

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan daerah dan kawasan khusus, pembagian urusan pemerintahan, penyelenggaraan pemerintahan, kepegawaian daerah, perda dan peraturan kepala daerah, perencanaan pembangunan daerah, keuangan daerah, kerja sama dan penyelesaian perselisihan, kawasan perkotaan, desa, pembinaan dan pengawasan, pertimbangan dalam kebijakan otonomi daerah.

Perkembangan penyelenggaraan pemerintah di Indonesia tidak terlepas dari konsep pemerintahan yang baik (*good governance*). Terselenggaranya *Good Governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. *Good governance* adalah tata kelola organisasi secara baik dengan prinsip-prinsip keterbukaan, keadilan dan dapat dipertanggung jawabkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara baik dengan prinsip keterbukaan, keadilan, dan dapat dipertanggung jawabkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada

pemerintah tersebut. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara Negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka.

Sejalan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, berdampak pada terjadinya pelimpahan kewenangan yang semakin luas dalam rangka meningkatkan efektivitas penyelenggaraan fungsi pemerintah daerah dalam mengelola keuangan daerah serta memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintah daerah dalam sumber dana, menentukan arah, tujuan, dan target penggunaan anggaran.

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dalam melaksanakan Peraturan Pemerintah tersebut telah ditetapkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah bahwa Pengelolaan keuangan daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan azas keadilan, kepatuhan, dan manfaat untuk masyarakat.

Suatu lembaga/instansi dituntut memiliki pandangan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai yang memiliki tugas, pokok, serta fungsinya selama periode tertentu yang berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu lembaga/instansi. Pada dasarnya setiap

pegawai menyadari bahwa dalam proses penyusunan anggaran harus dapat memenuhi target yang dianggarkan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja pegawai, karena dengan adanya akuntabilitas kepada masyarakat, masyarakat tidak hanya untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dianggarkan sehingga pemerintah daerah berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan yang ada karena akan dinilai dan diawasi oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan, peneliti menemukan data untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai Realisasi Program kegiatan Keuangan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Jalancagak Kabupaten Subang.

### **Tabel 1.1**

**Realisasi Program/Kegiatan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)  
Kecamatan Jalancagak Tahun 2017**

No	Program/Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Target Kinerja	Capaian Kinerja
1	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp 2,944,000.00	Rp 2,189,500.00	100%	74,37%
2	Monitoring dan Evaluasi Bantuan Keuangan	Rp 4,274,700.00	Rp 4,274,700.00	100%	100%
3	Program Sosial Masyarakat	Rp 18,111,000.00	Rp17,661,000.00	100%	97%
4	Pengembangan Data/Informasi/Statistik Daerah	Rp 2,799,600.00	Rp 2,799,600.00	100%	100%

*Sumber: Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah SKPD Kecamatan Jalancagak Tahun 2018*

Berdasarkan data masalah realisasi program/kegiatan keuangan SKPD Kecamatan Jalancagak, terlihat bahwa masalah realisasi program daerah masih kurang efektif. Kemampuan daerah dalam menjalankan program/kegiatan, langsung maupun tidak langsung mencerminkan kemampuan pemerintah daerah dalam membiayai pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan sosial masyarakat.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi realisasi program/kegiatan belum optimal dipengaruhi oleh akuntabilitas publik. Karakter utama akuntabilitas publik adalah adanya memberikan rasa tanggung jawab kepada para pegawai dan terciptanya suasana yang mendorong kreativitas. Dengan adanya tanggung jawab dalam menyusun anggaran, maka dibutuhkan keterlibatan para pegawai dalam proses penentuan arah maupun strategi kebijaksanaan dalam merealisasikan program-program yang dilaksanakan oleh pegawai.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam melaksanakan program/kegiatan dalam pencapaian kinerja yang optimal, karena salah satu faktor penentu keberhasilan/kegagalan organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi sangat membutuhkan SDM yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Dilihat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan data realisasi anggaran pendapatan dan belanja di atas, peneliti menemukan beberapa masalah utama diantaranya:

1. Masih terbatasnya kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hadal sebagai aparatur pembina, serta masih kurang professional terutama dalam menangani kegiatan yang spesifik yang memerlukan keahlian tertentu.
2. Jumlah dana pendukung untuk kegiatan tertentu masih terbatas, apalagi jika dibandingkan dengan cakupan luar wilayah dan banyaknya objek binaan.
3. Implementasi Permendagri Nomor 21 tahun 2011 perubahan atas Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 belum secara optimal, hal ini masih perlunya pembinaan dan pelatihan secara professional terutama bagi pengelola keuangan di SKPD.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KECAMATAN JALANCAGAK KABUPATEN SUBANG TAHUN  
2017”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membatasi permasalahan-permasalahan menjadi beberapa yaitu:

1. Berdasarkan data LAKIP bahwa masih adanya pegawai yang tidak terlibat dalam penyusunan anggaran dan adanya pegawai yang belum bisa dalam penyusunan anggaran sehingga masih dibantu dalam proses penyusunan anggaran.
2. Belum optimalnya penyusunan anggaran program yang menyebabkan realisasi tidak mencapai 100% dan menyebabkan masih adanya sisa anggaran.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang berhubungan dengan penelitian sebagai berikut:

“Seberapa besar Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jalancagak Tahun 2017?”

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jalancagak tahun 2017.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya, terutama untuk pengkajian topik-topik yang berkaitan

dengan masalah-masalah yang dibahas, yakni teori dan pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai suatu pemerintahan daerah. Memperkaya khasanah pengetahuan tentang administrasi publik, khususnya terkait dengan administrasi keuangan dan manajemen publik.

### **1.5 2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pihak Kecamatan Jalancagak Kabupaten Subang dalam pengelolaan anggaran pemerintah khususnya akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai. Juga kepada pihak-pihak lainnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembandingan di kalangan akademis dalam penelitian selanjutnya.

## **1.6 Kerangka Pemikiran**

Administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Chandler dan Plano (Dalam Pasolong, 2013:7)

Menurut Syafiie (2010: 24) menyebutkan pengertian administrasi publik secara global yaitu sebagai Secara global, administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecepatan, dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, membrikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Kuangan Negara adalah semua hak dan kewajiban Negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik Negara berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban, Sumarsono (2010: 35)

Menurut Bastian (2010:42) memberikan pengertian bahwa keuangan Negara adalah Keuangan Negara dapat diinterpretasikan sebagai pelaksana hak dan kewajiban warga yang bisa dinilai dengan uang dalam kerangka tata cara penyelenggaraan pemerintahan. Wujud pelaksanaan keuangan Negara tersebut dapat diidentifikasi sebagai segala bentuk ekayaan, hak dan kewajiban Negara yang tercantum dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) serta laporan pelaksanaannya.

Dalam penjelasan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 Pasal 1 Huruf 1 tentang keuangan Negara dinyatakan bahwa pendekatan yang digunakan dalam merumuskan pengertian keuangan Negara adalah semua hak dan kewajiban Negara yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan milik Negara berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut.

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban pemegang amanah (pemerintahan) untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut. (Mardiasmo, 2009:20).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berpendapat bahwa akuntabilitas adalah perbandingan antara kesadaran atar pertanggung jawaban yang dilakukan dengan



pemanfaatan sumber daya yang ada, dan bagaimana tindakan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar senantiasa menjadi lebih baik sebelumnya, dalam memanfaatkan waktu kerja dan lain sebagainya.

Menurut Hopwood dan Tomkins dalam Rakhmat (2018:145) dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga publik, yaitu:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran  
Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi dan kolusi. Akuntabilitas hukum menuntut penegakan hukum (*law enforcement*), sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik organisasi yang sehat, tidak terjadi malapraktik dan malaadministrasi.
2. Akuntabilitas Proses (*process accountability*)  
Akuntabilitas proses terkait dengan yang digunakan dalam melaksanakan tugas, apakah sudah cukup baik dalam hal kecukupan akuntabilitas sistem informasi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, *responsive*, dan biaya murah.
3. Akuntabilitas Program (*program accountability*)  
Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, serta apakah organisasi telah mempertimbangkan alternative program yang memberikan hasil optimal dengan biaya minimal, lembaga-lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.
4. Akuntabilitas Kebijakan (*policy accountability*)  
Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggung jawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak di masa depan.

Pengertian kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Rivai, 2005:15).

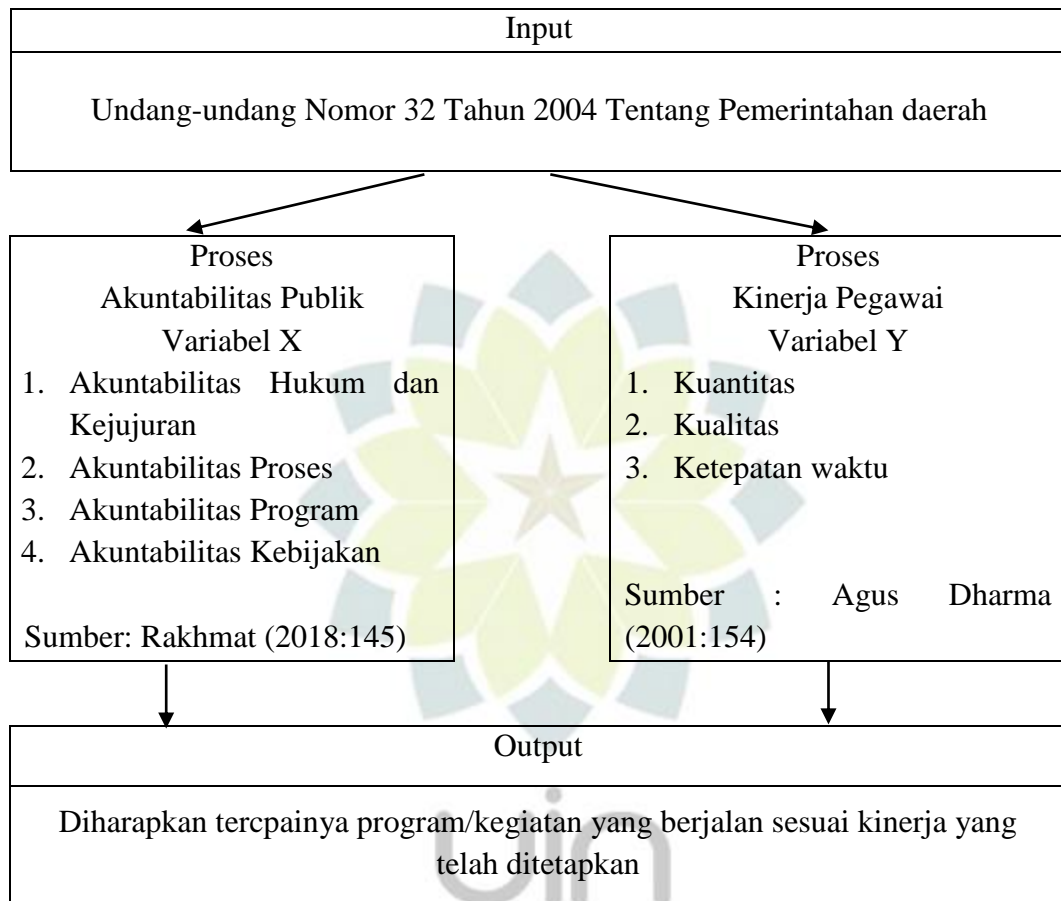
Agus Dharma (2001:105) memberikan pengertian kinerja pegawai sebagai berikut: “ Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”.

Menurut Dharma (2001:154) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



### 1.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan dari akuntabilitas publik terhadap kinerja pegawai