

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Desa dan Pemerintahan Desa**

###### **a. Pengertian Desa**

Menurut Sutarjo Kartohadikusumo (1965) dalam Bastian (2015) Desa merupakan kesatuan hukum tempat tinggal suatu masyarakat yang berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri yaitu pemerintahan terendah di bawah camat. Sedangkan Widjaja (2013) menyatakan bahwa desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa.

Sementara itu menurut UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa dimana pasal 1 ayat (1) berbunyi Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Beberapa paparan diatas mengenai Desa dapat disimpulkan bahwa Desa adalah kesatuan hokum suatu masyarakat berdasarkan batas wilayah yang berkedudukan dibawah kecamatan dan memiliki

hak serta wewenang untuk mengatur, mengurus maupun menyelenggarakan pemerintahannya sendiri.

Desa memiliki wewenang sesuai yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yaitu:

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul desa.
- b. Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa, yakni urusan pemerintahan yang secara langsung dapat meningkatkan pelayanan masyarakat.
- c. Tugas pembantuan dari Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- d. Urusan pemerintahan lainnya yang oleh peraturan perundang-undangan diserahkan kepada desa.

Desa juga memiliki hak dan kewajiban yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yakni, Desa berhak:

- a. Mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan ak asal-usul, adat-istiadat, dan nilai sosial budaya masyarakat desa.
- b. Menetapkan dan mengelola kelembagaan desa.
- c. Mendapatkan sumber pendapatan.

Desa berkewajiban;

- a. Melindungi dan menjaga persatuan, kesatuan serta kerukunan masyarakat desa dalam rangka kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat desa.
- c. Mengembangkan kehidupan demokrasi.
- d. Mengembangkan pemberdayaan masyarakat desa, dan
- e. Memberikan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat desa.

**b. Pengertian Pemerintahan Desa**

Menurut UU No 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam proses penyelenggaraan Pemerintahan Desa, tentunya membutuhkan elemen masyarakat sebagai unsur yang bertindak sebagai Pemerintah Desa. Sedangkan Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

**c. Struktur Pemerintahan Desa**

Struktur Pemerintahan Desa merupakan sebuah tatanan organisasi

sebuah desa untuk mengurus setiap kegiatan maupun keperluan yang berkaitan dengan desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 25 bahwa Pemerintah Desa adalah Kepala

Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat desa atau yang disebut dengan nama lain. Apabila kita mempelajari ilmu manajemen bahwa yang dinamakan pembantu pimpinan adalah *staf*. Staf profesional diartikan sebagai pegawai yaitu pimpinan yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Selanjutnya di dalam pasal 26 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 disebutkan bahwa Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Hal tersebut mengartikan bahwa perangkat desa adalah Pembantu Kepala Desa dan pelaksanaan tugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat desa.

Selain bersama Badan Permusyawaratan Desa, kepala desa dibantu oleh perangkat desa. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 pasal 48 tentang Desa bahwa perangkat desa terdiri atas;

- 1) Sekretariat Desa

Sekretaris desa adalah perangkat yang membantu kepala desa menjalankan tugasnya. Fungsi Sekretaris desa adalah menyiapkan dan melaksanakan pengelolaan administrasi desa, membantu persiapan penyusunan peraturan desa dan bahan untuk laporan penyelenggara pemerintah desa serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala desa.

## 2) Pelaksana kewilayahan

Pelaksana kewilayahan terdiri dari kepala dusun yang bertugas untuk membantu kepala desa melaksanakan tugasnya di wilayah dusun. Selain itu ada administrasi desa yaitu kegiatan pencatatan data dan informasi penyelenggaraan pemerintah desa pada buku administrasi desa.

## 3) Pelaksana teknis

Pelaksana teknis desa terdiri dari :

### a) Kepala Urusan Pemerintahan (KAUR PEM)

Kaur Pemerintahan ini bertugas untuk membantu kepala desa dalam mengelola administrasi dan perumusan bahan kebijakan desa.

### b) Kepala Urusan Pembangunan (KAUR PEMBANGUNAN)

Kaur Pembangunan bertugas untuk membantu kepala desa dalam menyiapkan teknis pengembangan ekonomi desa serta mengelola administrasi pembangunan dan layanan masyarakat.

### c) Kepala Urusan Kesejahteraan (KAUR KESRA)

Kaur Kesra bertugas untuk membantu kepala desa mempersiapkan perumusan kebijakan teknis penyusunan program keagamaan dan melaksanakan hasil persiapan program keagamaan, pemberdayaan masyarakat dan sosial kemasyarakatan.

Pemerintah desa berkewajiban melaksanakan tugas-tugas pemerintahan sesuai dengan kewenangannya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 18 disebutkan bahwa kewenangan desa meliputi kewenangan dibidang penyelenggaraan Pemerintah Desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa, berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan adat istiadat desa. Pelaksanaan tugas ini memerlukan susunan organisasi dan perangkat desa yang memadai agar mampu menyelenggarakan pemerintahan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa susunan organisasi pemerintah desa yang ada saat ini perlu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dalam upaya melaksanakan amanat Undang-Undang Desa.

## **2. Akuntabilitas Kinerja**

Menurut Inpres Nomor 7 Tahun 2001, Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah adalah perwujudan suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran -sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik. Indikatornya yaitu adanya kesesuaian didalam pelaksanaan juga standarnya, adanya sanksi yang ditetapkan atas kelalaian atau kesalahan selama pelaksanaan kegiatan, serta adanya *output* dan *outcome* yang terukur.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) (2003) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah daerah merupakan

perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Sedangkan menurut Mardiasmo (2009) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawab kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Kemudian menurut Putri (2017) Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Menurut Cefrida (2014) Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa akuntabilitas kinerja merupakan bentuk perwujudan kewajiban dari instansi pemerintah dimana ia sebagai pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban seluruh aktivitas meliputi

keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban periodik.

**a. Indikator Akuntabilitas Kinerja**

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi beberapa indikator yakni :

1) Kelancaran program

Kelancaran program dapat diartikan sebagai berjalannya suatu program sesuai dengan kebijakan yang berlaku tanpa ada halangan atau tersendat.

2) Pelaksanaan anggaran

Pelaksanaan anggaran adalah ketika suatu instansi melaksanakan anggaran yang telah ditetapkan dengan secara saksama jelas dan spesifik.

3) Visi dan misi program

Visi dan misi program perlu ditetapkan sesuai dengan rencana strategis suatu instansi agar tercapai akuntabilitas kinerjanya, karena dengan visi dan misi program tersebut akan membantu dalam mencapai tujuan instansi.

4) Analisis keuangan

Setelah suatu program berjalan atau dapat dikatakan sudah selesai maka harus dilakukan analisis keuangan agar jalannya suatu program tersebut dapat menjadi evaluasi apakah program tersebut berjalan dengan efektif dan efisien.



5) Pelaporan evaluasi

Evaluasi harus selalu dilakukan di akhir setiap berjalannya suatu program, dimana pegawai melaporkan kepada atasan atas keberhasilan maupun kegagalan suatu program.

6) Jalannya program

Ketika suatu program telah selesai maka perlu dilakukan pengecekan terhadap jalannya suatu program agar program tersebut dapat mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merencanakan program selanjutnya.

**b. Tujuan Sistem Akuntabilitas Kinerja**

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap - tahap sebagai berikut:

- 1) Penetapan perencanaan stratejik.
- 2) Pengukuran kinerja.
- 3) Pelaporan kinerja.
- 4) Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

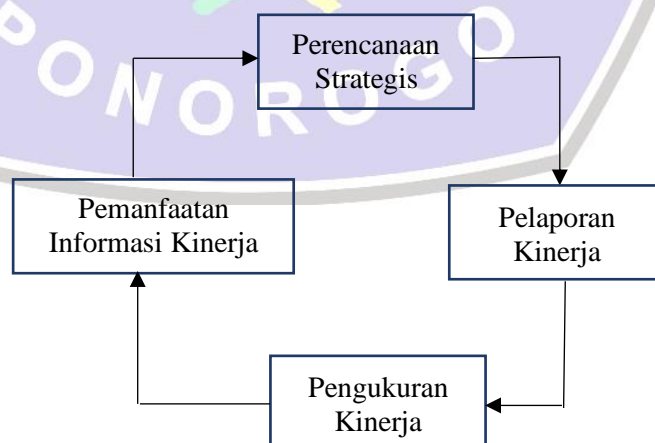
Tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya (Pradana dan Ni Luh, 2018).

Apabila tercipta pemerintah yang baik dan terpercaya akan memberikan kesan positif di masyarakat.

Menurut Pradana dan Ni Luh (2018) Sasaran dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah

- 1) Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efektif, efisien, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan.
- 2) Terwujudnya transparansi instansi pemerintah.
- 3) Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional.
- 4) Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Sebuah sistem merupakan tatanan dimana suatu kelompok saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga menghasilkan sebuah siklus yang berkelanjutan dan terus menerus untuk mendukung sistem tersebut. Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Siklus Akuntabilitas Kinerja**

Sumber : Pusdiklatwas BPKP, 2007 dalam Hasibuan (2018)

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah seperti terlihat pada gambar di atas, dimulai dari penyusunan perencanaan strategik (Renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan strategik ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun. Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai (*output/outcome*) dari seluruh sasaran strategik dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja ini merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja.

Data kinerja tersebut merupakan capaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen, dan metode pengumpulan data kinerja.

Pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Tahap

terakhir, informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

### **c. Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi**

#### **Pemerintah**

Berdasarkan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara, pelaksanaan AKIP harus berdasarkan antara lain pada prinsip – prinsip sebagai berikut:

- 1) Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan.
- 2) Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- 5) Jujur, objektif, transparan, dan akurat.
- 6) Menyajikan keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Mengacu pada prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja di atas, agar pelaksanaan dari akuntabilitas itu sendiri menjadi lebih efektif maka diperlukan komitmen yang kuat dari suatu organisasi publik

yang memiliki wewenang dan bertanggungjawab di bidang pengawasan dan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

### 3. Kejelasan Sasaran Anggaran

Anggaran atau *budget* merupakan salah satu alat yang dapat digunakan oleh pihak manajemen sebagai pedoman untuk menjalankan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Anggaran terdiri dari serangkaian taksiran-taksiran yang dapat dipakai sebagai suatu program untuk menjalankan kegiatan perusahaan pada suatu periode, khususnya pada masa yang akan datang. Anggaran merupakan suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif, yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan ukuran yang lain, yang mencakup jangka waktu satu tahun (Mulyadi, 2001)

Menurut Supriyono (2006) dalam Cefrida (2014) Anggaran adalah gambaran kuantitatif dari tujuan-tujuan manajemen dan sebagai alat untuk menentukan kemajuan dalam mencapai tujuan tersebut. Anggaran disusun untuk membantu manajemen mengkomunikasikan tujuan organisasi semua manajer pada unit organisasi di bawahnya, untuk mengkoordinasi kegiatan, dan untuk mengevaluasi kinerja manager.

Locke dan Kenis (dalam Setyawan, 2017) mengemukakan bahwa pelaksana anggaran memberikan reaksi positif dan secara relatif sangat kuat untuk meningkatkan kejelasan sasaran anggaran. Reaksi tersebut adalah peningkatan kepuasan kerja, penurunan ketegangan kerja,

peningkatan sikap pegawai terhadap anggaran, kinerja anggaran dan efisiensi biaya pada pelaksana anggaran secara signifikan, jika sasaran anggaran dinyatakan secara jelas.

Adanya sasaran anggaran yang jelas dapat mempermudah dalam pelaksanaan tugas dan organisasi untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Andikasari, 2017). Kejelasan sasaran anggaran dapat membantu perangkat desa untuk mencapai kinerja yang diharapkan publik. Harapan tersebut dapat berupa peningkatan kinerja individu dalam suatu organisasi sehingga ikut meningkatkan tanggungjawab dari individu tersebut dalam pencapaian sasaran anggaran. Menurut Bastian (2010) Kejelasan Sasaran Anggaran adalah sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Sedangkan menurut Andarias (2009) dalam Andikasari (2017) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran disengaja untuk mengatur perilaku pegawai agar pelaksanaan anggaran tidak menjadi bingung dan puas dalam bekerja sehingga termotivasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Manus (2009) dalam Andikasari (2017) juga mengungkapkan bahwa kejelasan sasaran anggaran menggambarkan luasnya sasaran anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dan dapat dimengerti oleh pihak yang bertanggungjawab terhadap pencapaiannya.

Beberapa uraian diatas menggambarkan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan seberapa jauh atau spesifik dalam menentukan taksiran-taksiran anggaran untuk melakukan kegiatan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut.

#### 4. Pengendalian Akuntansi

Sistem pengendalian yang menggunakan informasi akuntansi disebut sebagai sistem pengendalian yang berbasis akuntansi atau sistem pengendalian akuntansi. Sistem pengendalian akuntansi adalah semua prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk menjaga atau mengubah pola aktivitas organisasi (Setyawan, 2017). Dalam hal ini yang termasuk pengendalian akuntansi adalah sistem perencanaan, sistem pelaporan dan prosedur monitoring yang didasarkan pada informasi. Tujuan informasi akuntansi untuk pemakainya adalah meningkatkan penilaian dan keputusan dengan lebih baik. Setyawan (2017) mengatakan bahwa Sistem akuntansi merupakan bagian yang sangat penting dalam spektrum mekanisme pengendalian keseluruhan yang digunakan untuk memotivasi, mengukur, dan memberi sanksi tindakan-tindakan manajer dan karyawan dari suatu organisasi.

Pengendalian akuntansi (*accounting control*) adalah prosedur dan dokumentasi yang terkait untuk mengamankan aset, melaksanakan dan mencatat transaksi keuangan dan memastikan keandalan catatan keuangan (Hery, 2009). Pengendalian diartikan bahwa telah ditetapkan suatu rencana berupa tindakan atau standar untuk mengukur prestasi pelaksana kegiatan. Sehingga untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan bagi instansi, pengendalian tersebut harus dikembangkan agar dapat mengambil keputusan sesuai rencana.

Pengendalian akuntansi mengenai operasi adalah bagian dari rencana terpadu untuk memelihara efisiensi dan menetapkan penyimpangan yang tidak memuaskan. Pengendalian akuntansi merupakan suatu system pengendalian formal, berbasis akuntansi yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan aktifitas yang bertujuan untuk mengelola sumber daya yang ekonomis, efisien, dan efektif (Mardiasmo, 2009). Sehingga pengendalian akuntansi ini berkaitan dengan rencana organisasi dan prosedur serta catatan yaitu menyangkut penjagaan aktiva dan keandalan catatan keuangan untuk membantu menjaga aktiva dan menjamin akurasi dan daya andal catatan keuangan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pengendalian akuntansi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengendalian akuntansi dapat diartikan sebagai sistem dan prosedur serta dokumen terkait untuk menjaga asset dan melakukan pola aktivitas organisasi untuk mengelola sumber daya yang ekonomis, efisien dan efektif.

##### **5. Ketaatan Pada Peraturan Perundangan**

Menurut Hasibuan (2018) Paket Undang-undang bidang keuangan negara merupakan suatu paradigma baru regulasi akuntansi sektor publik Indonesia, diantaranya PP No. 24 tahun 2005 tentang standar akuntansi pemerintahan dan Inpres No. 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Peraturan yang mengatur keuangan daerah adalah PP No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan dan



pertanggung jawaban keuangan daerah, peraturan ini terdiri dari 18 bab dan 154 pasal. Peraturan tersebut mengacu pada peraturan yang ditetapkan sebelumnya terutama UU No. 32 tentang pemerintah daerah dan UU nomor 33 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pasal 32 mengamanatkan bentuk dan isi laporan keuangan APBD disusun dan disajikan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah (SAP) yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah yaitu Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang sistem akuntansi keuangan daerah.

Hasibuan (2018) juga mengatakan bahwa Sistem hukum yang berlaku di suatu negara tergantung pada sistem yang dianutnya, apakah negara yang bersangkutan menganut *Civil Law* atau *Common Law*. Dengan *civil law* maka segala sesuatu aktivitas didasarkan pada peraturan perundangan, termasuk di dalamnya aturan-aturan terkait dengan akuntansi terakumulasi dalam suatu perundangan dan aturan ini memiliki kecenderungan sangat terstruktur dan prosedural. Sebaliknya, *common law* segala kegiatan didasarkan kepada kesepakatan politik yang dikembangkan berdasarkan kasus demi kasus. Dalam sistem ini, membebaskan badan-badan pemerintah menggunakan standar apapun, yang penting berterima umum.

Sistem hukum yang dianut dalam sistem akuntansi sektor publik adalah sistem *civil law*, dimana setiap aturan yang berhubungan dengan akuntansi sektor publik yang dimuat dalam bentuk peraturan perundangan (Hasibuan, 2018). Dalam menyusun laporan keuangan,

pemerintah harus memenuhi persyaratan minimum yang ditentukan dalam standar akuntansi pemerintahan. Hal ini disebabkan oleh karena standar akuntansi berisikan prinsip-prinsip yang menunjang penyajian informasi keuangan pemerintah yang relevan, handal, dapat dibandingkan dan dipahami.

Menurut Soleman (2007) Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mempunyai kekuatan yang mengikat. Tujuan undang-undang dan peraturan negara adalah untuk mengatur dan menertibkan setiap kehidupan berbangsa dan bernegara. Dengan undang-undang atau peraturan, kehidupan berbangsa dan bernegara menjadi lebih tertib.

Ketaatan pada peraturan perundangan adalah kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mempunyai kekuatan mengikat agar dapat mengatur dan menertibkan setiap kehidupan berbangsa dan bernegara (Razi, 2017).

Sedangkan Wahid (2016) berpendapat bahwa ketaatan pada peraturan perundangan merupakan suatu bentuk kepatuhan pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga negara yang berwenang agar dipatuhi oleh seluruh warga negara dan berskala nasional. Dengan adanya landasan hukum, diharapkan setiap aparatur pemerintahan harus konsisten dan taat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya demi terwujudnya pemerintahan yang berakuntabilitas kinerja yang baik.

Solihin (2007) dalam Putri (2017) mengemukakan bahwa untuk pelaksanaan penerapan akuntabilitas sendiri haruslah didukung oleh peraturan perundangan yang memadai dan ketaatan pelaksanaan kelembagaan seperti penerapan *reward system* dan *punishment* secara konsisten dan memperbaiki format laporan akuntabilitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketaatan peraturan perundangan adalah sikap patuh para pegawai pemerintahan untuk menaati peraturan yang telah dibentuk oleh lembaga yang berwenang dan bersifat mengikat bertujuan untuk mengatur dan menertibkan kehidupan berbangsa dan bernegara.

## **6. Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2006) Komitmen organisasi yaitu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka memiliki perbedaan dengan yang berkomitmen rendah (Sapitri, 2016). Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individu tersebut lebih peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang tentunya lebih baik. Komitmen yang tinggi tersebut dapat menghindari penurunan kinerja karena komitmen organisasi memegang peranan

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi ini adalah untuk memperbaiki kesalahan kesalahan yang pernah terjadi agar tidak kembali terulang karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Allen dan Meyer (1990) dalam Sapitri (2016) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

#### 1. Komitmen Afektif

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka akan terus menjadi karyawan dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.

#### 2. Komitmen Lanjutan

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi dikarenakan anggapan bahwa berada di suatu organisasi tersebut adalah suatu pemenuhan kebutuhan.

#### 3. Komitmen Normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu merasakan bahwa ia harus tetap ada dalam suatu organisasi tersebut karena ia merasa memiliki tanggungjawab dan wajib untuk setia pada organisasi tersebut

Meyer et al (1990) dalam Sapitri (2016) juga menyebutkan beberapa hal akibat komitmen organisasi:

a. *Turnover*

*Turnover* adalah tingkat pertukaran atau pergantian yang dalam konteks ini yaitu pertukaran karyawan/pegawai. Tingkat *turnover* dapat diakibatkan oleh komitmen organisasi. Hubungan antara keduanya cukup tinggi dimana keinginan untuk mengundurkan diri atau keluar dari organisasi akan rendah, tapi sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan dengan mudah memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

b. Ketidakhadiran/tingkat absensi

Komitmen organisasi juga mengakibatkan ketidakhadiran karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap negative terhadap ketidakhadiran mereka. Karyawan akan mengusahakan untuk tetap hadir dalam suatu organisasi.

c. Kinerja pegawai

Komitmen organisasi mengakibatkan hal positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Sedangkan menurut Pradana dan Ni Luh (2018) Komitmen organisasi

diartikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tentang kerja terhadap tujuan organisasi serta mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif, karena pegawai yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi tempat bekerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah ringkasan penelitian terdahulu mengenai kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, ketatan pada peraturan perundangan dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil yang diperoleh
1	Cefrida 2014	Pengaruh Kejelasan Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Penerapan Akuntansi Sektor Publik dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas	<b>Variabel Independen:</b> 1. Kejelasan Sasaran Anggaran 2. Pengendalian Akuntansi 3. Penerapan Akuntansi Sektor Publik 4. Ketaatan Pada Peraturan Perundangan	1. Kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. 2. Pengendalian akuntansi, penerapan akuntansi sector public dan

		Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru	<b>Variabel Dependen:</b> Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	ketaatan pada peraturan perundangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.
2	Hidayatullah dan Herdjiono 2015	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja SKPD di Merauke	<b>Variabel Independen:</b> 1. Kejelasan 2. Sasaran Anggaran 3. Pengendalian akuntansi 4. Sistem Plaporan  <b>Variabel Dependen:</b> Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	1. Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan system pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah baik secara parsial maupun simultan.
3	Wahid 2016	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Sistem Pelaporan, dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	<b>Variabel Independen:</b> 1. Kejelasan Sasaran Anggaran 2. Pengendalian Akuntansi 3. Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah 4. Sistem Pelaporan 5. Ketaatan Pada Peraturan Perundangan  <b>Variabel Dependen:</b> Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	1. Kejelasan Sasaran Anggaran, kompetensi aparatur pemerintah daerah, sistem pelaporan dan ketaatan pada peraturan perundangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. 2. Pengendalian akuntansi secara parsial tidak berpengaruh terhadap

				akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
4	Indrayani, Diatmika, dan Wahyuni 2017	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar)	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasi</li> <li>2. Kejelasan Sasaran Anggaran</li> <li>3. Efektivitas Pengendalian Internal</li> </ol> <p><b>Variabel Dependen:</b> Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja organisasi public.</li> </ol>
5	Setyawan 2017	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Kinerja Manajerial sebagai Variabel Moderating	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejelasan Sasaran Anggaran</li> <li>2. Pengendalian Akuntansi</li> <li>3. Ketaatan Pada Peraturan Perundangan</li> </ol> <p><b>Variabel Moderasi:</b> Kinerja Manajerial</p> <p><b>Variabel Dependen:</b> Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.</li> <li>2. Kinerja manajerial berperan sebagai pemoderasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan ketaatan pada</li> </ol>

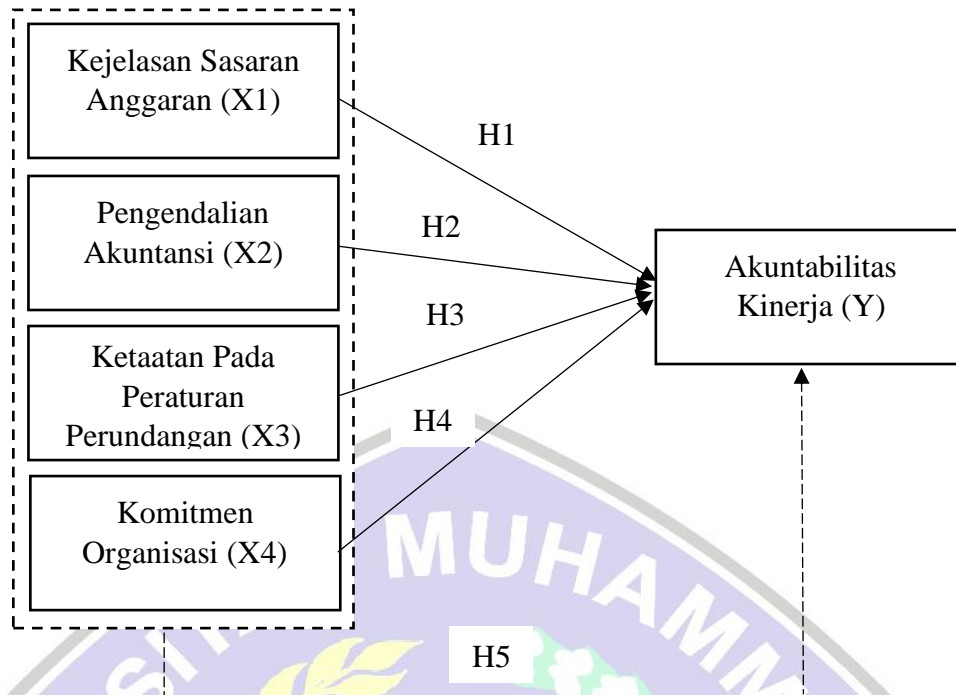


				peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
6	Pratama, Agustin, dan Taqwa 2019	Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	<b>Variabel Independen:</b> 1. Pengendalian Akuntansi 2. Sistem Pelaporan 3. Kejelasan Sasaran Anggaran <b>Variabel Dependen:</b> Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	1. Pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. 2. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negative terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Sumber : hasil kajian peneliti, 2019

### C. Kerangka Berfikir Konseptual

Berdasarkan kajian teori yang telah disampaikan diatas mengenai kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, ketaatan pada peraturan perundangan, komitmen organisasi dan akuntabilitas kinerja, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Kerangka Berfikir Konseptual**

Keterangan gambar:

-----> : Pengaruh Simultan

-----> : Pengaruh Parsial

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, ketaatan pada peraturan perundangan, komitmen organisasi sebagai variabel independen, merupakan variabel yang secara teori mempengaruhi akuntabilitas kinerja sebagai variabel dependen

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang akan diuji tingkat kebenarannya (Santoso, 2015). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

## 1. Kejelasan Sasaran Anggaran Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Penyusunan anggaran agar sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh instansi pemerintah desa, maka aparat akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan dengan tepat, hal ini akan mengurangi resiko antara anggaran dan realisasi. Keberadaan sasaran anggaran yang jelas maka dapat memudahkan individu untuk menyusun target-target anggaran. Kemudian, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi, sehingga semakin tinggi tingkat kejelasan sasaran anggaran pemerintah desa akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pemerintah desa.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrayani, Diatmika dan Wahyuni (2017) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Karena semakin jelas anggaran yang di buat oleh instansi pemerintah desa, maka semakin baik pula akuntabilitas kinerja yang dihasilkan dari pemerintah desa itu sendiri. Tetapi lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Agustin dan Taqwa (2019) yang menyimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negative terhadap akuntabilitas kinerja. Berdasarkan uraian penelitian sebelumnya diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**Ho1: Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.**

**Ha1: Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.**

## 2. Pengendalian Akuntansi Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Adanya pengendalian akuntansi maka instansi pemerintah dapat mengontrol dan mengevaluasi seluruh aktivitas dan tanggung jawab yang dilakukan. Pengendalian akuntansi dapat menilai apakah kegiatan yang dilaksanakan pemerintah tersebut telah ekonomis, efisien, dan efektivitas pelayanan dari instansi pemerintah desa kepada masyarakat, ini merupakan salah satu indikator kinerja pemerintah desa. Tercapainya indikator tersebut merupakan suatu prestasi yang dapat meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa yang bersangkutan.

Penelitian yang dilakukan Hidayatullah dan Herdjiono (2015) menyatakan bahwa pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Apabila pengendalian akuntansi telah dilakukan secara tepat dan sesuai prosedurnya maka akan mengurangi tingkat kecurangan sehingga akan meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa. Tetapi, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan Wahid (2016) menyimpulkan bahwa secara parsial pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Berdasarkan paparan penelitian sebelumnya diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**Ho2: Pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.**

**Ha2: Pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.**

### **3. Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Kinerja**

Pelaksanaan penerapan akuntabilitas di desa itupun harus didukung dengan peraturan perundangan yang memadai dan ketaatan pelaksanaan kelembagaan di desa itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan penerapan reward system untuk pencapaian yang telah dilakukan dengan baik dan punishment untuk tindakan yang semestinya tidak dilakukan. Apabila hal tersebut dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten, maka dapat memperbaiki format laporan akuntabilitas. Ini menggambarkan bahwa ketaatan terhadap peraturan perundangan yang berlaku dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja di desa.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2017) menyatakan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Sebuah instansi pemerintah desa yang taat terhadap peraturan yang berlaku maka akan semakin meningkatkan akuntabilitas kinerja pada desa itu sendiri. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cefrida (2014) menyimpulkan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh negative terhadap akuntabilitas kinerja. Berdasarkan paparan penelitian sebelumnya diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**Ho3: Ketaatan pada peraturan perundangan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.**

**Ha3: Ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.**

#### 4. Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Menurut Pradana dan Ni Luh (2018) Komitmen organisasi memiliki arti sebagai suatu hal yang lebih dan kesetiaan yang pasif terhadap suatu organisasi, dengan anggapan lain bahwa komitmen organisasi seperti hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif, apabila pegawai menunjukkan komitmen yang tinggi maka sudah pasti memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab ekstra dalam menyokong keberhasilan dan kesejahteraan organisasi tempat kerja.

Penelitian Indrayani, Diatmika dan Wahyuni (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya di latar belakang oleh komitmen organisasi yang kuat. Tetapi dalam penelitian Reza (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan paparan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diambil sebagai berikut:

**Ho4: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.**

**Ha4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.**

**5. Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan, dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Kinerja**

**Ho5: Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, ketaatan pada peraturan perundangan, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.**

**Ha5: Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, ketaatan pada peraturan perundangan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja**

