

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka menjelaskan beberapa teori yang berkaitan dengan variabel penelitian dari hasil penelitian terdahulu dan publikasi umum. Adapun kajian pustaka yang di kemukakan adalah sebagai berikut:

2.1.1 Akuntabilitas

2.1.1.1 Pengetahuan Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas merupakan konsep etika yang berkaitan dengan pertanggungjawaban pada pemerintah. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah pada Undang-Undang No 32 dan No 33 Tahun 2004 tentang kinerja pemerintah daerah. Didalam kedua UU tersebut dijelaskan bahwa terdapat pergantian sistem akuntabilitas, yang mulanya bersifat vertikal (pertanggungjawaban kepada pemerintah pusat) menjadi bersifat horizontal (pertanggungjawaban terhadap masyarakat melalui Dewan Perwakilan Rakyat). Hal tersebut bermakna bahwa pemerintah dituntun untuk melakukan akuntabilitas atau pertanggungjawaban terhadap masyarakat

Menurut Chintia Ayu Tamara, (2016)

“akuntabilitas publik dibuat dalam periode khusus. Informasi yang ada di dalamnya tersebut lalu bisa disebarluaskan pada mereka yang memberikan kepercayaan atau pada pihak yang terkena dampak dari diterapkannya kebijakan perusahaan. Prinsip akuntabilitas menetapkan bahwa sesungguhnya setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan pemerintahan melalui birokrasi publik harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. “

Pengertian akuntabilitas publik menurut Mardiasmo (2013: 18) adalah sebagai berikut:

“Akuntabilitas publik adalah kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Dalam melakukan akuntabilitas publik, organisasi sektor publik berkewajiban memberikan informasi sebagai bentuk pemenuhan hak-hak publik. Hak-hak publik itu antara lain: 1) Hak untuk tahu (*right to know*), 2) Hak untuk diberi informasi (*right to be informed*), dan 3) Hak untuk didengar aspirasinya (*right to be heard and to be listened to*). Organisasi sektor publik dituntut untuk tidak sekedar melakukan akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), yaitu pelaporan kepada atasan, akan tetapi juga melakukan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*), yaitu pelaporan kepada masyarakat luas.”

Pengertian menurut Mahmudi (2016: 19) dalam pengertian akuntabilitas publik adalah sebagai berikut:

“Akuntabilitas publik adalah kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi manfaat (*principal*).”

Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang SAP menyatakan bahwa:

“Akuntabilitas yaitu mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.”

Pengertian akuntabilitas publik Lukito (2014) menyatakan bahwa:

“Akuntabilitas adalah kewajiban penyelenggara kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerja.”

Menurut Bastian (2010: 385) akuntabilitas publik adalah sebagai berikut :

“Akuntabilitas publik adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja, dan tindakan seseorang atau badan hukum dan pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.”

Pengertian akuntabilitas publik menurut Penny Kusumastuti (2014: 2) adalah sebagai berikut:

“Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil kinerjanya.”

Definisi akuntabilitas menurut Lloyd, et al dalam Alnoor Ebrahim (2010) sebagai berikut :

“The process through which an organization makes a commitment to respond to and balance the needs of stakeholders in its decision making process and activities, and delivers against this commitment.”

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas Akuntabilitas adalah suatu pertanggungjawaban oleh pihak-pihak yang diberi kepercayaan oleh masyarakat/individu dimana nantinya terdapat keberhasilan atau kegagalan di dalam pelaksanaan tugasnya tersebut dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Prinsip Akuntabilitas Publik

Menurut Budiardjo (2007: 81) prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan akuntabilitas adalah sebagai berikut :

1. “Harus ada komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh staf
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin kegunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku

3. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran
4. Harus berorientasi kepada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh
5. Harus jujur, obyektif, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.”

Menurut Rizal, et.al (2018) Terdapat beberapa prinsip pemerintahan yang akuntabel diantaranya sebagai berikut:

1. Mampu menyajikan informasi penyelenggaraan pemerintah secara terbuka, cepat, tepat kepada masyarakat.
2. Mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi publik.
3. Mampu menjelaskan dan mempertanggungjawabkan setiap kebijakan publik secara proposional.
4. Mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan.
5. Adanya sasaran bagi publik untuk menilai kinerja pemerintah. Dengan pertanggungjawaban publik, masyarakat dapat menilai derajat pencapaian pelaksanaan program/kegiatan pemerintah.

2.1.1.3 Manfaat Akuntabilitas Publik

Menurut Albugis (2016), manfaat akuntabilitas upaya perwujudan sistem akuntabilitas pada organisasi dimaksudkan untuk :

1. “Memulihkan dan memelihara kepercayaan masyarakat terhadap organisasi
2. Mendorong terciptanya transparansi dan responsivitas organisasi
3. Mendorong partisipasi masyarakat
4. Menjadikan organisasi lebih dapat beroperasi secara efisien, efektif, ekonomis dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya
5. Mendorong pengembangan sistem penilaian yang wajar melalui pengembangan pengukuran kinerja
6. Mendorong terciptanya iklim kerja yang sehat dan kondusif serta peningkatan disiplin
7. Mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.”

Menurut Asis (2006) menyatakan bahwa strategi yang dapat dilakukan untuk memberantas atau mencegah praktek korupsi salah satunya adalah meningkatkan

akuntabilitas. Akuntabilitas diyakini dapat memberikan kontribusi dalam usaha mereduksi praktek korupsi di kalangan elit politik.

2.1.1.4 Dimensi Akuntabilitas Publik

Pengukuran akuntabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan lima indikator, diantaranya:

1. “Suatu proses pembuatan tertulis mengenai suatu keputusan bagi stakeholder yang membutuhkan, nantinya keputusan tersebut harus sudah sesuai dengan standar dan nilai-nilai serta administrasi yang berlaku,
2. Keakuratan serta kelengkapan suatu informasi yang dimana mempunyai hubungan dengan beberapa cara untuk mencapai tujuan dan sasaran dari suatu program,
3. Kejelasan dari sasaran dari suatu kebijakan yang telah diambil,
4. Penyebarluasan suatu informasi mengenai keputusan yang telah dibuat serta mekanisme mengenai pengaduan masyarakat
5. Sistem informasi manajemen mengenai dana monitoring hasil”

Menurut Mahmudi (2013) terdapat lima dimensi akuntabilitas, yaitu:

1. “Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran
Tanggung jawab hukum dan kejujuran adalah kewajiban lembaga publik untuk bertindak jujur dalam pekerjaan mereka dan mematuhi peraturan hukum yang berlaku.
2. Akuntabilitas Manajerial
Akuntabilitas manajerial adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.
3. Akuntabilitas Program
Akuntabilitas program mengacu pada pemeriksaan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dan apakah organisasi telah mempertimbangkan program alternatif yang memberikan hasil terbaik dengan biaya rendah.
4. Akuntabilitas Kebijakan
Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil.”

Dalam penelitian ini, indikator akuntabilitas menggunakan Skor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemeirntah (SAKIP) menurut (Wardhana et al 2015: 575).

2.1.1.5 Sistem Akuntabilitas Pemerintah Daerah

Reformasi yang sedang berlangsung mendorong pemerintah untuk merumuskan indikator kinerja pemerintah daerah yang diprakasai oleh Menteri Dalam Negeri bekerjasama dengan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, berupaya mengembangkan indikator yang dapat membuktikan kemampuan pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi dan desentralisasi fiskal.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) melanjutkan usaha di atas dengan memulai mengembangkan sistem pemeringkatan pemerintah daerah untuk menilai kemampuan pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi. Indikator yang digunakan untuk mengevaluasi otoritas tambahan yang mungkin ditransfer kepada pemerintah daerah dan jenis bantuan teknis apa saja yang diperlukan. Indikator tersebut mencakup empat fungsi yaitu perencanaan dan pemograman, mobilisasi sumber daya, manajemen dan penganggaran, desain, dan implementasi proyek.

Sesuai dengan Inpres No. 7 tahun 1999, usaha tersebut di atas berlanjut yang mengharuskan eselon II ke atas untuk menyiapkan Laporan Akuntabilitas Kinerja yang kemudian dikenal sebagai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Eselon II dan yang lebih pelaporan atas kinerja instansi pemerintahnya. Namun demikian, masih banyak kendala terutama pada teknis pelaksanaannya.

2.1.1.6 Instansi Pemerintah yang Akuntabel

Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang meliputi :

1. Perencanaan kinerja
2. Pengukuran kinerja
3. Evaluasi kinerja
4. Pelaporan kinerja; dan
5. Capaian kinerja

Komponen, sub-komponen dan bobot untuk masing-masing komponen secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Table 2.1
Komponen, Sub-Komponen dan Bobot Penilaian

| No | Komponen | Bobot | Sub-Komponen |
|----|---------------------|-------|--|
| 1. | Perencanaan Kinerja | 35% | a. Rencana startegis 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra dan Implementasi Renstra; b. Rencana Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi: Pemenuhan RKT (4,5%), Kualitas RKT (11,25%), dan Implementasi RKT (6,75%) |
| 2. | Pengukuran Kinerja | 20% | a. Pemenuhan Pengukuran 4% b. Kualitas Pengukuran 10% c. Implementasi Pengukuran 6% |
| 3. | Pelaporan Kinerja | 15% | a. Pemenuhan Pelaporan 3% b. Penyajian informasi kinerja 8% c. Pemanfaatan informasi kinerja 4% |
| 4. | Evaluasi Kinerja | 10% | a. Pemenuhan evaluasi 2% b. kualitas evaluasi 5% c. pemanfaatan hasil evaluasi 3% |
| 5. | Capaian Kinerja | 20% | a. kinerja yang dilaporkan (output) 5% b. kinerja yang dilaporkan (outcome) 5% c. kinerja lainnya 5% |

| | | |
|-------|------|--|
| Total | 100% | |
|-------|------|--|

Sumber : PermenPAN No. 25 Tahun 2012

Tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang akuntabel pada akhirnya akan ditentukan di dalam kategori sebagai berikut :

Table 2.2
Kategori Nilai Akhir Penilaian

| No | Kategori | Nilai Angka | Interprestasi |
|----|----------|-------------|--|
| 1. | AA | >85-100 | Memuaskan |
| 2. | A | >75-85 | Sangat Baik |
| 3. | B | >65-75 | Baik, perlu sedikit perbaikan |
| 4. | CC | >50-65 | Cukup baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar |
| 5. | C | >30-50 | Agak kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar |
| 6. | D | 0-30 | Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar |

Sumber: Wardhana et al. (2015: 575)

2.1.2 Transparansi

2.1.2.1 Pengertian Transparansi

Transparansi merupakan prinsip untuk menjamin kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan dengan kata lain transparansi dapat diartikan sebagai keterbukaan dalam melaksanakan suatu proses kegiatan yang terkait dengan pengelolaan sumber daya kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 yang dimaksud dengan Transparansi adalah sebagai berikut:

“Transparansi yaitu bentuk pertanggungjawaban yang harus disampaikan oleh agen secara terbuka kepada publik atas dasar bahwa publik memiliki hak untuk

mendapatkan informasi secara terbuka dari pemerintah atas pengelolaan sumber daya dengan mematuhi seluruh aturan yang berlaku.”

Transparansi pada akhirnya akan menciptakan *horizontal accountability* antara pemerintahan desa dengan masyarakat sehingga tercipta pemerintahan desa yang bersih, efektif, efisien, akuntabel dan responsive terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat. Dengan adanya transparansi pengelolaan keuangan desa, maka pemerintah desa akan mendapat kepercayaan dan dukungan dari publik, dan pemerintah desa tentunya akan bekerja lebih serius dan disiplin. Selain itu dengan meningkatnya transparansi dalam mengelola keuangan desa maka diharapkan kualitas pelayanan publik akan semakin baik dan dapat mewujudkan tata pemerintah yang baik dan bersih.

Menurut Setiana dan Yuliani (2017:206):

“Transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur pada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan.”

Menurut Poae dan Saerang (2013:29) transparan merupakan suatu kebebasan mengakses aktivitas politik dan ekonomi pemerintah dan keputusan-keputusannya.

Menurut Pratolo & Jatmiko, (2017) suatu pencapaian transparansi sehingga dapat dikatakan berhasil apabila dapat memenuhi beberapa indikator sebagai berikut:

1. Mampu melakukan peningkatan atas keyakinan serta kepercayaan masyarakat pada pemerintah daerah
2. Peningkatan dalam partisipasi masyarakat
3. Masyarakat semakin bertambah wawasannya serta pengetahuan mengenai penyelenggaraan pemerintah
4. Pelanggaran terhadap undang-undang mengalami penurunan.

Transparansi memiliki tiga karakteristik, Mardiasmo (2018:19)

mengemukakan karakteristik tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Informatif. Pemberian arus informasi, berita, penjelasan mekanisme, prosedur, data, fakta kepada stakeholders yang membutuhkan informasi secara jelas dan akurat.
2. Keterbukaan. Keterbukaan informasi publik memberikan hak kepada setiap orang untuk memperoleh informasi dengan mengakses data yang ada di badan publik, dan menegaskan bahwa setiap informasi publik itu harus bersifat terbuka dan dapat diakses oleh setiap pengguna informasi
3. Pengungkapan. Pengungkapan kepada masyarakat atau publik (stakeholders) atas aktifitas dan kinerja finansial.

Menurut Agoes dan Ardana (2009) pengertian transparansi adalah sebagai

berikut :

“Transparansi artinya kewajiban bagi para pengelola untuk menjalankan prinsip keterbukaan dalam proses keputusan dan penyampaian informasi keterbukaan dalam menyampaikan informasi juga mengandung arti bahwa informasi yang disampaikan harus lengkap, benar, dan tepat waktu kepada semua pemangku kepentingan. Tidak boleh ada hal-hak yang dirahasiakan, disembunyikan, ditutup-tutupi, atau ditunda-tunda pengungkapannya.”

Menurut Mardiasmo (2002) transparansi merupakan prinsip yang harus dipegang teguh dan dilaksanakan dalam pengelolaan keuangan daerah. Hal ini karena pada dasarnya masyarakat (publik) memiliki hal dasar terhadap pemda, yaitu :

1. “Hak untuk mengetahui, yaitu mengetahui kebijakan pemerintah, mengetahui keputusan yang diambil pemerintah, dan mengetahui alasan yang dilakukannya suatu kebijakan dan keputusan tertentu.
2. Hak untuk diberi informasi, yaitu yang meliputi hak untuk diberi penjelasan secara terbuka atas permasalahan yang menjadi perdebatan publik.
3. Hak untuk didengar aspirasinya.”

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 menjelaskan bahwa :

“Transparan adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban Pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada Perundang-undangan.”

Selanjutnya pengertian transparansi menurut Mardiasmo (2009) adalah sebagai

berikut :

“Transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam membuat kebijakan-kebijakan keuangan daerah sehingga dapat diketahui dan diawasi oleh DPRD dan masyarakat.”

Kemudian menurut Mursyidi (2015: 44), transparansi adalah sebagai berikut :

“Memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur karena masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya para peraturan perundang-undangan.”

Dari beberapa definisi di atas mengenai Transparansi dapat disimpulkan bahwa

Transparansi sangatlah penting dalam suatu organisasi pemerintah. Tujuannya adalah untuk meminimalisir yang selanjutnya dapat mengarah kepada penyimpangan kekuasaan, terutama kewenangan yang hanya dikuasai dan dimonopoli oleh negara. Dengan begitu, bentuk-bentuk kecurangan yang terjadi dalam pemerintah dapat diminimalisir. Selain itu, kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah akan semakin meningkat karena pemerintah memiliki niat baik untuk memberikan informasi yang sebenarnya mengenai kinerja yang mereka lakukan. Namun, transparansi juga harus terdapat batasan-batasan, pemerintah harus dapat memilih dengan benar mana informasi yang layak untuk dikonsumsi publik dan mana informasi yang tidak boleh diketahui oleh publik.

2.1.2.2 Indikator Transparansi

Dengan adanya indikator dapat dilihat bahwa transparansi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk menjembatani kebutuhan masyarakat tentang keingintahuan masyarakat terhadap jalannya pemerintahan di daerah mereka sendiri.

Indikator transparansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator transparansi melalui pengungkapan Informasi Keuangan dan Non-Keuangan di *website* instansi pemerintahan. Jika tersedia diberi skor 1. Jika tidak tersedia diberi skor 0 (Ritonga dan Syamsul, 2016).

Sedangkan indikator-indikator prinsip transparansi menurut Kristianten dalam Ultafiah (2017:25) adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan dan akses informasi yang jelas tentang perencanaan, prosedur pelaksanaan dan pertanggungjawaban;
2. Adanya musyawarah yang melibatkan masyarakat;
3. Keterbukaan proses pengelolaan;
4. Keterbukaan informasi tentang dokumen pengelolaan dana pemerintah daerah

Selain itu, menurut Krina (2003: 17) indikator-indikator dari transparansi adalah sebagai berikut:

1. “Penyediaan informasi yang jelas
2. Kemudahan akses informasi
3. Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan untuk membayar uang suap
4. Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.”

Transparansi memiliki tiga karakteristik, Mardiasmo (2018:19) mengemukakan karakteristik tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Informatif. Pemberian arus informasi, berita, penjelasan mekanisme, prosedur, data, fakta kepada stakeholders yang membutuhkan informasi secara jelas dan akurat.
2. Keterbukaan. Keterbukaan informasi publik memberikan hak kepada setiap orang untuk memperoleh informasi dengan mengakses data yang ada di badan publik, dan menegaskan bahwa setiap informasi publik itu harus bersifat terbuka dan dapat diakses oleh setiap pengguna informasi.
3. Pengungkapan. Pengungkapan kepada masyarakat atau publik (stakeholders) atas aktifitas dan kinerja finansial.

Prinsip yang memastikan bahwa setiap orang berhak untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yaitu informasi mengenai kebijakan, proses pembuatan, pelaksanaan, dan hasil yang dicapai.

2.1.2.3 Manfaat Transparansi

Menurut Sri Minarti (2015:29) manfaat dari adanya transparansi dapat menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah, masyarakat, orang tua siswa, dan warga sekitar sekolah melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Upaya yang perlu dilakukan sekolah dalam meningkatkan transparansi adalah menyiapkan kebijakan yang jelas tentang cara mendapatkan informasi, bentuk informasi yang dapat diakses oleh publik ataupun bentuk informasi yang bersifat rahasia, bagaimana cara mendapatkan informasi, prosedur pengaduan apabila informasi tidak sampai kepada publik.

Beberapa manfaat yang didapat jika transparansi ini dilaksanakan, antara lain menurut Jamaludin (2015:6):

1. Menciptakan horizontal accountability antara pemerintah daerah dengan penduduk daerah dan pihak-pihak lain sehingga tercipta pemerintahan yang transparan, efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat daerah
2. Menciptakan hubungan harmonis antara pemerintah daerah dengan masyarakat daerah dalam mendukung pengambilan keputusan yang ekonomis untuk kepentingan pemberdayaan masyarakat dan pembangunan daerah
3. Membandingkan kinerja anggaran / penggunaan anggaran dan untuk menilai kondisi dana dengan hasil yang dicapai, sehingga berguna untuk menyusun prioritas anggaran untuk mewujudkan program yang diprioritaskan.
4. Sebagai kontrol publik terhadap pemerintah daerah

Sedangkan menurut Standar Akuntansi Pemerintah bahwa manfaat dari Transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya kepada peraturan perundang-undangan.

Manfaat transparansi menurut Andrianto (2007), terdiri dari beberapa manfaat adanya transparansi yaitu:

1. “Mencegah korupsi.
2. Lebih mudah mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan.
3. Meningkatkan akuntabilitas sehingga masyarakat akan lebih mampu mengukur kinerja Lembaga.
4. Meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen lembaga untuk memutuskan kebijakan tertentu.
5. Menguatnya kohesi sosial, karena kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.
6. Menciptakan iklim investasi yang baik dan meningkatkan kepastian usaha.”

Dari beberapa manfaat di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat transparansi adalah suatu penerapan kebijakan yang dapat diawasi dan untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban guna untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan.

2.1.2.4 Dimensi Transparansi

Transparansi berarti keterbukaan dalam memberikan informasi tanpa ada yang dirahasiakan oleh pengelola kepada para pemangku kepentingan.

Transparansi memiliki beberapa dimensi. Dimensi transparansi menurut Mardiasmo (2009:19) adalah sebagai berikut:

1. *Invormativeness* (informatif) Pemberian arus informasi, berita, penjelasan mekanisme, prosedur, data, fakta, kepada *stakeholders* yang membutuhkan informasi secara jelas dan akurat.
Indikator dari informatif menurut Mardiasmo (2006) antara lain adalah:
 - a. Tepat waktu
Laporan keuangan harus disajikan tepat waktu agar dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan ekonomi, sosial, politik serta untuk menghindari tertundanya pengambilan keputusan tersebut.
 - b. Memadai
Penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia mencakup dimuatnya pengungkapan informatif yang memadai atas hal-hal material.
 - c. Jelas
Informasi harus jelas sehingga dipahami sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman.
 - d. Akurat
Informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan bagi pengguna yang menerima dan memanfaatkan informasi tersebut. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya.
 - e. Dapat diperbandingkan
Laporan keuangan hendaknya dapat diperbandingkan antar periode waktu dan dengan instansi yang sejenis. Dengan demikian, daya banding berarti bahwa laporan keuangan dapat digunakan untuk membandingkan kinerja organisasi dengan organisasi lain yang sejenis.
 - f. Mudah diakses
Informasi harus mudah diakses oleh semua pihak.
2. *Disclosure* (pengungkapan)
Pengungkapan kepada masyarakat atau publik (*stakeholders*) atas aktifitas dan kinerja finansial.
 - a. Kondisi Keuangan
Suatu tampilan atau keadaan secara utuh atas keuangan organisasi atau organisasi selama periode atau kurun waktu tertentu.
 - b. Susunan Pengurus
Komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berdeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi).
 - c. Bentuk perencanaan dan hasil dari kegiatan
Serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
3. *Openness* (keterbukaan)
keterbukaan informasi publik memberi hak kepada setiap orang untuk memperoleh informasi dengan mengakses data yang ada di badan publik, dan menegaskan bahwa setiap informasi publik itu harus bersifat terbuka dan dapat diakses oleh setiap pengguna informasi.”

2.1.2.5 Transparansi Berbasis Website

Perkembangan teknologi saat ini semakin pesat, pelaksanaan tugas pemerintah dalam hal ini penyampaian informasi publik dapat dilakukan dengan lebih mudah. Melalui *website* resmi pemerintah daerah menjadikan media lebih efisien dan mudah digunakan. Sejak diterbitkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003, Indonesia mulai mengembangkan pemerintahan yang berbasis internet atau penerapan *e-goverment*. Salah satu tujuan pengembangan *e-goverment* adalah untuk memanfaatkan kemajuan teknologi informasi agar masyarakat di seluruh Indonesia dapat memperoleh layanan publik dengan mudah. Regulasi ini, kemudian ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Instruksi Menteri Dalam Negeri (Mendagri) No. 188.52/1797/SJ/2012 tentang Transparansi Pengelolaan Anggaran Daerah. Instruksi Mendagri tersebut mengamanatkan pemda untuk membentuk *website* resmi seluruh instansi pemerintah termasuk pemerintah daerah. Di Indonesia sendiri, pengungkapan informasi pada *website* resmi pemerintah daerah masih bersifat *voluntary* (sukarela). Akibatnya, tingkat keterbukaan informasi di masing-masing *website* pemerintah daerah masih berbeda. Motivasi untuk melaporkan informasi pemerintah secara sukarela di situs web tergantung pada urgensi masing-masing pemerintah daerah.

2.1.3 Kinerja Pemerintah Daerah

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja instansi pemerintah daerah merupakan gambaran mengenai pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi maupun strategi instansi tersebut yang mengindikasikan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dalam

pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan (BPPK Depkeu, 2014).

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Tika (2006:121)

Menurut Mahsun (2018) kinerja (*performance*) adalah sebagai berikut :

“Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah

kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan tersebut berupa tujuan atau indikator tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa kinerja ialah:

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi berhubungan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.”

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pemerintah merupakan gambaran mengenai pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi maupun strategi instansi tersebut yang mengindikasikan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

2.1.3.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Menurut PP No. 8 Tahun 2006, kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Dengan demikian kinerja mencerminkan hasil atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, unit kerja, dan atau suatu organisasi pada periode tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan secara legal serta sesuai moral dan etika.

Sedangkan pengukuran kinerja menurut Bastian (2014:124)

“Adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan demikian melalui pengukuran kinerja

pemerintah, dasar pengambilan keputusan yang masuk akal dapat dikembangkan dan dapat dipertanggungjawabkan oleh pemerintah.”

Ada juga instansi yang melaporkan *output* (keluaran) dari program yang dilaksanakan, misalnya jumlah kilometer jalan maupun unit jembatan yang dibangun, jumlah transmigran yang berhasil dipindahkan, dan lain-lain. Informasi atas *input* dan *output* dari pelaporan tersebut bukannya tidak penting, tetapi melalui pengukuran kinerja fokus pelaporan bergeser dari besarnya jumlah sumber daya yang dialokasikan ke hasil yang diperoleh dari penggunaan sumber daya tersebut. Kondisi ini mendorong peningkatan kebutuhan adanya suatu pengukuran kinerja terhadap para penyelenggara negara yang telah menerima amanat dari rakyat. Pengukuran tersebut akan melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan.

Tujuan pengukuran kinerja menurut Rai (2011) adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan akuntabilitas publik
2. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
3. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya
4. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai

Menurut Mahsun, dalam bukunya Pengukuran Kinerja Sektor Publik (2018) menjelaskan bahwa :

“Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial. Sistem pengukuran kinerja komprehensif dirancang untuk bisa memberikan manfaat jangka panjang (*sustainable*). Sebelum proses pengukuran kinerja dilakukan, berbagai aktivitas manajemen strategi harus sudah didesain dan dilaksanakan, yaitu perencanaan strategis, penyusunan program, penyusunan anggaran, dan implementasi. Pengukuran kinerja berfungsi sebagai alat penilai apakah strategi yang sudah ditetapkan telah berhasil dicapai. Dari hasil pengukuran kinerja dilakukan *feedback* sehingga tercipta sistem pengukuran kinerja yang mampu memperbaiki kinerja organisasi secara berkelanjutan.”

| Indeks EKPPD | Prestasi |
|--------------------------------|--------------------|
| $3,00 < \text{Skor} \leq 4,00$ | Sangat Tinggi (ST) |
| $2,00 < \text{Skor} \leq 3,00$ | Tinggi (T) |
| $1,00 < \text{Skor} \leq 2,00$ | Sedang (S) |
| $0,00 < \text{Skor} \leq 1,00$ | Rendah (R) |

Sumber: Manual EKPPD Tahun 2016 Kemendagri (data diolah)

2.1.3.3 Manfaat Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Berikut manfaat pengukuran kinerja baik untuk internal maupun eksternal organisasi sektor publik menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) :

1. “Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.”

Sektor publik tidak dapat dipisahkan dari kepentingan umum sehingga pengukuran kinerja mutlak diperlukan untuk mengetahui seberapa berhasil misi sektor publik tersebut dapat dicapai penyedia jasa dan barang-barang publik. Sedangkan dari perspektif internal organisasi, pengukuran kinerja juga sangat bermanfaat untuk membantu kegiatan manajerial keorganisasian.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. “Kemampuan dan keahlian Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Budaya organisasi
Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
7. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
8. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
9. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.
11. Loyalitas
Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.
12. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Sinungan (2018:7) menerangkan ada delapan faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain:

- 1) Manusia
- 2) Metode/proses
- 3) Lingkungan organisasi (internal)
- 4) Produksi
- 5) Lingkungan negara (eksternal)
- 6) Modal
- 7) Lingkungan internasional maupun regional
- 8) Umpan balik.”

Menurut Novitasari (2011:67) berpendapat ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. “Variabel Individual, meliputi: disiplin, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel Situasional :
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, pelatihan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.”

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa selama karyawan dapat mengatasi faktor-faktor tersebut dengan baik untuk meningkatkan kinerja, maka faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut (Mahsun, 2018) kinerja merupakan:

“Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.”

Dalam penelitian ini indikator kinerja yang digunakan dapat diukur dengan Skor Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. (Kementerian Dalam Negeri)

Adapun indikator- indikator lainnya menurut Wibowo (2014:85) sebagai berikut:

1. “Tujuan: Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar: Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan balik: Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau Sarana: Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
5. Kompetensi: Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif: Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
7. Peluang: Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memnuhi syarat.”

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut:

1. “Kualitas (Mutu) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.”

Menurut Sudarmanto (2014) mengungkapkan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. *Quality*
- b. *Quantity*
- c. *Timeliness*
- d. *Cost-Effectiveness*
- e. *Need for supervision*
- f. *Interpersonal impact*

Beberapa kriteria dasar atau dimensi untuk kinerja diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-Effectiveness*, terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

- f. *Interpersonal impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.”

2.1.3.6 Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD) merupakan suatu proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja. Sumber informasi utamanya adalah Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD). Selain itu dapat menggunakan sumber informasi pelengkap yang berupa :

- a. Laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD;
- b. Informasi keuangan daerah;
- c. Laporan kinerja instansi pemerintah daerah;
- d. Laporan hasil pembinaan, penelitian, pengembangan, pemantauan, evaluasi dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintah daerah;
- e. Laporan hasil survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintahan daerah;
- f. Laporan kepala daerah atas permintaan khusus;
- g. Rekomendasi/tanggapan DPRD terhadap LKPJ kepala daerah;
- h. Laporan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah daerah yang berasal dari lembaga independen;
- i. Tanggapan masyarakat atas informasi LPPD; dan

- j. Laporan dan/atau informasi lain yang akurat dan jelas penanggungjawabnya
(PP No. 6 Tahun 2008)

Tabel 2. 1
Kategori Nilai Akhir Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

| Indeks EKPPD | Prestasi |
|---------------------|--------------------|
| 3,00 < Skor ≤ 4,00 | Sangat Tinggi (ST) |
| 2,00 < Skor ≤ 3,00 | Tinggi (T) |
| 1,00 < Skor ≤ 2,00 | Sedang (S) |
| 0,00 < Skor ≤ 1,00 | Rendah (R) |

Sumber: Manual EKPPD Tahun 2016 Kemendagri (data diolah)

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2
Hasil Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|------------|--|---|---|
| 1. | Natak Riswanto (2016) | Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember semakin baik. |
| 2. | Purnama Fifit Dan Nadirsyah, (2016) | Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas, Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Aceh Barat Daya, | Pengawasan keuangan daerah, akuntabilitas, dan transparansi pengelolaan keuangan daerah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 3. | Ni Luh Putu Uttari Premananda, Ni Made Yenni Latrini (2017) | Pengaruh Akuntabilitas, transparansi dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Anggaran pada Pemerintah Kota Denpasar | hasil yang menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi, serta partisipasi anggaran berimplikasi positif baik secara parsial maupun simultan pada kinerja anggaran Pemerintah Kota Denpasar. |
| 4. | Suryo Pratolo (2018) | <i>Effect Of Accountability and Transparency On Government Performance With Value For Money Method Through The Information Technology Usage (Survey On Financial Management SKPD Bantul District)</i> | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan pendekatan <i>Value For Money</i> Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan pendekatan <i>Value For Money</i> Penggunaan Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan pendekatan <i>Value For Money</i> |
| 5. | Zulkifli Umar, Cut Fittika Syawalina dan Khairunnisa (2018) | Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Instansi Inspektorat Aceh | Hasil secara simultan menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja instansi Kantor Inspektorat Aceh, akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja instansi Kantor Inspektorat Aceh |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 6. | Cindy Arifani (2018) | Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berbasis <i>Value For Money</i> (Studi Kasus Pemerintah Pada Kota Jayapura) | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja anggaran berbasis <i>value for money</i> . Transparansi berpengaruh terhadap kinerja anggaran berbasis <i>value for money</i> . Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja anggaran berbasis <i>value for money</i> . |
| 7. | Dito Aditia Darma Nasution (2018) | Analisis Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah (Studi Kasus Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara) | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengelolaan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Keuangan |
| 8. | Detasya Rigian, Ratna Purnama Sari (2019) | Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi Terhadap Kinerja Anggaran Berbasis <i>Value For Money</i> (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Sleman) | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Anggaran. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Anggaran berbasis <i>Value For Money</i> . |
| 9. | Victorinus Laoli, SE., M.Si., Ak (2019) | Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep <i>Value For Money</i> Pada Pemerintah Kabupaten Nias | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas dan Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran berkonsep <i>value for money</i> pada Pemerintah Kabupaten Nias |
| 10. | Lestari Linda (2019) | Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Keuangan Daerah Dan Budaya Organisasi Terhadap | Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Keuangan Daerah Dan Budaya Organisasi Terhadap |

| | | | |
|-----|-----------------------------------|---|---|
| | | Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Kinerja Karyawan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan) | Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah Daerah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan |
| 11. | Nur Rodiya, Akhmad Riduwan (2020) | Pengaruh Akuntabilitas Publik, Transparansi Publik, dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kota Surabaya) | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Transparansi Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah |
| 12. | Ratna Mappanyukki (2020) | <i>The Effect Of Accountability and Transparency Of Regional Financial Management On Local Government Performance (Survey On DKI Jakarta Province)</i> | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah |

2.3 Kerangka Pemikiran

Donalson, et all 1990 dalam (Yoyo dkk 2017:54) mendefinisikan teori *stewardship* sebagai berikut:

“Teori *stewardship* manajer akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan steward dan pemilik tidak sama, steward kan berusaha bekerja sama daripada menentangnya. Hal tersebut dikarenakan steward merasa kepentingan bersama dengan perilaku pemilik merupakan pertimbangan yang rasional karena steward lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi.”

Dilihat dari sisi hubungannya dengan pemerintah, pemerintah berperan sebagai pihak yang diberikan amanah (steward) sedangkan masyarakat berperan sebagai (principle). Pemerintah sebagai pihak yang diberikan amanah (steward) yang memiliki banyak informasi dituntut untuk mampu bertanggungjawab yang telah di berikan masyarakat dan harus memiliki kesadaran untuk terus mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam pemerintah. Menurut Yoyo dkk (2017:56) menjelaskan bahwa: Teori *stewardship* sering disebut teori pengolahan (penatalayanan) dengan beberapa asumsi dasar (*Fundamental assumptions of stewardship theory*). Implikasi pada Teori *Stewardship* ini, dapat menjelaskan eksistensi Pemerintah daerah sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melakukan tugas dan fungsinya dengan tepat, serta membuat pertanggungjawaban keuangan yang diamanahkannya sehingga tujuan ekonomi, pelayanan publik, maupun kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara maksimal.

2.3.1 Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Akuntabilitas dapat dilihat dalam dua hal yaitu: salah satu wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyat, dan upaya peningkatan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mengurangi kesempatan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN). Untuk menciptakan akuntabilitas kepada publik diperlukan partisipasi pimpinan instansi dan warga masyarakat dalam penyusunan dan pengawasan program/kegiatan dan anggaran. Implementasi akuntabilitas diyakini akan mampu meningkatkan kinerja pemerintahan.

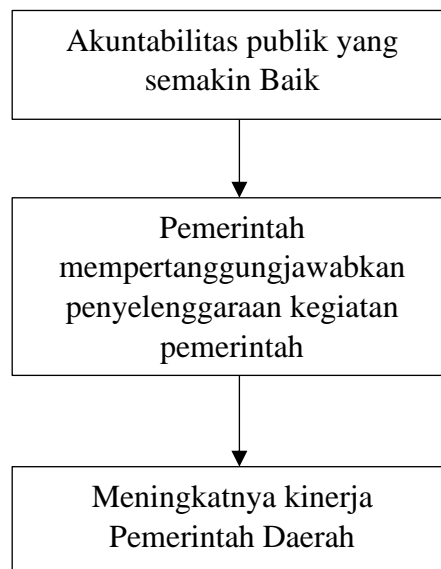
Implikasi teori *stewardship* terhadap penelitian ini, dapat menjelaskan keberadaan pemerintah daerah sebagai lembaga yang dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Pemerintah desa menjalankan sistem pertanggungjawaban keuangan berupa penyajian laporan yang akuntabel (Rizal dan Hermanto, 2019)

Penelitian ini dari Cut Fittika, dkk (2018) juga menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa bahwa akuntabilitas mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah. Semakin tinggi akuntabilitas pada aparatur pemerintah maka akan semakin baik pula kinerja instansi pemerintah. (Purnama & Nadirsyah, 2016) menemukan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil ini didukung dengan penelitian (Putra, 2018) yang menemukan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

(Saputra & Darwanis, 2014) juga menemukan bahwa Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja SKPD Aceh Selatan. Kinerja SKPD diharapkan dapat meningkat dengan adanya akuntabilitas publik yang tinggi dari setiap kegiatan aparatur

pada semua tingkatan SKPD. Dengan adanya akuntabilitas publik, pemerintah daerah bisa memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja pemerintah daerah dapat dinilai baik oleh pihak internal, maupun pihak eksternal. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja SKPD.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Pengaruh Akuntabilitas
terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

2.3.2 Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Penerapan *Stewardship Theory* terdapat pada peran pemerintah daerah sebagai *steward* harus mampu melaksanakan amanah serta tanggungjawab yang diberikan oleh masyarakat sebagai prinsipal. Pemerintah daerah harus mampu melaksanakan tugas dan wewenang yang diamanahkan oleh masyarakat dengan sebaik-baiknya dan sesuai

dengan yang masyarakat harapkan. Kewajiban dan amanah tersebut tidak hanya untuk kepentingan pribadi mereka, melainkan untuk kepentingan prinsipal atau masyarakat, apabila mereka belum bisa melakukannya maka mereka akan melaksanakan sampai terwujudnya kewajiban untuk kepentingan bersama. Hal tersebut dilakukan agar menghindari terjadinya konflik dengan prinsipal dan dapat meningkatkan tingkat kepercayaan publik. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan pembuatan laporan. Pemerintah daerah harus mengungkapkan secara rinci mengenai informasi-informasi secara relevan dan transparan

Menurut Lucy Auditya, (2016) secara teoritis pemerintah harus menangani dengan baik kinerjanya dengan memperhatikan 2 aspek transparansi, yaitu (1) komunikasi publik oleh pemerintah, dan (2) hak masyarakat terhadap akses informasi. Transparansi harus seimbang, juga menyangkut kebutuhan akan kerahasiaan lembaga maupun informasi-informasi yang mempengaruhi hak privasi individu. Dengan memperluas saluran transparansi yang ada selama ini di pemerintahan Provinsi Bengkulu maka pengawasan akan lebih baik dari pemberi amanah dalam hal ini Dewan Perwakilan Daerah dan masyarakat sehingga tingkat pencapaian kinerja pemerintah Provinsi Bengkulu dapat lebih baik.

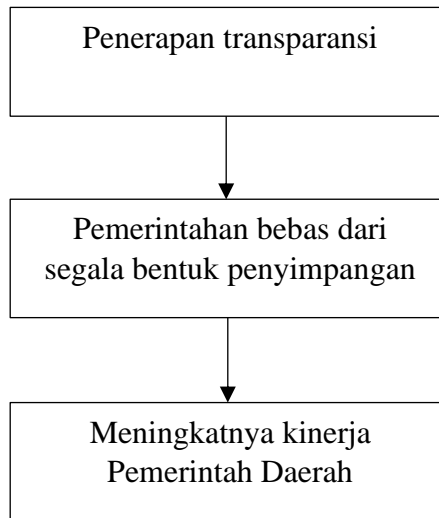
Transparansi pengelolaan keuangan daerah adalah keterbukaan pemerintah daerah dalam memberikan informasi terkait dengan aktivitas pengelolaan keuangan daerah kepada para pemangku kepentingan. Penerapan asas transparansi penting untuk diterapkan. Hal ini disebabkan karena penerapan transparansi pengelolaan keuangan daerah merupakan bukti keseriusan pemerintah dalam menjalankan pemerintahan yang bersih, jujur dan bebas dari segala bentuk penyimpangan. Dengan

demikian, hal ini juga dapat menjadi bukti tingkat keberhasilan pemerintah dalam mengelola keuangan dan dapat meningkatkan kinerja pemerintah menjadi lebih baik (Wiguna et al., 2015)

Hasil penelitian Setiyawan dan Safri (2016); Premananda dan Latrini (2017); Cimpoeru dan Cimpoeru (2015); Wandari, Sujana dan Putra (2015); Putra, Erlina dan Sari (2016) yang menunjukkan hasil bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pemerintah daerah. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa transparansi berperan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pemerintah. Ismiarti (2013) bahwa transparansi dalam pengelolaan keuangan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Hasil penelitian dari Hambur (2019) melaporkan transparansi mempengaruhi positif signifikan pada kinerja pemerintah. Hal yang sama disampaikan oleh Elkha (2020) bahwa transparansi mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 2
Kerangka Pemikiran Pengaruh Transparansi
terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 93) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian dari tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada Kabupaten dan Kota di Provinsi Jawa Barat dan Banten tahun 2020.

H₂ : Transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada Kabupaten dan Kota di Wilayah Jawa Barat dan Banten tahun 2020.

H₃ : Akuntabilitas publik dan transparansi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada Kabupaten dan Kota di Wilayah Jawa Barat dan Banten tahun 2020.