

**KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAERAH (BPKD) KOTA LANGSA DALAM PENYUSUNAN
LAPORAN KEUANGAN PEMERITAH DAERAH (LKPD)
TAHUN 2022**

TESIS

Oleh

**NOERA IMAN SARI
NPM. 221801009**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

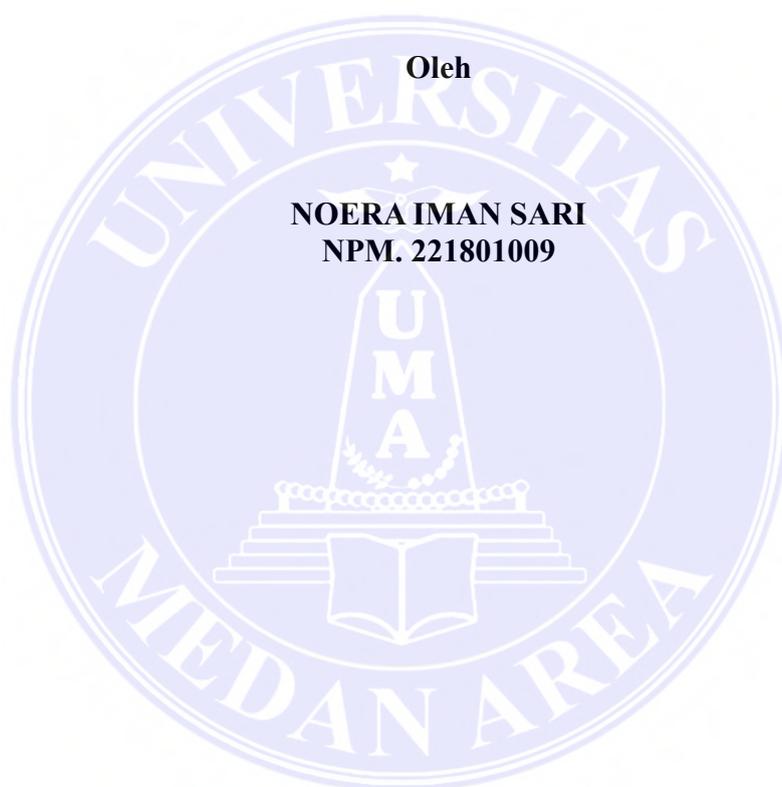
Document Accepted 9/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)9/7/24

**KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAERAH (BPKD) KOTA LANGSA DALAM PENYUSUNAN
LAPORAN KEUANGAN PEMERITAH DAERAH (LKPD)
TAHUN 2022**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)9/7/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2022**

Nama : **Noera Iman Sari**

NPM : **221801009**

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Budi Hartono, M.Si

Pembimbing II



Dr. Adam, M.AP

Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik



Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S.

Telah diuji pada 20 April 2024

Nama : Noera Iman Sari

NPM : 221801009



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Sekretaris : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP

Pembimbing I : Dr. Budi Hartono, M.Si

Pembimbing II : Dr. Adam, MAP

Penguji Tamu : Dr. Heri Kusmanto, MA

HALAMAN PERNYATAAN

Melalui pernyataan ini saya menerangkan bahwa Proposal Tesis ini dengan judul **“KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA LANGSA DALAM PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN PEMERITAH DAERAH (LKPD) TAHUN 2022”** adalah benar tulisan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi. Selain itu, sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara jelas tertulis dalam naskah ini disebutkan dalam daftar Pustaka.

Medan, Mei 2024



Noera Iman Sari
221801009

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Noera Iman Sari
NPM : 221801009
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2022

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal :

Yang menyatakan



Noera Iman Sari

ABSTRAK

KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA LANGSA DALAM PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (LKPD) TAHUN 2022

Nama : Noera Iman Sari
NPM : 221801009
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Budi Hartono, M.Si
Pembimbing II : Dr. Adam, M.AP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa dalam penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tahun 2022, dengan meninjau efektivitas dan efisiensinya. Berdasarkan latar belakang kompleksitas tugas yang dihadapi oleh BPKD dalam konteks perubahan regulasi dan tuntutan transparansi, pertanyaan penelitian berkisar pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks penyusunan LKPD. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pemahaman regulasi, ketersediaan sumber daya, dan komunikasi antar bagian memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang tantangan yang dihadapi oleh BPKD dalam penyusunan LKPD, dan implikasinya terhadap manajemen keuangan daerah. Simpulan dari penelitian ini memberikan landasan untuk rekomendasi kebijakan dan perbaikan proses yang dapat meningkatkan kinerja pegawai BPKD Kota Langsa dalam menyusun LKPD untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas keuangan pemerintah daerah.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; BPKD Kota Langsa; Laporan Keuangan Pemerintah Daerah; Efektivitas; Efisiensi

ABSTRACT

THE PERFORMANCE OF REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY EMPLOYEES IN PREPARING LOCAL GOVERNMENT FINANCIAL REPORTS IN 2022

Name : Noera Iman Sari
Student I.d Number : 221801009
Study Program : Master of Public Administration
Advisor I : Dr. Budi Hartono, M.Si
Advisor II : Dr. Adam, M.AP

This study aims to analyze the performance of employees of the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Langsa City in the preparation of the 2022 Local Government Financial Report (LKPD), by reviewing its effectiveness and efficiency. Based on the background of the complexity of the tasks faced by BPKD in the context of regulatory changes and demands for transparency, the research question revolves around the factors that influence employee performance in the context of LKPD preparation. This research method uses a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews and observation. The results of the analysis show that factors such as understanding of regulations, availability of resources, and communication between sections affect the effectiveness and efficiency of employee performance. This research resulted in a better understanding of the challenges faced by BPKD in preparing LKPD, and the implications for local financial management. The conclusions from this study provide a foundation for policy recommendations and process improvements that can enhance the performance of BPKD employees in preparing LKPD to support local government financial transparency and accountability.

Keywords: *Employee Performance; BPKD Kota Langsa; Local Government Financial Report; Effectiveness; Efficiency*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur yang sedalam-dalamnya Penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah dan Karunia-Nya kepada Penulis terutama, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2022”**. Tujuan dari Tesis ini disusun untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area.

Di dalam proses penulisan Tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh Karena itu Penulis mengucapkan Terimakasih Sebesar-Besarnya Kepada Pihak – Pihak Yang membantu, membimbing dan mendukung dalam pembuatan tesis ini.

Kemudian dengan kerendahan hati, Penulis membuka dengan lebar kritik, saran dan masukan yang dapat membangun penelitian ini dimasa yang akan datang

Medan, Mei 2023
Penulis,

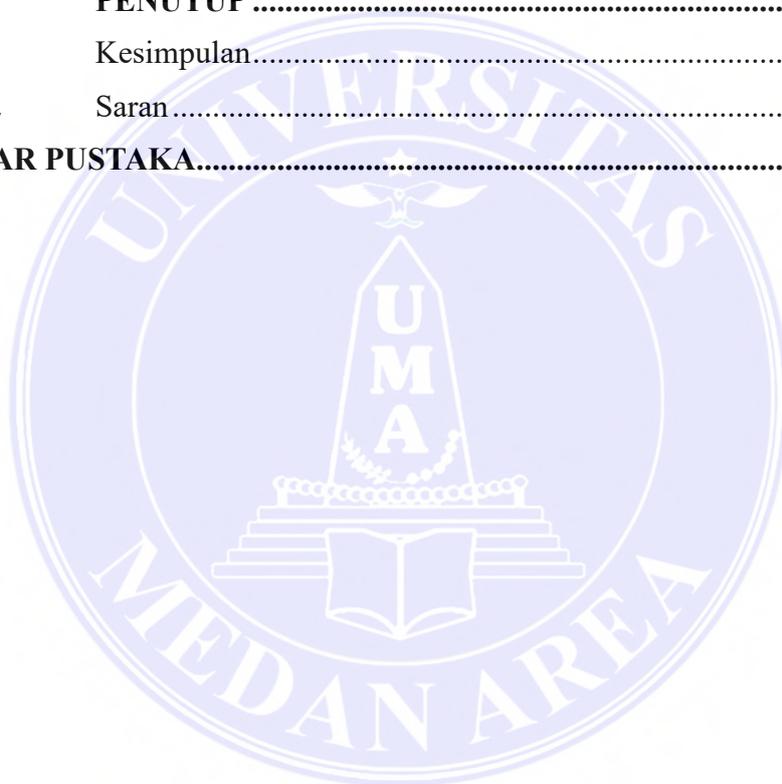


Noera Iman Sari
NPM. 221801009

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	iii
KATA PENGANTAR.....	iiii
DAFTAR ISI	ivv
DAFTAR TABEL.....	vvi
DAFTAR GAMBAR	vivii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	122
1.3 Tujuan Penelitian	132
1.4 Manfaat Penelitian.....	133
1.4.1 Manfaat Teoritis	133
1.4.2 Manfaat Praktis	143
BAB II LANDASAN TEORI	155
2.1 Tinjauan Pustaka.....	155
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	155
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	177
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	199
2.1.4 Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).....	24
2.1.5 Tujuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).....	26
2.1.6 Komponen Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) ...	28
2.1.7 Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).....	29
2.1.8 Pemanfaatan Teknologi Informasi	331
2.1.9 Peran DPRD dalam fungsi pengawasan APBD.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Berfikir	38
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.2 Jenis Penelitian	44

3.3	Informan Penelitian	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data	46
3.5	Sumber Data	47
3.6	Teknik Analisis Data.....	48
3.7	Definisi Konsep dan Operasional.....	50
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
4.2	Pembahasan	58
4.2.1	Deskriptif Data Penelitian	65
BAB V	PENUTUP	84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....		88



DAFTAR TABEL

<u>Tabel 1.1</u>	<u>Kabupaten/ Kota di Wilayah Aceh</u>	5
<u>Tabel 4.1</u>	<u>Kabupaten/ Kota di Wilayah Aceh</u>	60
<u>Tabel 4.2</u>	<u>Daftar Informan Peneliti</u>	66
<u>Tabel 4.3</u>	<u>Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang</u>	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	39
Gambar 3.1 Komponen Data Analisis Miles, Huberman dan Saldana (2014) ..	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa	63



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) adalah perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang Pemerintahan Daerah dalam hal pengelolaan keuangan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) dan Pejabat Penatausahaan Barang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. BPKD mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Pengelolaan Keuangan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai merupakan salah satu pemeran penting dalam roda pemerintahan. Pegawai diberikan tugas pokok dan fungsi setiap individu pegawai sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, di mana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan

ukuran kinerja secara umum. Kinerja juga merupakan pencapaian tugas pokok dan fungsi pegawai ketika menghasilkan output sebagai outcomes.

Otonomi daerah memberikan kebebasan terhadap pemerintah daerah untuk mengelola keuangan dan mengembangkan serta menggali sumber potensi lokal yang terdapat di daerah tersebut tanpa campur tangan dari pemerintah pusat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antar Pemerintah Pusat dan Daerah. Sumber dana pemerintah daerah yang digunakan untuk penyelenggaraan aktivitas pemerintah diperoleh dari pihak internal maupun eksternal.

Berbagai pihak yang memberikan dana kepada pemerintah daerah yang diamanahkan oleh masyarakat melalui pembayaran pajak yang merupakan sumber pendapatan utama dari daerah menuntut pemerintah daerah harus menyusun dan melaporkan pertanggungjawaban yang harus dipublikasikan (Sadjiarto, A. 2000). Hal ini mengharuskan akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi yang dilakukan pemerintah daerah dalam melaporkan pertanggungjawaban dalam bentuk laporan keuangan (Mardiyati, M., & Wahyudi, H. 2018).

Salah satu tugas pokok dan fungsi dari BPKD sebagai entitas pelaporan adalah menyusun Laporan Keuangan. Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kepengurusan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh suatu entitas berupa informasi keuangan. Informasi yang seharusnya disajikan dalam pelaporan keuangan pemerintah daerah hendaknya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh stakeholder (Defitri, 2014), untuk itu aparat pemerintah harus dapat mengetahui anggaran pemerintah daerahnya agar tidak terjadi informasi

asimetris dalam pengelolaan keuangan daerah (Defitri, Yulistia, Apriyeni, & Eliza, 2016). Dalam penyusunan LKPD dianggap perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas SDM dalam proses penyusunan laporan keuangan. SDM adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi tujuannya (Judisuseno, 2008).

Suatu sistem yang sebaik apa pun akan sia-sia begitu saja, apabila tidak ditunjang oleh kualitas SDM yang memadai khususnya kualitas pribadi SDM yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan (Indriasih, 2014) dan diukur dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku (Wyatt dalam Ruki, 2003:106; Judisuseno, 2008 dan Irwan, 2011) SDM yang bersangkutan.

Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, diperlukan orang-orang yang berkompeten. LKPD Kota Langsa disusun dengan mengkonsolidasikan Laporan Keuangan SKPD yang terdiri dari 38 SKPD yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Langsa. Laporan Keuangan SKPD disusun oleh Kepala Sub Bagian (Kasubbag) Keuangan SKPD. Kasubbag Keuangan yang berada di SKPD tidak semua memiliki pendidikan dan keterampilan dalam menyusun laporan keuangan. Begitu juga dengan pelaksana pada Bagian Akuntansi BPKD Kota Langsa sebagai leading sector kegiatan yang mengumpulkan dan mengkonsolidasikan laporan keuangan SKPD sebagai proses penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Kota Langsa, masih terdapat kekurangan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. SDM yang terbatas dan tidak semua SDM pada Bidang Akuntansi BPKD Kota Langsa yang berpendidikan dan berketerampilan untuk menyusun laporan tersebut.

Hal lain yang mungkin mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah adalah pemanfaatan teknologi informasi. Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Untuk kemudahan dalam penyampaian informasi pemerintah daerah kepada masyarakat, pemerintah telah mengatur informasi daerah yang terhubung dalam satu Sistem Informasi Pemerintah daerah (SIPD).

SIPD adalah pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah, dan informasi Pemerintahan Daerah lainnya yang saling terhubung untuk dimanfaatkan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah.

SIPD merupakan aplikasi berbasis web yang bertujuan untuk mempercepat dan mempermudah dalam pelaksanaan pengawasan dan evaluasi pelayanan publik pemerintah khususnya di Kota Langsa, namun dalam menjalankan aplikasi ini tidak lah mudah harus memerlukan kerja sama dan kerja keras dari setiap instansi yang terlibat.

Berdasarkan observasi awal penulis menemukan beberapa masalah yaitu, karena pada tahun sebelumnya BPKD Kota Langsa masih memakai SIMDA dan itu tidak ada terjadi kendala dalam pemakaiannya, akan tetapi pada awal tahun 2021 Kementerian Dalam Negeri mewajibkan seluruh Pemerintah Daerah

menggunakan aplikasi SIPD. Aplikasi tersebut masih sedang dalam tahap uji coba, maka terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh beberapa SKPD khususnya pada BPKD Kota Langsa, dikarenakan tidak adanya bimbingan teknis khusus dari Kemendagri kepada Pemerintah Daerah dalam pengoperasian aplikasi tersebut. Sebagai akibatnya, dari segi pelaporan, terdapat beberapa temuan akibat kurang optimalnya penyusunan laporan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel. 1.1. Temuan dan Rekomendasi Tindak Lanjut

Tahun	Temuan	Rekomendasi Tindak Lanjut
2020	1. Kelebihan Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Sebesar Rp.92.449.221,00 2. Belanja Perjalanan Dinas dipertanggungjawabkan tidak sesuai kondisi senyatanya Sebesar Rp.46.671.087,00; 3. Kekurangan volume pekerjaan sarana dan prasarana RTH dan pembangunan rumah bunga wisata hutan kota pada dinas lingkungan hidup sebesar Rp.141.757.000,00; 4. Kekurangan volume atas lima paket pekerjaan jalan pada	1. Memproses kelebihan pembayaran belanja pegawai sebesar Rp.92.449.221,00 sesuai ketentuan perundang-undangan dan menyetorkannya ke Kas Daerah; 2. Melaporkan pertanggungjawaban perjalanan dinas sesuai kondisi senyatanya; 3. Memproses kelebihan pembayaran belanja pegawai sebesar Rp.92.449.221,00 sesuai ketentuan perundang-undangan dan

	<p>Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebesar Rp.86.687.000,00;</p> <p>5. Kekurangan volume atas empat paket pekerjaan Kawasan hutan kota dan Kawasan hutan mangrove pada dinas pemuda olahraga dan pariwisata sebesar Rp.150.417.000,00;</p>	<p>menyetorkannya ke Kas Daerah;</p> <p>4. Kepala PUPR mengintruksikan PPK dan PPTK untuk menarik kelebihan pembayaran atas pekerjaan dan menyetorkan ke kas Daerah.</p>
2021	<p>1. Kelebihan pembayaran Belanja Barang dan Jasa pada enam OPD sebesar Rp656.346.490,85;</p> <p>2. Kekurangan volume atas tujuh paket pekerjaan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebesar Rp278.749.890,95;</p>	<p>1. Kepala OPD terkait memerintahkan PPTK dan Bendaharan untuk menyetorkan kelebihan membayar atas Belanja Bahan Pakai Habis dan menyetorkan kelebihan pembayaran atas Belanja Pemeliharaan Kendaraan Alat Angkutan Darat Bermotor ke kas Daerah.</p> <p>2. Kepala PUPR mengintruksikan PPK dan PPTK untuk menarik kelebihan pembayaran atas tujuh paket pekerjaan dan menyetorkan ke kas Daerah.</p>
2022	<p>1. Kelebihan Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai Negeri</p>	<p>1. Memproses kelebihan pembayaran belanja pegawai</p>

	<p>Sipil Sebesar Rp200.174.446,00;</p> <p>2. Kelebihan Pembayaran atas Belanja Perjalanan Dinas pada Dua OPD Sebesar Rp29.076.300,00</p> <p>3. Potensi kekurangan penerimaan retribusi parkir di tepi jalan sebesar Rp404.490.000,00;</p> <p>4. Kesalahan Penganggaran Belanja Modal serta Belanja Barang dan Jasa pada Empat OPD Sebesar Rp3.661.202.738,32;</p> <p>5. Realisasi Belanja Media Cetak pada Sekretariat DPRK Tidak Sesuai Ketentuan Sebesar Rp311.955.116,00;</p> <p>6. Kekurangan Volume atas Empat Paket Pekerjaan Belanja Hibah pada Dinas Syariat Islam dan Pendidikan Dayah Sebesar Rp61.155.932,15;</p> <p>7. Kekurangan Volume atas 18 Paket Pekerjaan Belanja Modal Gedung dan Bangunan pada Empat OPD Sebesar Rp613.616.394,09 dan Denda Keterlambatan atas Lima Paket Pekerjaan Sebesar</p>	<p>sebesar Rp189.372.246,00 (Rp200.174.446,00 - Rp10.802.200,00) sesuai ketentuan perundang-undangan dan menyetorkannya ke Kas Daerah.</p> <p>2. Lebih cermat dalam mengawasi pelaksanaan anggaran pada OPD yang dipimpinnya; dan Menginstruksikan para pelaksana perjalanan dinas supaya mempertanggungjawabkan kelebihan belanja perjalanan dinas sebesar Rp29.076.300,00 dan menyetorkannya ke Kas Daerah.</p> <p>3. Memerintahkan Kepala BPKK untuk menyusun pedoman pemilihan dan tata cara kerjasama dengan pihak ketiga atas pemungutan pajak dan retribusi serta mekanisme pelaporan pendapatan pajak dan retribusi sesuai ketentuan; dan Menginstruksikan Kepala Bidang Pendapatan lebih optimal dalam</p>
--	--	---

	<p>Rp105.179.546,57;</p> <p>8. Kekurangan Volume atas Sebelas Paket Pekerjaan Belanja Modal Jalan, Irigasi dan Jaringan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Sebesar Rp1.126.712.912,18.</p>	<p>mengelola pendapatan yang menjadi wewenangnya.</p> <p>4. Sekretaris Daerah selaku Ketua TAPK untuk lebih optimal dalam melakukan pengawasan dan pengendalian dalam penyusunan anggaran sesuai ketentuan yang berlaku; dan Kepala Dinas PUPR, Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga serta Kepala Dinas Syariah Islam dan Pendidikan Dayah untuk lebih cermat dalam mengawasi perencanaan kegiatan dan penganggaran pada OPD yang dipimpinnya.</p> <p>5. Meningkatkan pengawasan dan pengendalian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kewenangannya; dan Menginstruksikan PPK dalam melaksanakan kegiatan supaya menaati ketentuan pengadaan barang dan jasa serta SBU Kota Langsa.</p> <p>6. Pj. Walikota/Walikota Langsa agar memerintahkan Sekretaris Daerah dan Kepala Dinas PUPR untuk: Lebih</p>
--	--	---

		<p>optimal dalam melakukan pengendalian atas kegiatan belanja bantuan sosial yang menjadi tanggungjawabnya; dan Menginstruksikan PPTK mematuhi ketentuan dalam mengadministrasikan pertanggungjawaban bantuan sosial.</p> <p>7. Pj. Walikota/Walikota Langsa agar memerintahkan Kepala Dinas Kesehatan, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Kepala Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata, Kepala Dinas Lingkungan Hidup, dan Kepala Dinas Sosial untuk: Memproses kelebihan pembayaran sebesar Rp613.616.394,09 sesuai ketentuan perundang-undangan dan menyetorkannya ke Kas Daerah. Selanjutnya memproses kekurangan penerimaan atas denda keterlambatan sebesar Rp105.179.546,57 sesuai ketentuan perundang-undangan dan menyetorkannya ke Kas</p>
--	--	--

		<p>Daerah.</p> <p>8. Pj. Walikota/Walikota Langsa agar memerintahkan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat untuk: Lebih cermat dalam mengawasi dan mengendalikan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya sesuai ketentuan yang berlaku; Menginstruksikan PPK supaya memedomani ketentuan dalam mengendalikan pelaksanaan kontrak yang dilaksanakan oleh para penyedia; dan Memproses kelebihan pembayaran sebesar Rp1.126.712.912,18 sesuai ketentuan perundang-undangan dan menyetorkannya ke Kas Daerah.</p>
--	--	--

Sumber: LHP LKPD Kota Langsa Tahun 2020, 2021, dan 2022.

Pemerintah Daerah menjalankan aplikasi SIPD tersebut secara otodidak, sehingga sering terjadi kesalahan dalam penginputan data ke aplikasi. Ketika terjadi kesalahan penginputan dalam aplikasi, maka SKPD tidak bisa mengatasi masalah tersebut, karena database masih terpusat di Kemendagri, sehingga SKPD harus berkoordinasi dengan Kemendagri langsung. Hal ini membutuhkan waktu

yang lama dikarenakan untuk berkoordinasi dengan pihak Kemendagri harus menunggu antrean.

Tujuan utama pelaporan keuangan memberikan informasi tentang posisi dan kondisi keuangan (Rivenbark & Roenigk., 2011), serta kinerja keuangan (Schipper, 1989; Jansen, 2008). Untuk dapat meningkatkan fleksibilitas dalam menentukan besaran angka-angka yang tersaji dalam laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD), perlu adanya kebijakan dan sistem akuntansi yang diatur dalam peraturan kepala daerah. LKPD yang dihasilkan oleh pemerintah daerah akan digunakan oleh beberapa pihak yang berkepentingan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Salah satu pihak yang paling berkepentingan dengan LKPD adalah legislatif atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). LKPD sebagai media akuntabilitas untuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), digunakan oleh DPRD sebagai media untuk menilai kinerja anggaran dan keuangan daerah setelah sebelumnya dilakukan audit oleh auditor independen (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia/BPK RI).

Pendelegasian pelaksanaan APBD oleh DPRD kepada eksekutif/pemerintah daerah adalah makna dari persetujuan DPRD atas penetapan peraturan daerah (Perda) tentang APBD oleh kepala daerah sebelum tahun pelaporan berkenaan mulai berjalan. Perda APBD adalah “kontrak” antara eksekutif (Pemda) dengan legislatif (DPRD), yang menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja Pemda (Steccolini, 2004; Halim & Abdullah, 2006; Abdullah, 2012).

DPRD memiliki fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan APBD (Abdullah, et al., 2020), dalam hal penetapan perda pertanggungjawaban pelaksanaan APBD,

dibahas rancangan perda tersebut Kepala Daerah bersama DPRD untuk dapat persetujuan bersama sebagai syarat evaluasi sebelum ditetapkan oleh gubernur. Namun dalam hal mendapatkan persetujuan bersama, sering terjadi keterlambatan dalam pembahasan rancangan perda tersebut sehingga menjadi kendala dalam proses penetapan perda tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.

LKPD yang berkualitas diharapkan dapat mewujudkan good governance yaitu kondisi di mana pengelolaan keuangan pemerintahan suatu negara bisa sangat baik dengan menyediakan sistem yang akuntabilitas, transparansi, keterbukaan, dan mengikuti aturan hukum. LKPD yang berkualitas merupakan outcomes dari kinerja pegawai.

Berdasarkan Latar belakang yang diuraikan oleh peneliti, maka penelitian yang ingin dilakukan oleh peneliti bertema **“Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2022”**.

1.2 Perumusan Masalah

Untuk membatasi lingkup penelitian agar terarah, maka telah diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti pemecahan masalahnya, yaitu:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kota Langsa Tahun 2022?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2022?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kota Langsa Tahun 2022?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini, baik secara praktis maupun secara teoritis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu administrasi publik tentang pemerintahan daerah Kabupaten/Kota khususnya mengenai Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat dan bagi peneliti khususnya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2022.

3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi dari peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis sebagai berikut :

1. Bagi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, penelitian ini dapat memberikan informasi, acuan, serta masukan dalam menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kota Langsa dan menetapkan perda tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.
2. Bagi Universitas Medan Area, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pemikiran bagi praja/mahasiswa terhadap peningkatan mutu pendidikan di masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta pengetahuan tentang ilmu pemerintahan daerah serta dapat menjadi bekal maupun modal di dunia kerja ketika bertugas di sektor pemerintahan daerah khususnya pemerintahan daerah Kabupaten/Kota.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu perusahaan maupun institusi yang lain ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia (karyawan atau tenaga kerja), sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung (Notoadmodjo, 1992).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar-standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Riv05). Kinerja berasal dari pengertian Performance. Pengertian Performance sebagai hasil kerja keras atau prestasi. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Etimologi kinerja berasal dari kata Performance. Performance berasal dari kata “ to perform “ yang mempunyai beberapa masukan yaitu: memasukkan, menjalankan, melaksanakan, namun yang dimaksud disini adalah melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (Sinambela, 2012). Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara

aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab

kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan defenisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja keras dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga menghasilkan output yang berkualitas.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan dan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi di luar control manajer.

Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Penilaian Kinerja Pegawai pada prinsipnya penilaian adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Prawirosentono, 1992)

Mahsun (2009:26) berpendapat terdapat 4 (empat) elemen pokok untuk mengukur kinerja, antara lain:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi,
- 2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja,
- 3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi,

4) Evaluasi kinerja.

Dalam organisasi publik, sistem penilaian kinerja sangat diperlukan karena mempunyai peranan kunci dalam proses pengawasan kerja. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan pengukuran kontribusi pegawai terhadap organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hasibuan (2010:89-90) menjelaskan penilaian kinerja pegawai berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi pegawai. Oleh karena itu tujuan dan kegunaan penilaian kinerja, sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang

kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi.

Menurut John Miner dalam (Irham & F, 2015)), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

(1) Kualitas Kerja;

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

(2) Kuantitas;

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui

jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

(3) Ketepatan Waktu;

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

(4) Efektifitas;

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

(5) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karya itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika

melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

Menurut Mangkunegara (AA & Mangkunegara, 2013, p. 62) terdapat beberapa dimensi dan juga indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

- 1) Kerapihan;
- 2) Ketelitian;
- 3) Kemampuan;

b. Kuantitas;

Menunjukkan banyak jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

- 1) Kecepatan;
- 2) Kepuasan.

c. Tanggungjawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- 1) Hasil kerja
- 2) Mengambil keputusan
- 3) Sarana dan prasarana

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaannya sehingga pekerjaan akan semakin baik Jalin kerjasama.

- 1) Kekompakan;
- 2) Inisiatif;
- 3) Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerja.

Menurut Keputusan Kepala BKN No 46 A Tahun 2007 kompetensi adalah: “Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakannya tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.” Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam proses penyusunan Laporan Keuangan, Sumber Daya Manusia merupakan bagian pertama yang harus diperhatikan, karena yang akan menggunakan dan mengoperasikan sistem yang digunakan dalam proses penyusunan laporan keuangan adalah manusia. Jika Sumber Daya manusia

berkompeten dalam mengoperasikan sistem maka proses penyusunan laporan keuangan akan dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga penyampaian waktu pelaporan keuangan akan tepat waktu. Begitu juga dengan halnya peran internal audit dan Sistem informasi keuangan, secara teori sangat berpengaruh dikarenakan sebuah sistem mampu menggaikan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh para internal audit (Irafah, Sari, & Muhyarsyah, 2020).

2.1.4 Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Informasi keuangan yang memuat data dari berbagai bentuk pembiayaan, belanja, dan investasi dari aktivitas pemerintah disajikan ke dalam laporan keuangan daerah. Sehingga akuntabilitas dan transparansi merupakan pondasi pelaksanaan pemerintahan yang bebas dari penyimpangan sehingga kepala daerah amanah dan bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya publik yang dipercayakan demi kesejahteraan publik.

Masyarakat yang telah memberikan setiap rupiah kepada pemerintah membutuhkan pertanggungjawaban atas uang yang dipakai untuk membiayai pembangunan dan pertumbuhan daerah untuk kesejahteraan masyarakat (Orangbio, V, Tinangon, J, & Gerugai, 2017). Pertanggungjawaban atas dana masyarakat yang dipungut oleh pemerintah daerah harus memberikan laporan, tidak hanya laporan lisan tetapi juga dalam bentuk laporan tertulis.

Penyajian laporan keuangan merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban tertulis atas kinerja keuangan yang telah dicapai. Bentuk akuntabilitas keuangan pemerintah daerah bertanggung jawab untuk mempublikasikan laporan keuangan kepada pemangku kepentingannya. Dua

alasan utama mengapa pemerintah daerah mempublikasikan laporan keuangan, yaitu : pertama dari sisi internal, laporan keuangan merupakan alat pengendalian dan evaluasi kinerja bagi pemerintah daerah secara keseluruhan maupun unit-unit kerja didalamnya yakni Satuan Kerja Perangkat Daerah (Armando, 2013).

Pemerintah daerah dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan bertanggung jawab kepada masyarakat, dimana secara umum terdiri dari pihak internal dan eksternal. Adapun pihak internal yaitu inspektorat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), sedangkan pihak eksternal terdiri dari kreditor, investor, lembaga pemberi hibah, dan stakeholder eksternal lainnya.

Mahmudi (Mahmudi, 2016) menjelaskan bahwa laporan keuangan baik untuk pihak internal dan eksternal dipergunakan oleh pemerintah daerah dan stakeholder untuk membuat kebijakan ekonomi, sosial, dan politik, sehingga penyajian laporan keuangan harus tepat waktu dan reliabel serta dilengkapi dengan pengungkapan informasi keuangan yang independen. Namun, apakah pemerintah daerah dapat transparansi atas pengelolaan keuangan, yang merupakan tuntutan dan dambaan masyarakat akan pemerintah yang baik dan bersih. Pertanyaan tersebut layakanya harus direspon positif oleh kepala daerah dan pejabat SKPD lainnya.

Adapun manfaat dari transparansi ini akan memberikan informasi untuk membandingkan realisasi kinerja keuangan yang dicapai dengan yang direncanakan pada awal tahun anggaran (Albugis & F, 2016), kemudian sebagai informasi menilai apakah terdapat unsur korupsi dan manipulasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran, menentukan tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang terkait, dan mengetahui hak dan

kewajiban dalam pengelolaan anggaran daerah masing-masing pihak, antara pemerintah, masyarakat, dan dengan pihak lain yang terkait.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pelaporan keuangan Pemerintah Daerah merupakan proses penyusunan dan penyajian laporan keuangan Pemerintah Daerah oleh entitas pelaporan sebagai hasil konsolidasi atas laporan keuangan SKPD selaku entitas akuntansi.

2.1.5 Tujuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Aktivitas pemerintah dalam melaksanakan fungsinya hendaknya tercermin dari kondisi informasi yang disajikan laporan keuangan daerah, agar dapat diketahui „sehat atau sakit“ suatu pemerintah daerah, sehingga sangatlah penting untuk mengetahui tujuan pelaporan keuangan pemerintah daerah. Kemudian, penyajian laporan keuangan pemerintah daerah adalah untuk memberikan informasi yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan ekonomi, sosial dan politik dalam penyelenggaraan pemerintah dan untuk alat akuntabilitas publik, penyajian tersebut juga untuk mengevaluasi kinerja kepala pemerintah, kepala SKPD, dan unit-unit pemerintah lainnya (Adhi, D, Suhardjo, & Y, 2013).

Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) menjelaskan tujuan laporan keuangan untuk menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para stakeholders dalam menilai akuntabilitas dan transparansi yang dipergunakan menyusun kebijakan, ekonomi, social dan politik dengan menyediakan informasi posisi dan perubahan sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas pemerintah daerah, alokasi dan penggunaan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh pemerintah daerah,

kepatuhan realisasi terhadap rencana anggaran yang telah disusun terhadap peraturan yang telah diatur, cara entitas pelaporan mendanai aktivitas penyelenggaraan pemerintahan dan memenuhi kebutuhan dana likuid, potensi pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat, serta sebagai mengevaluasi kebijakan atas kemampuan pemerintah daerah dan SKPD dalam mendanai aktivitasnya (Juwita & R, 2013).

Dalam rangka pelaksanaan Pengelolaan Keuangan Daerah yang akuntabel dan transparan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, Pemerintah Daerah menyusun sebagai bentuk Laporan Pertanggungjawaban Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2022.

Berkaitan dengan pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah, Pemerintah Daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran, program maupun kegiatan telah mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Pedoman tersebut mengisyaratkan bahwa dalam pengelolaan keuangan daerah agar berazaskan prestasi kerja. Hal tersebut merupakan bentuk pertanggungjawaban dari suatu kegiatan untuk sebuah produk/hasil yang mengutamakan output.

LKPD disusun dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi stakeholders (masyarakat, legislatif, lembaga pemeriksa/pengawas, pihak yang memberi atau berperan dalam proses donasi, investasi, dan pinjaman, serta

pemerintah). Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan pemerintah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya, dengan:

- a. Menyediakan informasi mengenai posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah;
- b. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah;
- c. Menyediakan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi;
- d. Menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggarannya;
- e. Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya;
- f. Menyediakan informasi mengenai potensi pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintahan; dan
- g. Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan entitas pelaporan dalam mendanai aktivitasnya.

2.1.6 Komponen Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Berkaitan dengan pertanggungjawaban pengguna anggaran, maka sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual, maka Pemerintah Daerah menyusun dan menyajikan LKPD dengan mengkonsolidasikan Laporan Keuangan SKPD.

Laporan Keuangan SKPD disusun dan disajikan oleh kepala SKPD selaku PA sebagai entitas akuntansi paling sedikit meliputi:

- a. Laporan Realisasi Anggaran (LRA);
- b. Neraca;
- c. Laporan Operasional (LO);
- d. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE);
- e. Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK);

Laporan Keuangan SKPD diatas disampaikan kepada Kepala Daerah melalui PPKD paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) paling sedikit meliputi:

- a. Laporan Realisasi Anggaran (LRA);
- b. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (L-PSAL);
- c. Neraca;
- d. Laporan Operasional (LO);
- e. Laporan Arus Kas (LAK);

- f. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE);
- g. Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK);

2.1.7 Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, laporan keuangan merupakan laporan terstruktur mengenai laporan posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Suatu laporan keuangan dapat memberi manfaat bagi para pemakainya maka laporan keuangan tersebut harus mempunyai nilai informasi yang berkualitas dan berguna dalam pengambilan keputusan.

Kualitas laporan keuangan tersebut tercermin dari karakteristik kualitatif. Menurut Komite Standar Akuntansi Pemerintah (2010 :KK10) karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi agar dapat memenuhi tujuannya. Prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki yaitu relevan andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami, bebas dari pengertian yang menyesatkan, dan kesalahan material, sehingga laporan keuangan tersebut dapat dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya.

Dalam PP Nomor 71 tahun 2010, karakteristik kualitatif laporan keuangan merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu:

a. Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan, apakah informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka

mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu.

b. Andal

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan yang material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi.

c. Dapat dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal.

d. Dapat dipahami

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

2.1.8 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi diartikan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu computer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi

telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global (Roviyantie, 2011).

Teknologi informasi meliputi komputer, perangkat lunak, database, jaringan, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi. Teknologi informasi selain sebagai teknologi komputer untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Komputer sebagai salah satu komponen dari teknologi merupakan alat yang bisa melipatgandakan kemampuan yang dimiliki manusia dan komputer juga bisa mengerjakan sesuatu yang manusia mungkin tidak mampu melakukannya (Yuliani S., 2010).

Pemanfaatan teknologi informasi adalah proses, pengolahan dan penyebaran data yang didapat dari mengkombinasikan alat perangkat komputer dengan telekomunikasi. Dalam pemanfaatan teknologi informasi akan sangat membantu mempercepat proses pengolahan data transaksi dan penyajian laporan keuangan daerah (Yuliani & Agustini, 2016).

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah, bahwa SIPD adalah pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah dan informasi pemerintah daerah lainnya yang saling terhubung untuk dimanfaatkan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah. Maka dalam penyusunan LKPD, Pemerintah daerah diharuskan menggunakan SIPD.

2.1.9 Peran DPRD dalam fungsi pengawasan APBD

LKPD disampaikan kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. LKPD dilakukan reviu oleh aparat pengawas internal pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum disampaikan kepada Badan Pemeriksa Keuangan untuk dilakukan pemeriksaan. LKPD disampaikan kepada Badan Pemeriksa Keuangan paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Pemeriksaan laporan keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan diselesaikan selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah menerima laporan keuangan dari Pemerintah Daerah. Selanjutnya Badan Pemeriksa Keuangan belum menyampaikan laporan hasil pemeriksaan paling lambat 2 (dua) bulan setelah menerima laporan keuangan dari Pemerintah Daerah, rancangan Perda tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD diajukan kepada DPRD. Kepala Daerah memberikan tanggapan dan melakukan penyesuaian terhadap laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan atas LKPD.

Tahapan selanjutnya, setelah Pemerintah Daerah menerima laporan hasil pemeriksaan (LHP) oleh BPK-RI, Pemerintah Daerah menyusun rancangan perda tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD kepada DPRD dengan melampiri laporan keuangan yang telah diperiksa oleh BPK-RI paling lambat 6 (enam) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Rancangan Perda tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD dibahas Kepala Daerah bersama DPRD untuk mendapat persetujuan bersama. Persetujuan bersama rancangan Perda dilakukan paling lambat 7 (tujuh) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Atas dasar persetujuan

bersama, Kepala Daerah menyiapkan rancangan Perkada tentang penjabaran pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.

Rancangan Perda kabupaten/kota tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang telah disetujui bersama dan rancangan Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran pertanggungjawaban pelaksanaan APBD disampaikan kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat paling lambat 3 (tiga) hari terhitung sejak tanggal persetujuan rancangan Perda kabupaten/ kota tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD untuk dievaluasi sebelum ditetapkan oleh bupati/wali kota.

Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat melakukan evaluasi terhadap rancangan Perda kabupaten/kota tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD dan rancangan Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran pertanggungjawaban pelaksanaan APBD untuk menguji kesesuaian dengan Perda kabupaten/kota tentang APBD, Perda kabupaten/kota tentang perubahan APBD, Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran APBD, Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran perubahan APBD, dan/atau temuan laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan.

Hasil evaluasi disampaikan oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat kepada bupati/wali kota paling lambat 15 (lima belas) hari terhitung sejak diterimanya rancangan Perda kabupaten/kota tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD dan rancangan Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.

Dalam hal gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat menyatakan hasil evaluasi rancangan Perda kabupaten/ kota tentang pertanggungjawaban

pelaksanaan APBD dan rancangan Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran pertanggungjawaban pelaksanaan APBD sudah sesuai dengan Perda kabupaten/kota tentang APBD, Perda kabupaten/kota tentang perubahan APBD, Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran APBD, Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran perubahan APBD, dan telah menindaklanjuti temuan laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan, bupati/wali kota menetapkan rancangan Perda kabupaten/kota menjadi Perda kabupaten/kota dan rancangan Perkada kabupaten/kota menjadi Perkada kabupaten/kota.

Dalam hal gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat menyatakan hasil evaluasi rancangan Perda kabupaten/kota tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD dan rancangan Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran pertanggungjawaban pelaksanaan APBD bertentangan dengan Perda kabupaten/kota tentang APBD, Perda kabupaten/kota tentang perubahan APBD, Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran APBD, Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran perubahan APBD, dan/atau tidak menindaklanjuti temuan laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan, bupati/wali kota bersama DPRD melakukan penyempurnaan paling lama 7 (tujuh) hari terhitung sejak hasil evaluasi diterima.

Apabila hal hasil evaluasi tidak ditindaklanjuti oleh bupati/wali kota dan DPRD dan bupati/wali kota menetapkan rancangan Perda kabupaten/kota tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD menjadi Perda kabupaten/kota dan rancangan Perkada kabupaten/kota tentang penjabaran pertanggungjawaban pelaksanaan APBD menjadi Perkada kabupaten/kota, gubernur mengusulkan kepada Menteri, selanjutnya Menteri mengusulkan kepada menteri yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan untuk melakukan penundaan dan/atau pemotongan Dana Transfer Umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal dalam waktu 1 (satu) bulan sejak diterimanya rancangan Perda tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD dari Kepala Daerah, DPRD tidak mengambil keputusan bersama dengan Kepala Daerah terhadap rancangan Perda tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, Kepala Daerah menyusun dan menetapkan Perkada tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.

Rancangan Perkada ditetapkan setelah memperoleh pengesahan dari Menteri bagi Daerah provinsi dan gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat bagi Daerah kabupaten/kota. Untuk memperoleh pengesahan, rancangan Perkada tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD beserta lampirannya disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak DPRD tidak mengambil keputusan bersama dengan Kepala Daerah terhadap rancangan Perda tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD. Dalam hal dalam batas waktu 15 (lima belas) hari Menteri atau gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat tidak mengesahkan rancangan Perkada, Kepala Daerah menetapkan rancangan Perkada tersebut menjadi Perkada.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, baik berupa jurnal, tesis, atau karya ilmiah lainnya, dimana penelitian. penelitian tersebut sedikit banyaknya memiliki relevansi dengan topik penelitian yang dilakukan peneliti. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi sumber inspirasi penulisan penelitian ini ialah :

No.	Peneliti	Judul	Keterangan
1.	Fitri Yani Panggabean (2019)	Kinerja Laporan Keunagan Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit	Penelitian bertujuan untuk mengkaji dan menggali hasil opini audit yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan pemerintah daerah di Propinsi Sumatera Utara dengan menggunakan dokumen keuangan tahun anggaran 2014.
2.	Febriana F. Albugis (2016)	Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dalam Mewujudkan Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dalam Mewujudkan Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3.	Erwinton Putra Antonius Tarigan (2013)	Standar Akuntansi Pemerintahan dalam Mewujudkan Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah	Fokus kajian penelitian ini adalah Implementasi akuntansi aktual pada pemerintah daerah di Indonesia, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010
4.	Farah Faadillah Herindraningrum dan Indrawati Yuhertiana (2021)	Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk memetakan penelitian kualitas laporan keuangan pemerintah daerah di

			Indonesia dan untuk melihat bagaimana peran faktor akuntabilitas dan transparansi pada kualitas laporan pemerintah daerah di Indonesia
5.	Nur Laila Yuliani dan Rahmawati Dwi Agustini (2016)	Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
6.	Sri Dewi Anggadini, Vira Mutiara Subekti, Sari Damayanti dan Egi Fahrana	Keterandalan Laporan Keuangan : Dampak dari Kualitas SDM dan Teknologi Informasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi terhadap keterandalan laporan keuangan
7.	Hengki Permadi, Hermanto Siregar dan Nirwan Ristiyanto (2016)	Strategi Peningkatan Kualitas Laporan Keuangan Badan Litbang dan Inovasi (Kantor Jakarta dan Bogor)	Tujuan penelitian ini adalah memperoleh strategi kebijakan untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan Badan Litbang dan Inovasi dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan

2.3 Kerangka Berfikir

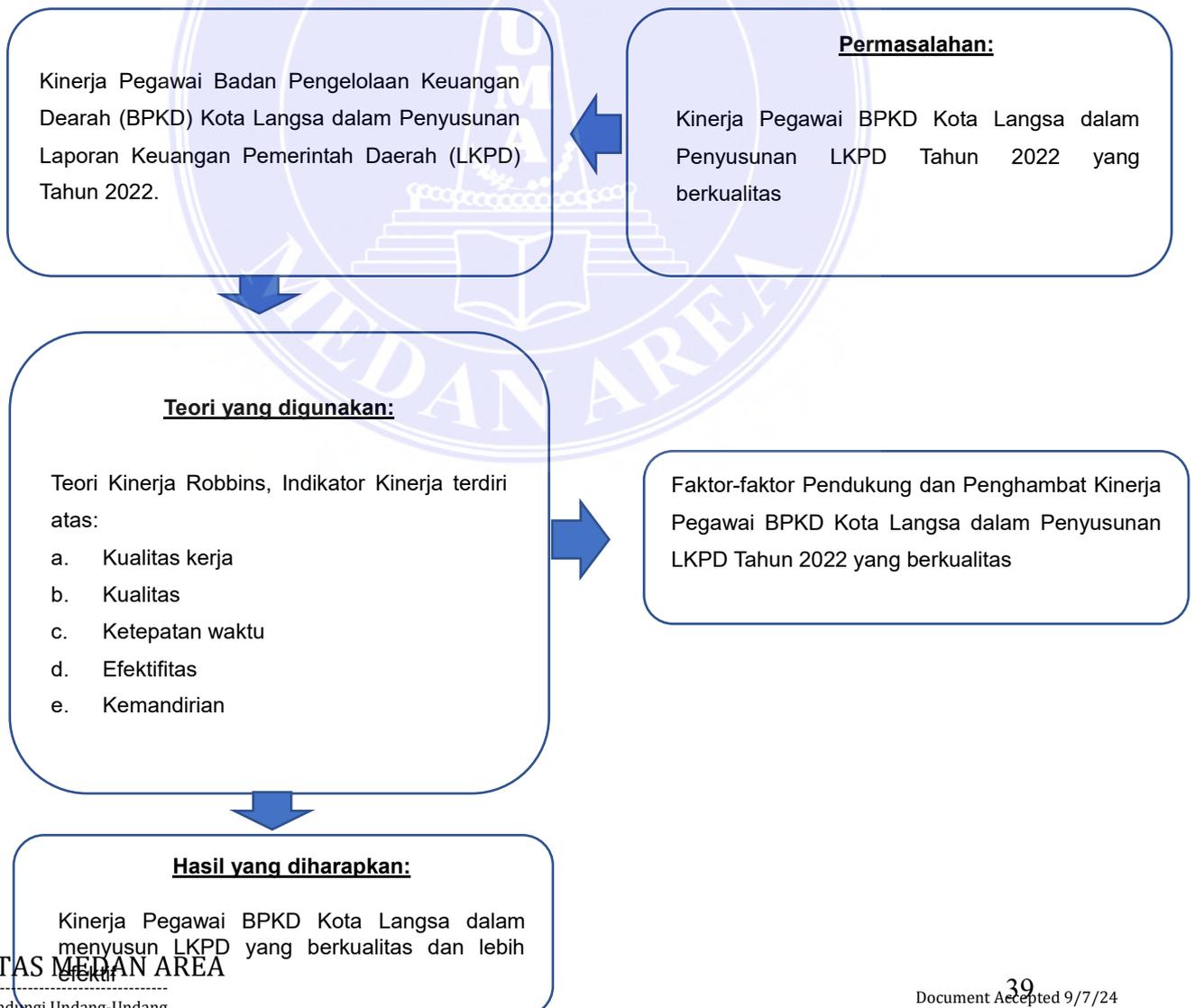
Menurut Sugiyono (2013), kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi kerangka berpikir

merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Berdasarkan pandangan di atas, maka Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kota Langsa Tahun 2022 dapat disajikan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Arikunto (2003), mengemukakan bahwa lokasi penelitian adalah lokasi yang ditandai dengan adanya unsur-unsur seperti pelaku, lokasi, dan kegiatan yang diamati. Dalam penelitian ini dipilih Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Aceh sebagai lokasi penelitian dikarenakan peneliti menemukan ketertarikan dalam meneliti kinerja pegawai BPKD Kota Langsa dan peneliti sudah melakukan observasi awal sehingga tertarik melakukan penelitian di kantor BPKD Kota Langsa.

3.2 Jenis Penelitian

Masri Singarimbun mengklaim (1995: 12), metode penelitian adalah proses panjang yang dimulai dengan pemahaman singkat tentang fenomena dan berkembang melalui konsep, ide, teori, dan pemilihan metode penelitian yang tepat, di antara langkah-langkah lainnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dalam Moleong, Taylor dan Bodgan (2012: 29), penelitian kualitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati untuk menghasilkan data deskriptif.

Menurut Nasution (2022: 43), penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif adalah metode untuk melihat kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan hal-hal lain dan laporan penelitian akan digunakan untuk menyajikan temuan.

3.3 Informan Penelitian

Subyek yang dijadikan informan penelitian memberikan informasi tentang keadaan, latar belakang kondisi, dan data penelitian. Agar informan dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk penelitian, mereka harus terbiasa dengan masalah yang dihadapi. Metode *purposive sampling* dan *snowball sampling* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menentukan informan. Soegiyono (2010: 300) mengemukakan bahwa teknik *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel sumber data tertentu. Menurut Heryana (2018:9) bentuk penentuan informan dengan prosedur *snowball sampling* adalah pemilihan informan selanjutnya berdasarkan rekomendasi dari informan sebelumnya sehingga metode ini sangat baik untuk penggunaan wawancara mendalam.

Dengan mewawancarai seorang informan yang dianggap memiliki pengetahuan atau mahir dalam keterampilan atau pekerjaan tertentu di bidangnya, peneliti menggunakan *purposive sampling* dan *snowball sampling* dengan maksud untuk mendapatkan informasi dan data terkait dengan Kinerja Pegawai BPKD.

Apabila dengan informan yang telah ditentukan jumlahnya tetapi masih tidak bisa mengukur Kinerja pegawai BPKD Kota Langsa dalam penyusunan LKPD, maka informan bisa ditambah maupun sebaliknya. Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 (tujuh) orang dengan pengklasifikasian sebagai berikut:

1. Informan Kunci, ialah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Pihak-pihak yang dijadikan sebagai informan kunci yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi

sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi Informan kunci adalah Kepala BPKD;

2. Informan Utama, mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi Informan utama adalah Kepala Bidang Akuntansi, Kepala Sub Bidang Akuntansi Penerimaan, Penelaah Teknis Kebijakan, Auditor Madya pada Inspektorat Kota Langsa;
3. Informan Tambahan merupakan mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak secara langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi Informan tambahan adalah Masyarakat sebagai *user* dari Laporan Keuangan Pemerintah Kota Langsa.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tahap krusial dalam penelitian. Meskipun menyusun instrumen pengumpulan data penting, proses pengumpulan data itu sendiri lebih vital, terutama dalam metode yang rawan subjektivitas. Oleh karena itu, instrumen harus disusun dengan serius agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian ini, digunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara semi-terstruktur;

Wawancara dilakukan dengan tujuan memahami kinerja BPKD dalam penyusunan LKPD, melibatkan sejumlah pihak terkait. Pihak yang menjadi informan dalam wawancara ini adalah Kepala BPKD, Kabid Bidang Akuntansi, Kepala Sub Bidang Akuntansi Penerimaan, Penelaah Teknis Kebijakan, Auditor Madya Inspektorat, dan Masyarakat.

2. Dokumentasi;

Menurut Arikunto (2010:201) bahwa : “Dokumentasi adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, transkrip, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan catatan harian”. Adapun dokumentasi dalam penelitian ini mencakup peraturan, dokumen internal BPKD dan bahan bacaan terkait.

3. Observasi langsung.

Nazir (2011:175) mendefinisikan pengumpulan data dengan observasi sebagai “Cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut”. Pengumpulan data observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (direct observation). Observasi dilakukan langsung untuk mengamati kinerja pegawai BPKD. Dengan kombinasi ketiga teknik ini, penulis dapat mengumpulkan data yang komprehensif untuk analisis lebih lanjut.

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, dan tindakan. Data lainnya yang dapat mendukung adalah dokumen dan lain-lain (Lofland dan Lofland dalam Moleong, 2013:157). Selain itu, menurut Arikunto (2010:172) “Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Jadi sumber data merupakan informasi yang diperoleh oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan observasi.

- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah hasil penelitian sebelumnya.

Menurut Arikunto (2010:172) sumber data diklasifikasikan menjadi 3 (tiga), yaitu person, place, paper . sumber data dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tujuan penelitian, sebagai berikut :

- (1) Person, yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis melalui kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data person adalah orang-orang yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti yaitu aparatur pengembang e-government dan masyarakat sebagai penerima informasi.
- (2) Place, yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data berupa place yaitu wilayah kantor Dinas Komunikasi dan Informasi dan Instansi terkait lainnya.
- (3) Paper, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau simbol-simbol lain. Sumber data yang berupa paper dalam penelitian ini yaitu berupa arsip-arsip dan semua dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Miles dan Huberman, 1984:12) terdapat tiga tahap Ketika melakukan analisis data kualitatif, diantaranya sebagai berikut:

- (1) Pengumpulan Data (*data collection*)

Kegiatan pengumpulan data (*data collection*) yang sudah dilaksanakan yaitu melakukan pencatatan dan perekaman data.

(2) Reduksi data (*data reduction*)

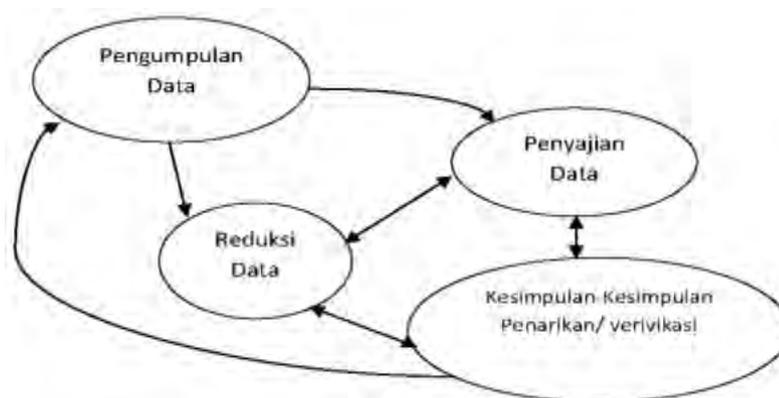
Kegiatan reduksi data (*data reduction*) dilakukan dengan mengklasifikasikan data sesuai dengan pengumpulan data.

(3) Penyajian Data (*display data*)

Kegiatan penyajian data (*display data*) dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori, *flowchart* dan sejenisnya.

(4) Penarikan Kesimpulan (*conclusion: drawing/verification*)

Kegiatan penarikan kesimpulan (*conclusion: drawing/verification*) berdasarkan hasil reduksi data dan penyajian data selanjutnya dapat dilakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel, karena hasil dilapangan sering kali belum sesuai dengan kesimpulan yang dihasilkan.



Gambar 3.1 Komponen Data Analisis Miles, Huberman dan Saldana (2014)

3.7 Definisi Konsep dan Operasional

3.7.1 Definisi Konsep

Unsur penelitian yang menggambarkan ciri-ciri suatu masalah yang akan diselidiki disebut dengan definisi konsep. Definisi konsep dalam penelitian ini adalah:

a. **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Henni Indriani, 2013).

b. **Laporan Keuangan Pemerintah Kota Langsa (LKPD)**

Laporan keuangan adalah bagian dari proses pelaporan keuangan yang biasanya disusun pada akhir periode. Laporan keuangan memiliki tujuan dan manfaat bagi para pemakainya. Laporan keuangan juga terdiri dari unsur-unsur yang nantinya dimasukkan ke dalam komponen-komponen laporan keuangan yang merupakan jenis-jenis laporan yang terdapat di dalam laporan keuangan.

Laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang digunakan oleh perusahaan untuk mengkomunikasikan informasi yang berguna kepada berbagai pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan ekonomi yang berkaitan dengan perusahaan.

Laporan keuangan adalah sebuah sarana bagi entitas untuk menyampaikan informasi keuangannya kepada pihak eksternal (Kieso et. al., 2011:5).

3.7.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan penjelasan maksud dari istilah yang menjelaskan secara operasional mengenai penelitian yang akan dilaksanakan. Definisi operasional ini berisi penjelasan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Komaruddin (1994 : 24) bahwa “Definisi istilah adalah pengertian yang lengkap tentang sesuatu istilah yang mencakup semua unsur yang menjadi ciri utama istilah itu”. Definisi operasional digunakan untuk memberikan pengertian yang operasional dalam penelitian. Definisi ini digunakan sebagai landasan dalam merinci kisi-kisi instrument penelitian. Nazir (1999 : 152) mengemukakan sebagai berikut: Definisi operasional digunakan untuk menyamakan kemungkinan pengertian yang beragam antara peneliti dengan orang yang membaca penelitiannya. Agar tidak terjadi kesalahfahaman, maka definisi operasional disusun dalam suatu penelitian.

Berdasarkan memperhatikan pernyataan diatas, maka berikut ini akan diuraikan definisi-definisi operasional variable-variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kinerja pegawai

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Indikator kinerja Robbins (2016:260) adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

(1) Kualitas Kerja;

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

(2) Kuantitas;

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan

(3) Ketepatan Waktu;

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

(4) Efektifitas;

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

(5) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah merupakan proses penyusunan dan penyajian laporan keuangan Pemerintah Daerah oleh entitas pelaporan sebagai

hasil konsolidasi atas laporan keuangan SKPD selaku entitas akuntansi dan kemudian untuk dilakukan audit oleh Tim BPK-RI, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Pengujian atas LKPD meliputi:

- a. Kewajaran penyajian saldo akun dalam Neraca per 31 Desember;
- b. Kewajaran penyajian saldo akun dan transaksi pada Laporan Realiasi Anggaran, Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Laporan Operasional, Laporan Arus Kas dan Laporan Perubahan Ekuitas untuk tahun yang berakhir sampai dengan 31 Desember;
- c. Kecukupan pengungkapan informasi keuangan pada Catatan atas Laporan Keuangan;
- d. Konsistensi penerapan prinsip akuntansi dalam menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah;
- e. Efektifitas desain dan implementasi system pengendalian intern termasuk pertimbangan hasil pemeriksaan sebelumnya yang terkait dengan penyajian dan pengungkapan akun-akun dalam laporan keuangan;
- f. Kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan keuangan daerah dalam rangka penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

Karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini merupakan prasyarat normatif yang

diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki:

1. Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Dengan demikian, informasi laporan keuangan yang relevan dapat dihubungkan dengan maksud penggunaannya.

Informasi yang relevan yaitu:

- Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*) artinya Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu;
- Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*) artinya Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini;
- Tepat waktu artinya Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan Keputusan;
- Lengkap artinya Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan selengkap mungkin, mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dengan memperhatikan kendala yang ada. Informasi yang melatarbelakangi setiap butir informasi utama

yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

2. Andal

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Informasi mungkin relevan, tetapi jika hakikat atau penyajiannya tidak dapat diandalkan maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan. Informasi yang andal memenuhi karakteristik:

- Penyajian Jujur artinya Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan.
- Dapat Diverifikasi (*verifiability*) artinya Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.
- Netralitas artinya Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

3. Dapat Dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila

suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila entitas pemerintah menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik daripada kebijakan akuntansi yang sekarang diterapkan, perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

4. Dapat Dipahami

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pembahasan di bab sebelumnya, sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah daerah Tahun 2022 masih kurang optimal berdasarkan indikator kinerja, yaitu: Kualitas kerja dari kinerja masih terdapat temuan yang berulang dalam audit LKPD tahun 2022 yang dilakukan tim BPK-RI, kuantitas dari kinerja masih kurang efektif, ketepatan waktu dari kinerja belum optimal, efektifitas kinerja pegawai belum terpenuhi.
2. Kemandirian dari kinerja pegawai dalam penyusunan LKPD Tahun 2022, masih belum mandiri dan belum adanya kesadaran dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, sehingga penyelesaian pekerjaan masih harus dengan teguran atasan. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat seperti keterbatasan sumber daya manusia, lingkungan kerja yang kurang kondusif, masalah pembayaran tunjangan, penggunaan aplikasi yang belum optimal, dan keterbatasan pendidikan dan pelatihan pegawai.

5.2 Saran

Adapun sejumlah saran yang dapat disampaikan melalui penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Badan pengelolaan Keuangan Kota Langsa hendaknya;

- a. Menambah SDM pada bidang akuntansi yang dapat bekerjasama dengan tim;
 - b. Memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai agar menambah pengetahuan dalam menyusun LKPD;
 - c. Memberikan anggaran kegiatan yang cukup sehingga mendukung kegiatan penyusunan LKPD;
 - d. Menambah Fasilitas dalam proses kegiatan penyusunan LKPD.
 - e. Memberikan motivasi, dukungan, dan reward dalam proses penyelesaian LKPD.
2. Kepada para peneliti lainnya terutama mahasiswa/i Administrasi Publik, yang tertarik dengan kajian kinerja pegawai, kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai dalam bidang keuangan, termasuk studi komparatif di kantor pengelola keuangan lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, D. K., Suhardjo, & Y. (2013). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah terhadap kualitas laporan keuangan (studi kasus pada pemerintah kota Tual). *Jurnal STIE Semarang*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Albugis, & F., F. (2016). Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dalam mewujudkan transparansi dan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Armando, G. (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Nilai Informasi Laporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris pada SKPD di Kota Bukittinggi). *Jurnal Akuntansi*.
- Henni Indriani, d. (2013). *Manajemen SDM Terintegrasi*. Pekanbaru: Suska Press.
- Irafah, S., Sari, E. N., & Muhyarsyah. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 337-348.
- Irham, & F. (2015). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Juwita, & R. (2013). Pengaruh implementasi standar akuntansi pemerintahan dan sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan. *Triekonomika*, 201-214.
- Mahmudi. (2016). *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, & Mohamad. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Notoadmodjo, S. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Orangbio, V. V., Tinangon, J. J., & Gerugai, N. (2017). Analisis perencanaan dan pertanggungjawaban apbdes menurut peraturan menteri dalam negeri nomor 113 tahun 2014 dalam upaya meningkatkan pembangunan desa. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*.
- Prawirosentono, S. (1992). *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung: Renika Cipta.
- Rivenbark, W., & Roenigk., D. (2011). Implementation of financial condition analysis in local government. *Public Administration Quarterly*, 35, 27.
- Roviyantie, D. (2011). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Univeritas Siliwangi*.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuliani, N. L., & Agustini, R. D. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 12.

Yuliani, S. (2010). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*.



LAMPIRAN

Dokumentasi Foto Penelitian



Wawancara dengan narasumber, Kepala BPKD Kota Langsa, Bapak Khairul Ichsan, S.STP pada tanggal 04 September 2023



Wawancara dengan narasumber, Kasubbid Akuntansi Penerimaan, Ibu Nadra Juliana, SE pada tanggal 07 September 2023



Wawancara dengan narasumber, Kabid Akuntansi, Bapak Muslim Ridwan, SH beserta Bapak Kepala BPKD Bapak Khairul Ichsan, S.STP pada tanggal 14 September 2023



Wawancara dengan narasumber, Penelaah Teknis Kebijakan, Bapak Diki Fitri Ozi, SE pada tanggal 21 September 2023



Wawancara dengan narasumber, Auditor Madya, Ibu Adi Darwati, SE.Ak pada tanggal 22 September 2023



Wawancara dengan narasumber, Ketua DPRD Kota Langsa, Bapak Maimul Mahdi, S.Sos,pada tanggal 23 September 2023



Wawancara dengan narasumber, Masyarakat, Ibu Agustina Nurul Fajriah, SE.Ak, Mcc.
Dev yang merupakan dosen di Universitas Samudera Langsa dan beliau merupakan user LKPD
pada tanggal 27 September 2023

