pengontrol atas penggunaan keuangan dan kinerja dari instansi pemerintah. Hal ini tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang menjelaskan bahwa Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada pemerintah daerah memiliki tugas untuk melaksanakan revidi atas laporan kinerja demi terciptanya sebuah keyakinan atas keterandalan laporan kinerja. Keterlibatan Aparat Pengawasan Internal Pemerintahan dalam SPIP diharapkan dapat meningkatkan AKIP (Manullang dan Abdullah, 2019)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilianti(2020), Asmawanti S,dkk(2020), Fitriyani & Helmi Herawati(2019), Abdul Nasir. Arwan Gunawan(2019), menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif. Sedangkan penelitian terdahulu oleh Fitriawati.dkk (2017), menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan Karena Sistem Pengendalian Intern yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga nantinya akan memberikan suatu keyakinan bagi organisasi bahwa aktivitas yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, dan hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut secara teori, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian internal pemerintah mempengaruhi AKIP, namun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, hasil yang diperoleh dari tiap penelitian dapat berbeda-beda di setiap daerah sehingga menyebabkan penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut menggunakan variabel yang sama yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2), Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X3), dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) di lokasi yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kota Palembang ”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian internal pemerintah secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah yang diteliti, agar penelitian ini terfokus dan tidak meluas. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pembahasan tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang. Selain itu penulis membatasi ruang lingkup pembahasan pada objek penelitian yaitu pada Pemerintah Kota Palembang dengan responden penelitian yaitu pegawai OPD Pemerintah Kota Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan permasalahan yang penulis kemukakan adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang
3. Untuk mengetahui Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian internal Pemerintah secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan, dalam penelitian ini memiliki beberapa manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi instansi pemerintah:
Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tolak ukur pemerintah daerah untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.
2. Bagi Penulis:
Dapat berguna untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Bagi Mahasiswa:
Penelitian ini dapat berguna sebagai acuan kedepan bagi para mahasiswa untuk melakukan penelitian tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.