

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Di era globalisasi dan reformasi birokrasi ini banyak sekali terjadi perubahan yang begitu cepat, baik dalam dunia ekonomi, politik, sosial, budaya dan tata kelola pemerintah. Kondisi birokrasi Indonesia di era globalisasi dan reformasi saat ini bisa dikatakan belum menunjukkan arah perkembangan yang baik, karena masih banyak ditemukan birokrat yang arogan dan menganggap rakyatlah yang membutuhkannya, praktik KKN yang masih banyak terjadi, dan mentalitas birokrat yang masih jauh dari harapan. Untuk melaksanakan fungsi birokrasi secara tepat, cepat, dan konsisten guna mewujudkan birokrasi yang akuntabel dan baik. Agar terciptanya dengan baik (*Good governance*), maka menjadikan kinerja sebagai bagian pemerintahan yang sangat penting untuk memberikan pertanggung jawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran yang berhak diketahui oleh publik.

Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan di Indonesia masih belum berimbang, terutama yang terjadi pada pemerintah provinsi/kabupaten/kota. Mereka masih berorientasi pada pencapaian akuntabilitas keuangan dibandingkan dengan akuntabilitas kinerja. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu alat pertanggung jawaban instansi dimulai dari visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang dicantumkan dalam rencana strategis organisasi, yang kemudian dijabarkan dalam rencana kinerja tahunan untuk tujuan penetapan dan pengukuran kinerja, pengumpulan data, mengklasifikasikan, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja untuk memperbaiki kinerja organisasi pada periode berikutnya. Penerapan SAKIP tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan pemerintahan yang *Good governance*.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mana didalamnya menyebutkan bahwa :

SAKIP 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 pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Tujuan SAKIP 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 (SAKIP) 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.

Faktor yang dapat mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah salah satunya kejelasan sasaran anggaran. Menurut Suhartono dan Solichin (2006:24) “Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut”. Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian terdahulu mengenai kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik yang telah dilakukan oleh Indrayani, dkk (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik. Penelitian Mulyadi, dkk (2018) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah aceh. Penelitian Fathia (2017) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Sistem pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *Good corporate governance* menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan *good governance* terhadap kinerja organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern adalah “proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan”.

Penelitian terdahulu mengenai sistem pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah yang telah dilakukan oleh Claraini (2017) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah. Penelitian Cholis, dkk (2018) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Penelitian Azlina (2014) menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Berdasarkan PP No. 101 tahun 2000 menyatakan “*Good governance* adalah “pemerintah mengembangkan dan menetapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat”. Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara.

Penelitian terdahulu mengenai *Good governance* terhadap kinerja pemerintah yang telah dilakukan oleh Claraini (2017) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah. Penelitian Rumalolas (2018) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah. Penelitian Azlina (2014) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Dalam mewujudkan *good governance* maka kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kinerja. Menurut Hervesi, (2005:29) "Kompetensi adalah ciri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan,

pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya”. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 Kompetensi adalah “kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien”.

Penelitian terdahulu mengenai kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang telah dilakukan oleh Nugraheni Putri (2015) menyatakan bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dituntut untuk menciptakan kerja yang profesional dengan prinsip efisien, efektif dan ekonomis serta bertanggung jawab sesuai dengan peraturan. Ini semua akan menjadi kunci berjalannya sebuah pemerintahan dengan baik (*Good governance*). Guna mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik maka dipandang perlu melakukan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi tersebut, telah dikeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2010–2025 yang menjadi acuan Kementerian/Lembaga dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sasaran meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi diukur melalui Nilai akuntabilitas kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja BPN oleh PAN dan RB tahun 2014, Laporan AKIP BPN 2013 mendapat nilai 60,01 atau dengan perolehan predikat adalah CC (Cukup baik/memadai, perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar). Kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah masih rendah. Hal ini ditandai dengan lemahnya keterkaitan antara input anggaran dengan kinerja organisasi, dan orientasi kegiatan masih belum sepenuhnya berfokus pada hasil yang diharapkan dan dampak kemanfaatan yang

ditimbulkan terhadap masyarakat/publik baik secara langsung maupun tidak langsung.

Peningkatan kualitas penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja Hasil penilaian LAKIP 2013 yang memperoleh nilai CC sehingga diharapkan dalam kurun waktu 2015 – 2019 Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional mampu memperoleh nilai A. Namun hasil penilaian saat ini bukan semata-mata menunjukkan rendahnya kualitas LAKIP, tetapi lebih menunjukkan perlunya perbaikan kualitas penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional terutama pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Studi Kasus pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah *Good Governance* berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan?

5. Apakah Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah yang diteliti, agar penelitian ini terfokus dan tidak meluas. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini sehubungan dengan Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, *Good Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
2. Penelitian ini dilakukan di Provinsi Sumatera Selatan, dengan unit pengamatan Badan Pertanahan Nasional (BPN) sebagai entitas pelaporan pemerintah.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh terhadap Sistem Pengendalian Intern Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Good Governance* terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

5. Untuk mengetahui pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan penulis mengenai pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
2. Sebagai masukan kepada pihak-pihak yang terkait, khususnya pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan dalam mengevaluasi kinerja.
3. Dapat memberikan referensi kepada penulis lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

