

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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. Kinerja sektor publik merupakan hal terpenting dalam mewujudkan pembangunan nasional guna tercapainya kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.

Sektor publik adalah suatu entitas yang mempunyai aktivitas yang berhubungan dengan usaha menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam memenuhi kebutuhan publik (Mardiasmo, 2009:2). Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang berorientasi pada publik/masyarakat. Segala tindakan dan kebijakan yang dilakukan dalam suatu organisasi sektor publik wajib mengutamakan kepentingan masyarakat dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Orang-orang dalam organisasi sektor publik diberikan kepercayaan oleh masyarakat dalam melayani masyarakat, maka dari itu kinerja suatu organisasi sektor publik menjadi perhatian utama masyarakat dalam menentukan disalahgunakannya kepercayaan yang diberikan.

Keberhasilan kinerja pemerintahan dapat dinilai dari pembangunan baik di bidang ekonomi, politik, sosial maupun budaya. Masyarakat luas menilai

keberhasilan pembangunan pada bidang ekonomi yang terwujud dalam pembangunan infrastruktur. Pembangunan bukan hanya berarti penekanan pada akselerasi dan keberhasilan di bidang ekonomi, namun meliputi reorganisasi dan pembaharuan seluruh sistem dan aktivitas ekonomi dan sosial dalam mensejahterakan kehidupan masyarakat.

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber pengesahannya berasal dari masyarakat. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Untuk pemerintah daerah, 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 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Tuntutan agar instansi pemerintah terutama bagi pemerintah daerah untuk dapat mengukur kinerja semakin besar dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan Daerah, yang diganti dengan PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala 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

alokasi anggaran daerah. Agar pemerintahan yang baik tersebut menjadi kenyataan dan sukses, maka kualitas pelaksanaan kerjanya harus ditingkatkan.

Rusli Bajuri (2006) dalam Ferdian Malik (2013) mengemukakan bahwa harus diakui selama ini aparat pemerintah dalam tugasnya belum secara optimal memperlihatkan citra dan kinerja yang diharapkan berdasarkan prinsip penyelenggaraan negara dan pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab. Masalah yang dapat dirasakan oleh masyarakat yaitu dilihat dari pelayanan yang lambat maupun penyelesaian pembangunan yang tidak tepat waktu. Sehingga penilaian dari masyarakat terhadap kinerja aparat pemerintahan dinilai sangat rendah. Ini dikarenakan kinerja aparat pemerintah melenceng dari peraturan-peraturan setiap dinas.

Fenomena yang terjadi dan berkaitan dengan kinerja instansi pemerintah terjadi pada penyelenggaraan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (PNPM MPd). Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) merupakan upaya pemerintah untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan di tanah air. Pemerintah memperkenalkan PNPM di Jakarta, pada 1 September 2006 dan diresmikan oleh Presiden RI tanggal 30 April 2007 di Kota Palu, Sulawesi Tengah. Sejak saat itu (Program Pengembangan Kecamatan (PPK) merupakan cikal bakal PNPM Mandiri Pedesaan (PNPM MPd). Tahun 2007 merupakan masa transisi peralihan dari PPK ke PNPM-PPK, yang selanjutnya pada Tahun 2008 sepenuhnya telah diterapkan PNPM MPd. Tujuan umum PNPM MPd adalah meningkatnya kesejahteraan dan kesempatan kerja masyarakat miskin di pedesaan, dengan mendorong kemandirian dalam pengambilan

keputusan dan pengelolaan pembangunan. Sasaran PNPM MPd pada 2008 diprioritaskan kepada kelurahan/desa dan penduduk termiskin, sedangkan pada 2009 seluruh kecamatan di Indonesia menerima alokasi bantuan langsung masyarakat (BLM) PNPM Mandiri, yang penetapannya lebih proporsional terhadap jumlah penduduk miskin (*pro poor*) dan keberlanjutan program-program pemberdayaan masyarakat secara mandiri.

Berdasarkan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) II Tahun 2009, BPK melakukan pemeriksaan atas PNPM MPd pada delapan provinsi dengan mengambil sampel pemeriksaan sebanyak dua kabupaten pada setiap provinsi atau seluruhnya 16 kabupaten. Hasil dari pemeriksaan tersebut mengungkapkan adanya kelemahan pada aspek perencanaan, pembukuan dan pencatatan, serta pelaporan dan pertanggungjawaban yang menimbulkan kasus-kasus kelemahan sistem pengendalian intern (SPI) seperti kelemahan atas sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, kelemahan atas sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja, dan kelemahan atas struktur pengendalian intern. Permasalahan kelemahan SPI tersebut secara umum terjadi antara lain karena kebijakan/aturan/pedoman/petunjuk teknis yang ada kurang memadai/lengkap, ketidakcermatan dalam pelaksanaan tugas, kurangnya kesadaran dalam pelaksanaan ketentuan perundang-undangan, kurangnya koordinasi antar instansi terkait, dan lemahnya pengawasan dan pengendalian oleh atasan langsung.

Atas permasalahan kelemahan SPI tersebut, BPK telah merekomendasikan agar pimpinan entitas yang diperiksa membuat atau memperbaiki kebijakan/aturan/pedoman/petunjuk teknis yang ada, sehingga lebih

memadai, lebih meningkatkan koordinasi antar instansi terkait, memberikan sanksi yang tegas kepada pihak yang menyalahi ketentuan sesuai peraturan yang berlaku, serta meningkatkan pengawasan dan pengendalian (IHPS II BPK RI, 2009).

Fenomena lain yang terjadi dan berkaitan dengan kinerja instansi pemerintah terjadi di Bandung. Dalam Bisnis-jabar, memperingati hari anti korupsi se-dunia yang jatuh pada 9 Desember, Ombudsman melakukan survey terhadap 30 SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dengan rincian 18 masuk zona merah, 1 zona kuning dan hanya satu yang terbilang baik, masuk zona hijau. Ketua Ombudsman Perwakian Jawa Barat Haneda Sri Lastoto mengemukakan tiga hal dinilai dari buruknya pelayanan publik seperti tidak adanya standar waktu pelayanan, biaya yang dikeluarkan serta maklumat pelayanan. Haneda menyatakan ada sembilan variabel yang digunakan untuk menilai kepatuhan tersebut yakni, standar pelayanan, meklumat pelayanan, sistem informasi publik, sumber daya manusia, untuk pengelolaan pengaduan, pelayanan khusus, visi misi dan motto, ISO dan atribut.

Menurutnya, 60% SKPD dalam survei tersebut tidak memajang standar waktu dan biaya pelayanan. Kemudian 90% tidak memajang maklumat pelayanan di tempat penyelenggara pelayanan tersebut. Lebih lanjut, kata Haneda, hal yang perlu menjadi catatan, semua unit pelayanan publik yang menjadi sampel dalam observasi tidak menyediakan sarana bagi pengguna layanan berkebutuhan khusus. Padahal, sesuai dengan Undang-undang Pelayanan Publik, penyelenggara pelayanan publik wajib memberikan pelayanan dengan perlakuan khusus kepada

anggota masyarakat tertentu. Antara lain penyandang cacat, lanjut usia, wanita hamil, anak-anak, korban bencana alam, dan korban bencana sosial. Sekitar 90% SKPD tidak memiliki sarana bagi disabilitas. Situasi ini mengindikasikan tidak adanya komitmen yang bisa ditagih oleh pengguna layanan kepada penyelenggara pelayanan (bandung.bisnis.com).

Fenomena lain yang terjadi dan berkaitan dengan kinerja instansi pemerintah juga terjadi di Sumedang. Berdasarkan hasil survey Pusat Studi Politik dan Keamanan (PSPK) Universitas Padjadjaran bekerjasama dengan Pusat kajian dan Kepakaran Statistika (PK2S) FMIPA Universitas Padjadjaran mengungkapkan Kabupaten Sumedang berada di urutan terbawah tingkat kepuasan publik. Survey tersebut difokuskan pada enam aspek, yakni kepemimpinan, infrastruktur, regulasi, pelayanan dasar, anggaran dan sumber daya aparatur. Kelemahan yang paling mendasar, yakni kepemimpinan. Lemahnya kepemimpinan di Kabupaten Sumedang membawa dampak buruk terhadap komponen lainnya.

Sekretaris Komisi A DPRD Kabupaten Sumedang, Ermi Triaji menyatakan bahwa kondisi kepemimpinan di Kabupaten Sumedang seolah tidak ada ruh, spirit dan etos kerja. Ketika pemimpin tidak kuat, akan berdampak buruk pada berbagai aspek lainnya. Ermi menambahkan, jika dilihat dari regulasi sudah lengkap dan matang. Seperti regulasi tentang anggaran, perizinan, desa serta kepegawaian. Bahkan regulasi Kabupaten Sumedang terdepan di Jabar dan Sumedang menjadi tempat studi banding dari daerah lainnya. Masalahnya hanya tataran implementasi dan aplikasinya masih lemah (jabarmerdeka.com).

Terungkapnya beberapa kasus tersebut menyebabkan menurunnya kredibilitas organisasi sektor publik dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah pusat maupun daerah. Hal ini juga mengisyaratkan bahwa kinerja suatu organisasi sektor publik masih belum memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat. Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam setiap aspek dunia usaha, karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui tingkat efektivitas, efisiensi dan ekonomis penetapan strategi serta implementasinya dalam kurun waktu tertentu. Adanya kasus-kasus penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh para pejabat pusat maupun daerah membuat esensi penilaian kinerja semakin penting untuk dilakukan.

Menurut Sudarmanto (2014), kompetensi SDM atau akhir-akhir ini banyak orang menyebutnya *soft competence* atau *soft skill* merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Menurut Lako (1980) seperti yang dikutip oleh Lako dan Sumaryati (2002), SDM yang berkualitas paling tidak memiliki empat karakter berikut: 1) Memiliki *competence (knowledge, skill, abilities dan experience)* yang memadai; 2) *commitment* pada organisasi; 3) selalu bertindak *cost – effectiveness* dalam setiap aktivitasnya; 4) *Congruence of goals* yaitu bertindak sesuai dengan tujuan organisasi.

Salah satu hambatan yang sering dihadapi oleh pemerintah daerah dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan serta pemberian pelayanan kepada masyarakat adalah belum sesuai kualitas kerja aparatur dengan apa yang diinginkan masyarakat, kurang tersedianya sumber daya manusia yang ahli dan

sesuai dengan bidang kerjanya, kurang terampilnya aparatur pemerintah daerah dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dan kondisi kapasitas administratif pegawai yang tidak memadai. Bagi instansi pemerintah, tersedianya SDM aparatur (Pegawai Negeri Sipil) yang berkualitas dan profesional merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

Selain kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal (SPI) menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2008:163). Menurut Arens (2008) dalam Gustika (2008) sistem pengendalian internal dapat menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran manajemen dalam kategori kenadalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi dari operasional dan pemenuhan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang biasa ditetapkan.

Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagai pedoman dalam mengendalikan penyelenggaraan kegiatan setiap Instansi pemerintah. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan maka diharapkan

pelaksanaan pembangunan dapat terlaksana secara transparan, efisien, efektif, akuntabel, dan profesional tanpa ada korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Temasmi Meriem Permatasari dengan judul “Pengaruh Komitmen Karyawan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Di Kota Pasuruan”. Hasil penelitian menerangkan bahwa Komitmen Karyawan dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Meskipun penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya, akan tetapi terdapat perbedaan pada variabel yang diteliti, waktu dan lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian singkat yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: **“PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH (Survey pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Sumedang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini agar dapat mencapai sasaran dalam penyusunan, penulis membatasi masalah-masalah yang akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi SDM pada SKPD di Kabupaten Sumedang.

2. Bagaimana sistem pengendalian internal pemerintah pada SKPD di Kabupaten Sumedang.
3. Bagaimana kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD di Kabupaten Sumedang.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi SDM dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD di Kabupaten Sumedang secara parsial dan simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memenuhi ujian sarjana ekonomi program studi akuntansi. Dan untuk mengumpulkan data, menganalisis, mengetahui, dan menjelaskan mengenai pengaruh kompetensi SDM dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah daerah (Survey pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Sumedang).

1.3.2 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk memahami dan mengetahui bagaimana kompetensi SDM pada SKPD di Kabupaten Sumedang.

2. Untuk memahami dan mengetahui bagaimana sistem pengendalian internal pemerintah pada SKPD di Kabupaten Sumedang.
3. Untuk memahami dan mengetahui bagaimana kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD di Kabupaten Sumedang.
4. Untuk memahami dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD di Kabupaten Sumedang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan di bidang akuntansi.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, mengenai pengaruh kompetensi SDM dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah daerah (survey pada SKPD di Kabupaten Sumedang).

b. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu sumbang pikiran dan alat penilaian agar memiliki kompetensi SDM yang baik dan sistem pengendalian internal pemerintah dapat berjalan dengan baik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah daerah (survey pada SKPD di Kabupaten Sumedang).

c. Bagi Instansi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai alat pertimbangan, acuan, dan referensi tambahan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompetensi SDM dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah daerah dengan mengacu pada penelitian yang lebih baik.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintahan di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat yang beralamat di Jl. Prabu Gajah Agung Sumedang, Telp. 0261-201681, Fax 0261-201681, E-mail: admin@sumedangkab.go.id dan Website: www.sumedangkab.go.id. Penulis melaksanakan penelitian pada waktu yang telah ditentukan.