

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sistem pengelolaan pemerintah, berdampak pada perkembangan Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Pada era reformasi, bidang pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara mengalami perubahan. Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menyebabkan perubahan yang awalnya asas sentralisasi menjadi asas desentralisasi. Desentralisasi merupakan sebuah konsep yang mengisyaratkan adanya pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri (Nurmiyati *et al*, 2020). Dengan diterapkannya asas desentralisasi di Indonesia, melahirkan pemberlakuan otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan wewenang yang dimiliki daerah otonom untuk mengatur dan mengurus masyarakatnya menurut kehendak sendiri berdasarkan aspirasi rakyat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Halim dan Kusufi, 2012:1). Pemberian otonomi daerah diharapkan mampu menghasilkan pemerintah daerah otonom yang efisien, efektif, akuntabel, transparan dan responsif secara berkesinambungan atau mampu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah Republik Indonesia mereformasi pengelolaan keuangan baik pemerintah pusat maupun daerah. Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 merupakan

reformasi awal bagi pengelolaan keuangan negara Indonesia yang membawa perubahan mendasar dalam pengelolaan keuangan negara. Perubahan paradigma baru tersebut adalah pendekatan penganggaran berbasis kinerja. Ketentuan dalam penerapan anggaran berbasis kinerja diatur dalam Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah menyebutkan terkait penyusunan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD). Dengan disusunnya RKA-SKPD ini berarti telah terpenuhinya kebutuhan tentang anggaran berbasis kinerja (Nanda dan Darwanis, 2016).

Anggaran berbasis kinerja didefinisikan sebagai suatu pendekatan dalam sistem penganggaran yang secara khusus memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dan kinerja yang diharapkan (Anggareni dan Saleh, 2020). Reformasi anggaran di Indonesia yang berawal dari sistem tradisional menjadi sistem anggaran berbasis kinerja yang berfokus pada hasil. Sistem anggaran berbasis kinerja meningkatkan efisiensi pemerintah di bidang pengelolaan sumber daya, pembuatan kebijakan dan akuntabilitas publik/masyarakat (Kuntadi dan Velayati, 2022). Pada Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja secara efektif dilaksanakan guna memenuhi pelaksanaan otonomi di bidang keuangan. Jika terjadi perbedaan di antara rencana dan realisasi dalam sebuah instansi maka dapat dilakukan evaluasi sumber input dengan output untuk menentukan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan tersebut. Sehingga anggaran berbasis kinerja dapat diperoleh secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah (Rohma dan Sulistyowati, 2022).

Pencapaian akuntabilitas instansi pemerintah yang baik, menuntut Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk selalu melakukan perbaikan kinerja. SKPD Kota Tasikmalaya melaksanakan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan berdasarkan visi dan misi daerah serta menyelaraskan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Berikut merupakan perkembangan laporan Realisasi Anggaran Belanja Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun 2018-2021:

Tabel 1.1 Perkembangan APBD Belanja dan Realisasi Anggaran tahun 2018-2021

| Tahun | APBD Belanja Daerah | Realisasi | Sisa Anggaran | % |
|-------|-------------------------|-------------------------|-------------------|--------|
| 2018 | Rp 1.979.961.890.206,58 | Rp 1.913.909.973.828,00 | 66.051.915.378,58 | 96,66% |
| 2019 | Rp 2.010.429.871.983,66 | Rp 1.919.401.977.899,00 | 91.027.894.094,66 | 95,47% |
| 2020 | Rp 1.829.234.785.129,29 | Rp 1.743.157.214.090,00 | 76.077.571.039,29 | 95,29% |
| 2021 | Rp 2.076.407.721.324,00 | Rp 2.013.489.962.619,00 | 62.917.758.705,00 | 96,97% |

Sumber: LKPJ dan LKIP Kota Tasikmalaya

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan Laporan Realisasi Anggaran Belanja Kota Tasikmalaya mengalami fluktuasi pencapaian realisasi anggaran setiap tahunnya, dari tahun 2018-2019 trennya menurun sebesar 1,19%, tahun 2019-2020 trennya kembali menurun sebesar 0,18%, dan tahun 2020-2021 trennya kembali naik mencapai 1,68%. Meskipun dilansir dari Jabar.tribunnews.com Kota Tasikmalaya meraih penghargaan juara pertama pada realisasi belanja tertinggi tahun 2021 se Indonesia tingkat kota, akan tetapi belum mencapai target anggaran. Hal ini tercermin dari anggaran dan realisasi belanja yang mengalami selisih anggaran. Ini mengindikasikan bahwa terdapat program atau kegiatan yang belum optimal, baik dalam segi perencanaan, implementasi maupun pelaporannya. Tentu ini perlu menjadi perhatian bagi pemerintah Kota Tasikmalaya untuk mampu

menerapkan anggaran berbasis kinerja dengan konsep *value for money* secara maksimal.

Selain itu, berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Walikota Tasikmalaya untuk periode 2018-2021 juga menunjukkan perbandingan realisasi dan capaian kinerja dari tujuan dalam misi meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih yaitu indeks Reformasi Birokrasi Kota Tasikmalaya tahun 2018-2021. Berikut perbandingan realisasi dan capaian indeks Reformasi Birokrasi Kota Tasikmalaya selama empat tahun terakhir:

Tabel 1.2 Perbandingan Realisasi Capaian Indeks Reformasi Birokrasi Kota Tasikmalaya Tahun 2018-2021

| Sasaran | Tahun 2018 | | Tahun 2019 | | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | Targe t | Realisas i | Targe t | Realisas i | Targe t | Realisas i | Targe t | Realisas i |
| Terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang professional, efektif, efisien, transparan, akuntabel, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, berbasis teknologi informasi | 51-60 (CC) | 54,40 (CC) | 51-60 (CC) | 54,40 (CC) | 51-60 (CC) | 57,81 (CC) | 61-70 (B) | 57,58 (CC) |

Pada tahun 2018 mendapatkan nilai sebesar 54,40 dengan predikat CC, pada tahun 2019 masih sama dengan mendapatkan nilai sebesar 54,40 dengan kategori CC, pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 3,41 menjadi 57,81 dengan kategori CC, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,26 menjadi

57,58 dengan kategori CC. Hal yang menarik disini, pada tahun 2021 target capaian sebesar 61-70 dengan Kategori B, yang berarti pada tahun tersebut Kota Tasikmalaya belum mampu mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan pencapaian misi dengan tujuan terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang profesional, efektif, efisien, transparan, akuntabel, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme berbasis teknologi informasi pencapaiannya belum mampu dilaksanakan secara optimal dan masih memerlukan banyak perbaikan oleh pemerintah Kota Tasikmalaya.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut baik pimpinan maupun pekerja (Wibowo, 2012:79). Sebagai salah satu indikator kinerja pegawai/aparat pemerintah, komitmen organisasi dari individu yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan ikut menentukan hasil yang diperoleh perubahan besar dapat terjadi pada akuntabilitas melalui komitmen organisasi (Rosyidi, 2018 dalam Mualifu et.al 2019). Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan pegawai terhadap organisasi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja (Priansa, 2016:232). Jika terdapat rasa ikut memiliki maka timbul suatu tanggungjawab untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Robbins 1996 dalam Claura 2015). Pegawai pemerintahan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja penuh dedikasi, karena pegawai tersebut memiliki komitmen yang akan menganggap bahwa hal yang paling penting yang harus dicapai adalah pencapaian tujuan dalam organisasi

tempat ia bekerja. Dengan adanya komitmen yang kuat dalam suatu pemerintahan akan memudahkan dalam hal penetapan sasaran strategis, penetapan indikator kinerja utama organisasi, beserta target kinerja dan anggarannya (Shafrizal *et.al*, 2018). Dengan demikian keberadaan komitmen organisasi yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja dan dapat mempertanggungjawabkan kepada masyarakat luas demi menciptakan akuntabilitas ke arah yang lebih baik (Tambuk, 2020). Jadi diantara komitmen organisasi dengan akuntabilitas kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat (Fuliantira, 2022).

Dalam menciptakan akuntabilitas, pemerintah dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada publik. Perbaikan terhadap kualitas akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah diharapkan dapat mewujudkan *good governance* baik pada tingkat pusat maupun tingkat daerah. Perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah telah memperbarui salah satunya akuntabilitas pemerintah daerah, yang semula akuntabilitas vertikal (kepada otoritas tinggi yaitu pemerintah pusat) menjadi akuntabilitas horizontal (kepada publik secara luas yaitu masyarakat melalui DPR) (Jalaluddin et al, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja diantaranya penerapan anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi. Dengan diterapkannya anggaran berbasis kinerja diharapkan anggaran digunakan secara optimal guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mendukung peningkatan transparansi dan

akuntabilitas manajemen sektor publik sehingga mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Febrianti dan Yuhertiana, 2021). Faktor yang kedua adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan elemen penting dari akuntabilitas, yaitu sebagai media psikologis organisasi kepada karyawan yang dapat menjalankan organisasi sesuai dengan kinerja yang diharapkan organisasi (Chong dan Chong, 2002) dalam (Mardian dan Yurniwati, 2022). Pemerintah harus mampu mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya dalam memberikan pelayanan prima kepada publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga tuntutan yang muncul seperti penyampaian laporan keuangan eksternal dapat merepresentasikan kinerja organisasi sektor publik sebaik-baiknya (Israr dan Syofyan, 2022).

Berdasarkan instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang diamanatkan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan. Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang tersusun secara periodik.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan aturan pelaksanaannya terdapat pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Perbaikan terhadap kualitas akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah diharapkan dapat mewujudkan *good governance* baik pada tingkat pusat maupun tingkat daerah.

Kota Tasikmalaya selama 4 tahun berturut-turut mendapatkan SAKIP dengan predikat “BB” sejak 2018-2021. Pada tahun 2018 Kota Tasikmalaya meraih nilai sebesar 70,21, pada tahun 2019 dengan perolehan 71,09, pada tahun 2020 sebesar 70,84 dan pada tahun 2021 memperoleh nilai 71,63. Berdasarkan penilaian SAKIP Kota Tasikmalaya ini sudah menunjukkan hasil yang sangat baik, namun belum menunjukkan peningkatan capaian hasil kinerja yang signifikan dari tahun ke tahun. Saat menerima penghargaan SAKIP tahun 2021 Wali kota Tasikmalaya, H.M Yusuf mengajak seluruh ASN di lingkungan Pemkot Tasikmalaya untuk meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan yang lebih maksimal kepada masyarakat (Kabarpriangan.pikiran-rakyat.com).

Berdasarkan berbagai fenomena yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang dituangkan ke dalam suatu karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

(Survei pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun 2023)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana hubungan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi di instansi pemerintah Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tasikmalaya secara parsial.
4. Bagaimana pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tasikmalaya secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi di instansi pemerintah Kota Tasikmalaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tasikmalaya secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tasikmalaya secara simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi yang sekiranya dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi, bahan masukan, perbandingan, dan dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan wawasan sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan terkait anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SKPD Kota Tasikmalaya. Dari seluruh SKPD di Kota Tasikmalaya, peneliti hanya akan meneliti beberapa SKPD di Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung sejak bulan November 2022 sampai dengan Juli 2023. Adapun lebih lengkapnya mengenai waktu penelitian yang dapat dilihat pada lampiran 1.