

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi sektor publik, kinerja instansi pemerintah mencerminkan sejauh mana instansi tersebut berhasil mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini merupakan implementasi dari visi, misi, dan strategi yang diadopsi oleh instansi pemerintah, yang menunjukkan tingkat keberhasilan maupun kegagalan dalam menjalankan program dan kebijakan yang telah direncanakan (Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005). Permintaan akan kinerja yang optimal ini muncul di hampir semua pemerintahan, seiring dengan penerapan konsep otonomi daerah dan pengesahan peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan pemerintahan (Bharata, 2015)

Menurut UU No. 33/2004 pasal 72 dan PP 58 pasal 36, disebutkan bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), yang mencakup Badan, Dinas, Kantor, dan unit lainnya, wajib menyusun Rencana Kerja dan Anggaran SKPD yang dikenal dengan RKA SKPD. Realisasi APBD dan RKA SKPD menjadi dasar bagi manajer (pimpinan aparatur) SKPD dalam melaksanakan tanggung jawab kinerjanya. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah alat manajemen penting dalam pembangunan daerah yang dipimpin oleh kepala SKPD. Berbagai aspek manajemen pembangunan daerah, seperti penyusunan kebijakan, koordinasi, pengawasan, dan perencanaan, terakomodasi dalam satu atau beberapa SKPD. Sekretariat menangani penyusunan kebijakan dan koordinasi, inspektorat bertanggung jawab atas pengawasan, perencanaan dilakukan melalui badan, dan

lembaga teknis daerah berperan dalam penyusunan serta pelaksanaan kebijakan yang spesifik. Dinas daerah bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan daerah. Kinerja SKPD memengaruhi kinerja setiap aspek manajemen pembangunan daerah, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja daerah secara keseluruhan.

Untuk menciptakan pemerintahan yang baik, diperlukan sistem pengukuran kinerja SKPD yang efektif. Pengukuran kinerja mencerminkan filosofi dan budaya organisasi serta menunjukkan sejauh mana kinerja telah diselesaikan dengan efisiensi biaya, waktu, dan kualitas yang optimal (Tatikonda, Sahai, & Mitter.). Seiring waktu, pengukuran kinerja dalam instansi pemerintah mengalami perubahan orientasi, dari yang sebelumnya berfokus pada *input* (terutama anggaran) menjadi lebih berorientasi pada hasil (*result-oriented government*) (Asmoko, 2014). Hal ini diperjelas secara tertulis dengan diterbitkannya paket Undang-Undang dibidang keuangan Negara (UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang keuangan Negara, UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara). Dalam rangka mendukung terlaksananya sistem pengukuran kinerja ini maka pemerintahan membuat sistem pengukuran kinerja dengan nama Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

SAKIP adalah sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang mengintegrasikan sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja, yang diselaraskan dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan (Pasinringi, 2010).

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang aparat atau pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi, akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, banyak

pegawai yang memiliki kinerja yang rendah walaupun telah lama bekerja. Suatu organisasi pemerintahan telah berupaya untuk mewujudkan kinerja pemerintahan menuju kinerja yang efektif dan efisien sehingga azas manfaat suatu program dan kegiatan dirasakan langsung oleh masyarakat sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2022 tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik

Dengan diberlakukannya PP No 29 Tahun 2014 tentang SAKIP, kinerja pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, memiliki tolok ukur yang seragam. Evaluasi terhadap kinerja pemerintah daerah dilakukan setiap tahun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sementara evaluasi kinerja SKPD dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah. Penilaian SAKIP SKPD dilakukan setiap tahun berdasarkan kinerja tahun sebelumnya, sehingga setiap SKPD memiliki raport penilaian atas kinerjanya. Predikat penilaian tersebut mencakup AA (sangat memuaskan), A (memuaskan), B (sangat baik), B (baik), CC (cukup), C (kurang), dan D (sangat kurang). Hasil penilaian ini memungkinkan Kepala Daerah untuk memberikan penghargaan atau sanksi kepada SKPD berdasarkan kinerjanya.

Pada tahun 2023, Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya melaksanakan evaluasi SAKIP SKPD untuk menilai kinerja tahun 2022. Evaluasi ini mengungkapkan variasi yang signifikan dalam hasil kinerja antar SKPD. Beberapa SKPD menunjukkan kinerja yang sangat memuaskan, sementara yang lain berada pada

kategori baik hingga baik sekali. Perbedaan hasil ini mencerminkan adanya kesenjangan dalam efektivitas pelaksanaan program dan penggunaan anggaran di berbagai SKPD, yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Berikut data hasil evaluasi kinerja melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) SKPD tahun 2023 :

Tabel 1. 1
Data Hasil Evaluasi SAKIP Pada 20 SKPD
Kab Tasikmalaya

Nama SKPD Kabupaten Tasikmalaya		Nilai	Predikat
1.	Sekretariat Daerah	81.1	A (Memuaskan)
2.	Sekretariat DPRD	70.7	BB (Sangat Naik)
3.	Inspektorat Daerah	82	A (Memuaskan)
4.	Dinas Pendidikan dan kebudayaan	81.7	A (Memuaskan)
5.	Dinas Kesehatan	79.45	BB (Sangat Naik)
6.	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang, perumahan rakyat dan Kawasan pemukiman dan lingkungan hidup	81.7	A (Memuaskan)
7.	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan	74.8	BB (Sangat Naik)
8.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	80.65	A (Memuaskan)
9.	Dinas Sosial Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	76.15	BB (Sangat Naik)
10.	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan	78.65	BB (Sangat Naik)
11.	Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga	80.2	A (Memuaskan)
12.	Dinas Penanaman Modal dan PTSPT	74.75	BB (Sangat Naik)
13.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	65.2	B (Baik)
14.	Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika	78.95	BB (Sangat Naik)
15.	Satuan Polisi Pramong Praja	78.7	BB (Sangat Naik)
16.	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	82	A (Memuaskan)
17.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	82	A (Memuaskan)

Nama SKPD Kabupaten Tasikmalaya	Nilai	Predikat
18. Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah	82	A (Memuaskan)
19. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	67.15	B (Baik)
20. Badan Penanggulangan Bencana Daerah	71.95	BB (Sangat Baik)

Sumber: E-Sakip Kab Tasikmlaya, 2023

Hasil evaluasi SAKIP SKPD di Kabupaten Tasikmalaya tahun 2023 menunjukkan adanya variasi kinerja yang signifikan antar SKPD. Beberapa SKPD, seperti Inspektorat Daerah, Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah, serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, berhasil mencapai predikat A (Memuaskan) dengan nilai di atas 80. Namun, terdapat pula SKPD yang mendapatkan nilai di bawah 70, seperti Badan Kesatuan Bangsa dan Politik serta Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dengan predikat B (Baik), yang menunjukkan kinerja yang masih perlu ditingkatkan.

Permasalahan yang muncul dari kesenjangan ini adalah adanya ketidakseimbangan dalam pencapaian kinerja antar SKPD yang dapat menghambat efektivitas pemerintahan secara keseluruhan. SKPD dengan kinerja lebih rendah dapat menghadapi tantangan dalam implementasi program atau penggunaan sumber daya yang kurang optimal. Menurut Adi Yanuar et al (2020:63) kapabilitas sumber daya manusia seseorang pegawai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ditandai dengan adanya kemampuan dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia relatif rendah yang ditandai dengan rendahnya kemampuan dan keterampilan kerja akan mengalami

kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan sehingga kinerja mereka juga. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah perbaikan yang strategis dan komprehensif untuk memastikan semua SKPD dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai standar yang diharapkan, demi mendukung pencapaian tujuan pemerintah daerah secara keseluruhan.

Permasalahan kesenjangan kinerja yang masih rendah ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Rismawati (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan (*capability*). Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Maka dari itu kemampuan dan keterampilan memiliki peran penting dalam perilaku dan kinerja individu

Menurut Baker dan Sinkula (2019) kapabilitas adalah kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif.

Kapabilitas individu merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM), karena kemampuan yang baik akan berkontribusi pada kinerja yang optimal. Namun, tidak semua pegawai memiliki kapabilitas yang memadai. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka, ketidaksesuaian dengan bidang atau pekerjaan yang sedang dijalani, atau memang karena keterampilan yang kurang memadai. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan kualitas kinerja mereka (Friska Nababan, 2021)

Hal tersebut didukung di dalam penelitian yang dilakukan oleh Fajar Maulana (2024) menunjukkan bahwa kapabilitas Individu berpengaruh signifikan terhadap

kinerja SKPD sebesar 32,7%, Hal ini didukung dengan penelitian Feny et al (2022) Kapabilitas sumberdaya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Menurutnya Semakin tinggi kapabilitas seorang individu, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karenanya, strategi untuk meningkatkan kapabilitas yang dapat menunjang kinerja cukup dibutuhkan. Individu yang terus belajar untuk mengembangkan kapabilitasnya dapat menjadi semakin trampil dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Nyabuti et al. (2016), Indiyati and Romadhona (2021), dan Sabuhari et al. (2020) menyatakan kapabilitas SDM secara signifikan terhadap kinerja

Namun, penelitian Putri et al (2023) menunjukkan hasil berbeda bahwa menunjukkan variabel kapabilitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain dari faktor kapabilitas sumber daya manusia (SDM) seperti yang dijelaskan diatas, anggaran juga memegang peran penting dimana anggaran merupakan suatu rencana keuangan yang disusun secara sistematis dalam menunjang terlaksananya program kegiatan suatu organisasi. Seiring dengan adanya tuntutan masyarakat untuk dilakukannya transparansi dan akuntabilitas publik, menuntut setiap organisasi pemerintah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Anggaran memegang peran yang sangat penting dalam instansi pemerintahan. Anggaran merupakan suatu bentuk perencanaan keuangan yang disusun secara sistematis untuk mendukung pelaksanaan program atau kegiatan dalam suatu instansi (Shiyan et al., 2022). Regulasi terbaru yang mendukung pengelolaan keuangan daerah adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, serta Permendagri Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2019. Dengan adanya regulasi tersebut, pengelolaan anggaran atau keuangan dapat lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan setiap instansi pemerintah, baik dalam Instansi maupun di luar Instansi.

Sebagaimana tertera dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 2 ayat (2) bahwa pemerintahan daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Juga Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 pasal 1 ayat (5) bahwa daerah otonom mengatur dan mengurus urusan pemerintahan masyarakat setempat berdasarkan aspirasi masyarakat. Sejak diberlakukannya kedua undang-undang tersebut, membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara efektif dan efisien.

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Dengan kata lain, suatu hasil dikatakan efektif jika hasil tersebut benar-benar sesuai dengan rencana dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu Wihartanti (2016) mengemukakan bahwa efektivitas adalah suatu kondisi di mana pemilihan tujuan yang hendak dicapai dan

sarana yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki, harus tepat, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Budiarso (2015) Efektivitas dalam pemerintahan dianggap baik jika mampu mencapai tujuan dan hasil program sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif suatu instansi dalam menjalankan kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan maupun direncanakan. Sementara itu, Hasibuan (2017) Menyebutkan Ketepatan waktu menjadi salah satu elemen kunci dalam mendukung keberhasilan berbagai aktivitas organisasi. Efektivitas pengelolaan anggaran merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja SKPD.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Indra Sudarman (2021) Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator efektivitas kerja yang digunakan yaitu tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas biaya, semuanya berjalan dengan baik sesuai Standar Prosedur yang ditetapkan oleh Badan Pengawas Pemilihan umum Provinsi Sulawesi Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ali Amin Kalauw (2018) bahwa Efektifitas Pengendalian Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKPD. Namun, penelitian Roli sambuardi (2021) menunjukkan hasil berbeda bahwa terdapat faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja Karyawan pada PT. Karimun Marine Shipyard Karimun, seperti kurang produktifitas, kurang motivasi dalam bekerja, tidak ada

evaluasi kerja, Kurang pengawasan, lingkungan kerja yang kurang mendukung serta perlengkapan dan fasilitas yang tidak memadai. Hal ini juga bertolak belakang pada penelitian Safira et all (2023) bahwa efektivitas anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan nilai capaian anggaran cukup fluktuatif.

Berdasarkan dari fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kapabilitas SDM dan Efektivitas Pengelolaan Anggaran terhadap Kinerja SKPD (Survei Lingkungan SKPD di Kabupaten Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok tersebut, maka identifikasi masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kapabilitas sumber daya manusia, efektivitas pengelolaan anggaran dan kinerja SKPD pada Kabupaten Tasikmalaya
2. Bagaimana pengaruh kapabilitas sumber daya manusia terhadap kinerja secara parsial pada SKPD di Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh efektivitas pengelolaan anggaran terhadap kinerja secara parsial pada SKPD di Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh kapabilitas sumber daya manusia dan efektivitas pengelolaan anggaran terhadap kinerja secara simultan pada SKPD di Kabupaten Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui kapabilitas sumber daya manusia, efektivitas pengelolaan anggaran dan kinerja SKPD pada Kabupaten Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas sumber daya manusia terhadap kinerja secara parsial pada SKPD Kabupaten Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengelolaan anggaran terhadap kinerja secara parsial pada SKPD di Kabupaten Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas sumber daya manusia dan efektivitas pengelolaan anggaran terhadap kinerja secara simultan pada SKPD di Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan memberi pengetahuan baru bagi pembaca. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi yang memerlukan dan menambah informasi tentang Kinerja SKPD di Kabupaten Tasikmalaya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini menambah literatur yang berkaitan dengan pengelolaan anggaran, kinerja organisasi, dan kapabilitas SDM dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya di Kabupaten Tasikmalaya. Selanjutnya penelitian ini memberikan wawasan tentang pengaruh kapabilitas sumber daya manusia dan pengelolaan anggaran terhadap kinerja SKPD, yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di SKPD

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi data yang tersedia dengan variabel penelitian, yaitu kapabilitas sumber daya manusia, efektivitas pengelolaan anggaran, dan kinerja SKPD. Kabupaten Tasikmalaya dipilih karena pemerintah daerahnya memiliki komitmen terhadap peningkatan akuntabilitas dan transparansi, yang mendukung implementasi pengelolaan anggaran dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal.

Penelitian ini mencakup beberapa SKPD yang aktif dalam pelaksanaan program kerja dan pengelolaan anggaran, dengan fokus pada unit kerja yang relevan untuk memperoleh data sesuai kebutuhan penelitian. Kabupaten Tasikmalaya juga memiliki karakteristik pemerintahan yang unik, yang memberikan konteks empiris untuk menguji hubungan antarvariabel yang diteliti

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Juni 2025.