

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) selaku penyelenggara pemerintahan tidak akan terhindar dari adanya tuntutan untuk memiliki kinerja yang baik dan memberikan pelayanan yang lebih berkualitas. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah (Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016). Organisasi Perangkat Daerah senantiasa didorong untuk lebih responsif terhadap lingkungannya agar pelayanan publik dapat terserap manfaatnya oleh seluruh lapisan masyarakat. Masyarakat yang semakin melek pada kinerja pemerintah tersebut tentunya akan lebih mempertanyakan pertanggungjawaban pemerintah dalam penyelenggaraan yang telah diamanatkan.

Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur (Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014). Kinerja yang dimiliki oleh OPD perlu diikhtisarkan untuk menjelaskan secara ringkas dan lengkap atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis. Pengikhtisaran kinerja ini diwujudkan dalam akuntabilitas yang menjadi salah satu bentuk hasil dari pelaksanaan program kerja yang dilakukan oleh OPD. Edowai et al. (2021: 16) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah landasan seluruh proses pemerintahan, efektivitas proses tersebut bergantung pada

bagaimana pihak yang berkuasa memaparkan bagaimana mereka menjalankan tanggung jawab, baik secara yuridis maupun konstitusional. Selain itu, akuntabilitas adalah persyaratan mendasar untuk memastikan bahwa kekuasaan diarahkan untuk mencapai tujuan dengan efisien, efektif, integritas, dan kebijaksanaan tingkat tinggi.

Meskipun akuntabilitas kinerja secara teoritis menurut ahli merupakan sebuah landasan proses pemerintahan dalam menjalankan tanggung jawab, namun pada kenyataannya terdapat kemungkinan bahwa hal tersebut tidak akan terlaksana sesuai dengan teori yang ada. Dilansir dari situs berita resmi [portal.tasikmalayakota.go.id](http://portal.tasikmalayakota.go.id) yang dikelola oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya (2023) bahwa telah diselenggarakan acara Penyerahan Sertifikat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) kepada Pemerintah Kota Tasikmalaya. Dalam acara tersebut diungkapkan bahwa level SPIP Kota Tasikmalaya sudah berada pada Level 3,02 atau Terdefinisi yang artinya praktik pengendalian telah terdokumentasi, namun evaluasinya tanpa dokumentasi memadai. Namun hal tersebut sangat disayangkan oleh perolehan Indeks Manajemen Risiko (IMR) Pemerintah Kota Tasikmalaya yang masih berada pada Level 2,62 atau Berkembang yang artinya praktik pengendalian tidak terdokumentasi dengan baik dan belum ada evaluasi efektivitasnya. Lebih parahnya lagi, Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK) Pemerintah Kota Tasikmalaya masih berada pada Level 1,87 atau Rintisan yang artinya praktik pengendalian intern bersifat *ad hoc* dan tidak terorganisasi serta tanpa komunikasi dan pemantauan. Seharusnya level IMR dan IEPK minimal sama dengan level

SPIP, artinya terdapat kemungkinan bahwa OPD di Kota Tasikmalaya hanya melaksanakan pemenuhan dokumen penilaian saja tanpa adanya perwujudan pengelolaan pemerintah yang baik.

Bertentangan dengan hal di atas, dilansir dari situs berita [jabar.antaranews.com](http://jabar.antaranews.com) yang ditulis oleh Purnama (2023) bahwa sepanjang tahun 2023, Pj Wali Kota Tasikmalaya menuturkan bahwa Pemerintah Kota Tasikmalaya mendapatkan berbagai penghargaan, dua di antaranya yaitu predikat BB atau Sangat Baik atas penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia atas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Pj Wali Kota Tasikmalaya menambahkan bahwa penghargaan yang diraih tersebut menjadi motivasi untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Meskipun demikian, hal tersebut menyebabkan adanya kesenjangan kondisi yang terjadi di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Di satu sisi Pemerintah Kota Tasikmalaya mendapat penghargaan yang baik, namun di sisi lain kenyataan yang ada di lapangan tidak mencerminkan atas penghargaan yang baik tersebut.

Tak hanya itu, dilansir dari situs berita [portal.tasikmalayakota.go.id](http://portal.tasikmalayakota.go.id) yang dikelola oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya (2024) bahwa pada Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 Pemerintah Kota Tasikmalaya meraih Penghargaan Pembangunan Daerah Terbaik ke-3 Tahun 2024 untuk Kategori Kota. Adanya momentum tersebut dapat menambah kesenjangan kondisi yang terjadi di Lingkungan Pemerintah Kota

Tasikmalaya. Hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Tasikmalaya memiliki kemungkinan hanya menunjukkan hasil dari kinerja yang dinilai baik namun proses pengendalian dan pelaporan selama pelaksanaan program pemerintah masih dalam kategori yang tidak cukup baik.

Salah satu bentuk pendukung dari akuntabilitas kinerja yang baik yaitu dengan pelaksanaan sistem pengendalian internal yang ada. Menurut Arens et al. (2020: 311), manajemen beserta jajarannya bertanggung jawab untuk menyampaikan ekspektasi dan menjaga akuntabilitas setiap individu melalui tugas-tugas pengendalian internal. Arens et al. (2020: 304) pun mengemukakan bahwa sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai pada manajemen bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur inilah yang sering disebut dengan pengendalian serta secara komprehensif membentuk suatu pengendalian internal entitas. Sistem pengendalian internal pun dapat menentukan keberhasilan suatu instansi dalam membangun birokrasi yang baik. Sejalan dengan yuridis yang ada di Indonesia, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menjelaskan bahwa Bupati/Wali Kota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu di antaranya oleh Manullang & Abdullah (2019), Julia & Wahidahwati (2020), Kharisma P et al. (2021), Manik et al. (2022), dan Padmadiani et al. (2023) mengenai pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja bahwa hasil penelitian

selaras menunjukkan sistem pengendalian internal memengaruhi terhadap akuntabilitas kinerja. Meskipun demikian, terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mujannah et al. (2022) dan Viola et al. (2023) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal tidak memengaruhi terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menyebabkan bahwa secara praktik terdapat inkonsistensi terkait kejelasan ada atau tidaknya pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

Selain dari sistem pengendalian internal, terdapat faktor penting lainnya dalam mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja, salah satunya adalah sistem pelaporan. Hasanah & Fauzi (2017: 34) menyebutkan bahwa pelaporan memiliki peranan penting karena setiap entitas memiliki kewajiban untuk melaporkan upaya-upaya yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai dalam melaksanakan kegiatan. Beliau pun menambahkan bahwa pelaporan pun diperlukan untuk kepentingan akuntabilitas dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan. Sejalan dengan yuridis yang ada di Indonesia bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD, setiap Entitas Pelaporan wajib menyusun dan menyajikan: Laporan Keuangan; dan Laporan Kinerja. Hal itu tentu berlaku juga bagi OPD selaku pengguna anggaran sehingga perlu menyampaikan laporan yang andal untuk mendukung bentuk dari akuntabilitas kinerja pemerintah. Keandalan pelaporan pada OPD perlu ditopang oleh sistem yang memadai dan berintegritas agar pengelolaan program dan keuangan dalam pembangunan dan penyelenggaraan pemerintah berada di jalur yang tepat. Sehingga, dengan sistem

tersebut dapat memantau dan mengendalikan kinerja pemerintah dalam menjalankan kewajiban yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu di antaranya oleh Pebrianti & Aziza (2019), Widaryanti & Pancawardani (2020), Harianto et al. (2021), Saputra (2022), dan Puput et al. (2023) mengenai pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja bahwa hasil penelitian tersebut selaras menunjukkan sistem pelaporan memengaruhi terhadap akuntabilitas kinerja. Meskipun demikian, terdapat penelitian yang dilakukan Mikoshi (2020), Sanusi et al. (2022), dan Mulya & Fauzihardani (2022) yang menunjukkan bahwa sistem pelaporan tidak memengaruhi akuntabilitas kinerja. Hal ini menyebabkan bahwa secara praktik terdapat inkonsistensi terkait kejelasan ada atau tidaknya pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

Dengan demikian, penelitian yang telah ada dan fenomena di atas menjadi referensi dalam melakukan penelitian ini. Hal ini dikarenakan adanya kesenjangan antara teori dengan realitas yang terjadi pada OPD di Kota Tasikmalaya. Sehingga, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan wawasan baru untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penyelenggaraan sistem pengendalian internal yang ada serta sistem pelaporan yang digunakan untuk terciptanya akuntabilitas kinerja. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan studi dengan judul **"Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya)"**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengendalian internal, sistem pelaporan, dan akuntabilitas kinerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya;
2. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya;
3. Bagaimana pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui sistem pengendalian internal, sistem pelaporan, dan akuntabilitas kinerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya;
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya;
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Kegunaan teoritis pada penelitian ini yaitu untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh sistem pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya

serta dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan untuk referensi penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan menambah informasi untuk Organisasi Perangkat Daerah di Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja ditinjau dari sistem pengendalian internal dan sistem pelaporan yang ada.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di 37 Organisasi Perangkat Daerah yang berada di wilayah Kota Tasikmalaya.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dalam waktu 6 bulan, terhitung dari bulan Desember 2023 s.d. Juni 2024 yang disajikan pada Lampiran 1.