

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja pemerintah daerah pada saat ini menjadi sorotan publik, masyarakat merasa kinerja pemerintah daerah dianggap belum mampu menunjukkan hasil yang baik. (Sherli Adinita 2017). Kinerja adalah hasil atau pencapaian seseorang dalam mengelola atau melaksanakan tugas sesuai fungsi dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kinerja pengelolaan keuangan daerah dapat dilihat dari beberapa indikator. Penyampaian dalam laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) dapat tepat waktu dan kualitas opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan faktor utama. Opini BPK yang baik dapat menjadi indikator utama untuk terwujudnya kinerja pengelolaan keuangan yang baik (Utomo, 2012).

Dalam pengelolaan keuangan daerah yang dilakukan, negara telah membuat aparatur pemerintah yang bergerak dalam kegiatan pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu perlu dilakukan pelurusan kembali pengelolaan keuangan pemerintah dengan menerapkan prinsip-prinsip pemerintah yang baik dan benar sesuai lingkungan pemerintah (PP No 66 Tahun 2008). Jika dilaksanakan dengan benar dan baik, SPIP akan memberi jaminan seluruh penyelenggara negara, mulai dari pemimpin hingga pegawai instansi pemerintah, akan melaksanakan tugas dengan jujur dan taat peraturan, akibatnya tidak akan terjadi penyelewengan yang dapat menimbulkan kerugian negara. Ini dapat dibuktikan dengan laporan keuangan pemerintah yang andal dan mendapat predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian).

Dalam pengelolaan keuangan daerah telah diatur dalam Permendagri No. 13 Tahun 2006 sebagai pengganti Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 29 Tahun 2002 tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggung jawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah serta Tata Cara Penyusunan Anggaran

Pendapatan dan Belanja Daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Ada beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan daerah yaitu pemahaman sistem akuntansi, kualitas laporan keuangan, kompetensi sumber daya manusia, penatausahaan, penganggaran.

Pengukuran kinerja pengelolaan keuangan daerah menggunakan standar analisis belanja (SAB) merupakan salah satu komponen yang dikembangkan sebagai pengukuran kinerja keuangan dalam menyusun APBN/APBD dengan pendekatan kinerja. SAB adalah standar atau pedoman yang digunakan untuk menganalisis kewajaran beban kerja atau biaya setiap program atau kegiatan yang akan dilaksanakan oleh SKPD dalam satu tahun anggaran.

Walikota Bekasi, Rahmat Effendi mengkonfirmasi terkait anggaran pembelian mobil dinas pimpinan DPRD kota Bekasi senilai Rp. 1 Miliar lebih. Untuk pembelian unit, diserahkan kepada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) sebagai yang berwenang mengelola pengadaan barang dan jasa. Terkait anggaran fantastis lainnya yang ditemukan dalam laman lelang resmi, diantaranya anggaran makan, minum sebesar Rp.3 Miliar dan pengadaan karangan bunga mencapai Rp.1 Miliar lebih.

Ketua DPRD Kota Bekasi, Choiruman J Putro menyanggah anggaran mobil dinas sebesar Rp. 1.080.000.000 tak hanya diperuntukan hanya pimpinan semata tetapi untuk operasional dewan Kota Bekasi secara keseluruhan. “Pembelian mobil dinas ini sama halnya dengan pembangunan yang tetap harus dijalankan. Kami juga tidak ada pernah mengusulkan itu dari pihak eksekutif” (Liputan6.com).

Pemahaman akuntansi adalah orang yang pandai dan mengerti benar tentang akuntansi. (Nitri Mirosea et al 2019) Seseorang dikatakan paham terhadap akuntansi apabila mengerti dan pandai bagaimana proses akuntansi itu

dilakukan sampai menjadi suatu laporan keuangan dengan berpedoman pada prinsip dan standar penyusunan laporan keuangan yang diterapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Dalam sistem akuntansi terdapat beberapa unsur yang dijadikan pedoman bagi petugas akuntansi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Wilkinson (2000: 4) dalam Hastoni (2008) terdapat beberapa unsur sistem informasi akuntansi antara lain: 1) Sumber daya manusia dan alat. Manusia merupakan unsur sistem informasi akuntansi yang berperan dalam mengambil keputusan dan mengendalikan jalannya sistem komputer. 2) Data. Catatan merupakan dasar konsep pengendalian yang akurat yang menyediakan pengecekan atas penggunaan informasi- informasi. 3) Informasi. Sistem informasi menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal maupun eksternal dalam mengambil keputusan. Informasi dapat berbentuk hasil cetak komputer maupun tampilan monitor.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Robbins (2001:37) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan (ability), yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat

faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting, untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Tunjangan kesejahteraan sebagai variabel moderating. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019 tentang Pengelola Keuangan daerah yang menyatakan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini tambahan penghasilan yang dimaksud berupa tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada pengelola keuangan daerah berdasarkan beban kerja yang dilakukan. Tunjangan kesejahteraan dapat meningkatkan kapasitas kerja karena dengan pemberian tunjangan kesejahteraan yang layak maka pengelola keuangan akan merasa mendapatkan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan.

Adapun penelitian yang juga meneliti juga tentang Kinerja Pengelola Keuangan antara lain: Nitri Mirosea et al (2019), Teddy Ronal et al (2018), Indrawati (2017), Rudy Siswoyo et al (2018), Sherli Adinita (2017), Fariz Mustakim (2019).

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini ditarik untuk melakukan dengan judul: “Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Dengan Tunjangan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pemahaman sistem akuntansi pemerintah daerah berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan?
3. Apakah tunjangan kesejahteraan dapat memoderasi pengaruh pemahaman sistem akuntansi pemerintah daerah terhadap kinerja pengelola keuangan?
4. Apakah tunjangan kesejahteraan dapat memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola keuangan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang akan dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemahaman sistem akuntansi pemerintah daerah terhadap kinerja pengelola keuangan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola keuangan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan kesejahteraan mampu memoderasi pemahaman akuntansi pemerintah daerah terhadap kinerja pengelola keuangan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan kesejahteraan mampu memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti, yaitu:

1. Bagi penulis, menambah wawasan serta pengetahuan penulis untuk menerapkan ilmu-ilmu yang telah didapat selama diperkuliahan.

2. Bagi pemerintah daerah Kota Bekasi, penelitian ini diharapkan agar dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam bidang akuntansi sektor publik berkaitan dengan pengawasan dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dalam rangka meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini dibatasi. Supaya terfokus pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penulis membatasi masalah penelitian hanya pada pengaruh pemahaman sistem akuntansi pemerintah daerah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola keuangan dengan tunjangan kesejahteraan sebagai variabel moderasi.

