

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DALAM MENCEGAH FRAUD
(Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan)**

SKRIPSI

Oleh

YUNIA EKA MARLIA
NIM. 15622198

PROGRAM STUDI : S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DALAM MENCEGAH FRAUD
(Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

YUNIA EKA MARLIA
NIM. 15622198



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DALAM MENCEGAH FRAUD**

(Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintang)

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DALAM MENCEGAH FRAUD**

(Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan)

Diajukan Kepada :

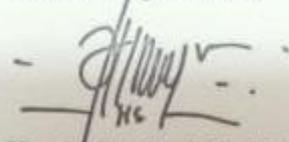
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Yuma Eka Marlia
NIM : 15622198

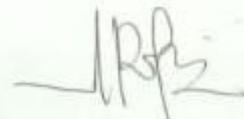
Menyetujui:

Pembimbing Pertama,



Hendy Satria, S.E., M.Ak
NIDN. 1015069101 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Maryati, S.P., M.M
NIDN.1007077101/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Hendy Satria, S.E., M.Ak
NIDN. 1015069101/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DALAM MENCEGAH FRAUD**

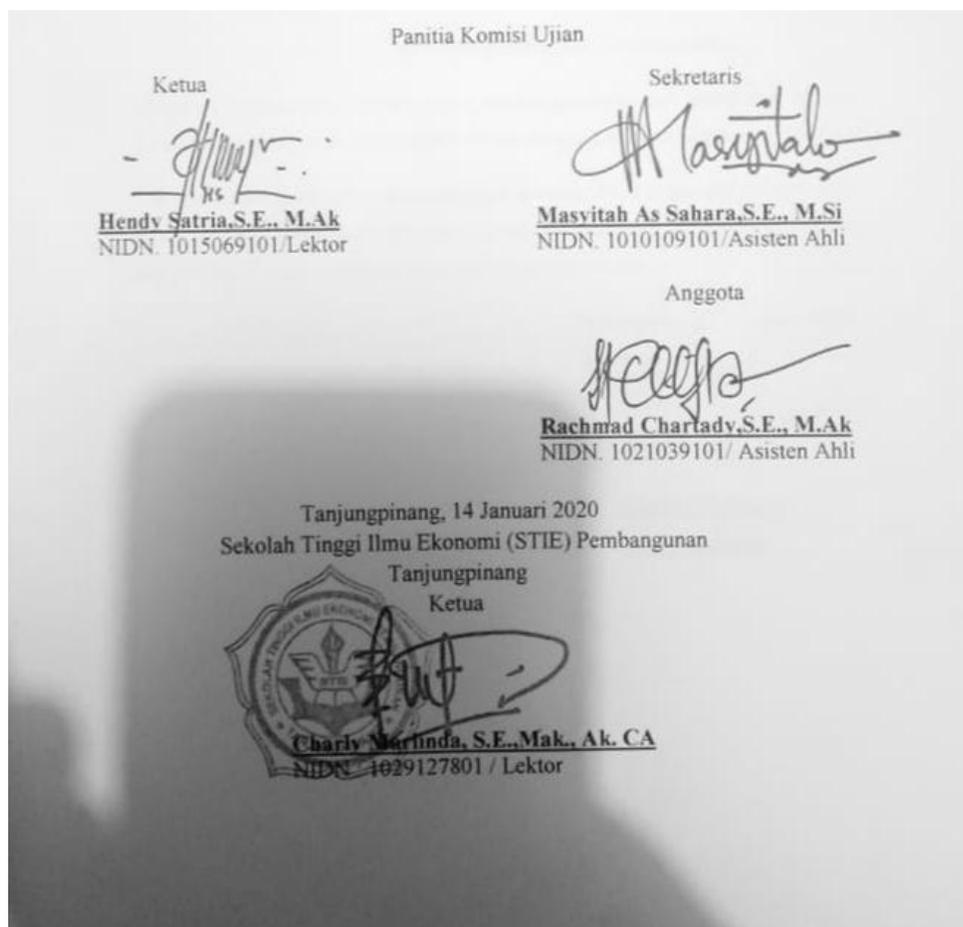
(Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan)

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Yunia Eka Marlia

NIM : 15622198

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas
Januari Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk
Diterima



PERNYATAAN

Nama : Yunia Eka Marlia
NIM : 15622198
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.32
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah
Dalam Mencegah Fraud (Dinas Kependudukan
dan Pencatatan Sipil Kabupaten bintang)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.



MOTTO

Barang siapa menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga. Dan tidaklah berkumpul suatu kaum disalah satu dari rumah – rumah Allah, mereka membaca kitabullah dan saling mengajarkannya di antara mereka, kecuali akan turun kepada mereka ketenangan, diliputi dengan rahmah, dikelilingi oleh para malaikat, dan Allah akan menyebut – nyebut mereka kepada siapa saja yang ada disisi-nya.

(HR. Muslim dalam Shahih-nya)

Barang siapa yang keluar rumah untuk belajar satu bab dari ilmu pengetahuan, maka ia telah berjalan fisa bilillah sampai ia kembali kerumahnya.

(HR. Tirmidzi dan Anas r.a)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuknya yang mencintaiku tanpa batas yang belum mampu ku balas, terimakasih untuk pengorbanan dan segala yang telah diberikan untuk pendidikan ananda sampai hari ini, yang teristimewa :

- ❖ **Ayah Mara'i**
- ❖ **Ibu Armidah**
- ❖ **Adik Anggi Dwi Aryani**

Juga untuk keluarga yang senantiasa memberikan dukungan,
do'a dan perhatian.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Mencegah Fraud Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan”. Dan tidak lupa shalawat serta salam senantiasa selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para keluarga, dan para pengikutnya sampai akhir zaman.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan keterbatasan waktu yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak. Dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya terutama bagi penulis sendiri.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana Strata-1 (S1). Pada kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati dan rasa hormat, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.ak., Ak., CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si.,Ak. CA selaku Wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Hendy Satria, SE. M.Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan

sekaligus sebagai Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia membimbing memberikan masukan dan tambahan ilmu atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Maryati, S.P , M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Masyitah As Sahara ,S.E., M.Si., selaku Sekretaris Prodi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan, dukungan dan bantuan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs.Ismail, M.Pd selaku Kepala Dinas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan dan seluruh karyawan Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan yang telah banyak membantu dan bekerjasama dalam penyusunan skripsi ini.
9. Untuk Rian Ristio terima kasih atas suka dan duka selama penulisan skripsi ini, terima kasih telah menemani dan menjadi pendengar terbaikku selama proses perkuliahan sampai dengan skripsi ini. Terima Kasih atas doa, pengertian, dukungan, dan nasehatnya.
10. Sahabat-sahabatku yaitu Fitria Ningsih, Marzalina, Dewi Purnama Sari, Murniati, dan Raja Aulia Devny Putri yang terus sabar dalam mendengar keluhan-keluhan penulis sambil memberi semangat, doa, dan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Seperjuangan satu almameterku tercinta Malam 1 Akuntansi angkatan 2015 yang menumbuhkan motivasi yang luar biasa, tempat bertukar pikiran dan berjuang bersama, terima kasih telah menjadi partnerku selama dibangku perkuliahan.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, diperlukan saran dan kritik yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Tanjungpinang, 06 Januari 2020

Hormat saya,

Yunia Eka Marlia
NIM. 15622198

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penulisan	8
1.5 Kegunaan Penelitian	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.5.2 Kegunaan Praktis	9
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12

2.1 Akuntansi Keperilakuan	12
2.1.1 Cakupan dan Tujuan Ilmu Keperilakuan	12
2.1.2 Definisi dan Cakupan Akuntansi Keperilakuan.....	13
2.1.3 Aplikasi dari Akuntansi Keperilakuan.....	14
2.1.4 Perkembangan Riset Akuntansi Keperilakuan.....	15
2.2 Akuntabilitas	21
2.2.1 Pengertian Akuntabilitas	21
2.2.2 Jenis Akuntabilitas	22
2.2.3 Aspek - Aspek Akuntabilitas	24
2.3 Kinerja Instansi Pemerintah.....	25
2.3.1 Pengertian Kinerja	25
2.3.2 Standar Kinerja	26
2.3.3 Fungsi Standar Kinerja	27
2.3.4 Penilaian Kinerja.....	27
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja	29
2.3.6 Indikator Kinerja	30
2.3.7 Kinerja Instansi Pemerintah.....	32
2.4 Instansi Pemerintah.....	33
2.4.1 Pengertian Instansi Pemerintah.....	33
2.4.2 Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	33
2.4.3 Tujuan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....	37
2.5 Fraud	40
2.5.1 Pengertian Fraud	40

2.5.2 Teori Fraud Triangle	42
2.5.3 Faktor Pendorong Terjadinya Fraud	50
2.5.4 Pencegahan Fraud	51
2.6 Penelitian Terdahulu	54
2.7 Kerangka Pemikiran.....	58
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	59
3.1 Jenis Penelitian	59
3.2 Jenis Data	59
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	60
3.4 Teknik Analisis Data.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum dan Sejarah Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.....	62
4.1.2 Struktur Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.....	63
4.1.3 Tugas dan fungsi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan	65
4.1.4 Tujuan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.....	77
4.1.5 Visi kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan	78

4.1.6 Misi Kantor dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bintan	78
4.1.7 Indikator Akuntabilitas Kinerja Keuangan	78
4.1.8 Reduksi Data	79
4.1.8.1 Akuntabilitas Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bintan.....	79
4.1.8.2 Identifikasi Pencegahan Fraud pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan	82
4.1.8.3 Penyebab Terjadinya Fraud	86
4.2 Pembahasan.....	88
4.2.1 Akuntabilitas Kinerja Keuangan.....	88
4.2.2 Akuntabilitas Kinerja Keuangan Dalam Pencegahan Fraud.....	93
BAB V PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 4.1 Indikator Akuntabilitas Kinerja Keuangan	78
Tabel 4.2 Kinerja Keuangan Administrasi Kependudukan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan	81

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Segitiga Fraud Triangle.....	43
Gambar 2.2 Opportunity dan Integrasi dalam kaitan dengan Fraud	49
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintang	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Hasil Uji Plagiat

Lampiran II Pedoman Wawancara

Lampiran III Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014

ABSTRAK

ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DALAM MENCEGAH FRAUD (Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan)

Yunia Eka Marlia. 15622198. S1 Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Pembangunan Tanjungpinang.
Email: yuniaekamarlia@yahoo.co.id

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam mencegah fraud Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Adapun jenis data yang dipergunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber yang berupa wawancara. Data-data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan teori yang relevan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.

Hasil dari penelitian mengenai akuntabilitas kinerja dalam pengelolaan keuangan pemerintah dapat diketahui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam pengelolaan keuangannya sudah mengelola keuangan berdasarkan prosedur yang berlaku. Namun akuntabilitas kinerja instansi dalam mencegah masih memerlukan perhatian dimana masih terjadinya pungutan liar terhadap masyarakat dengan adanya kesempatan yang dimanfaatkan. Kedisiplinan karyawan dinilai masih kurang baik dari cara perilaku dan peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil dari pembahasan pernah terjadinya kecurangan tetapi penanganannya tidak tegas. Masalah pungutan liar yang disebabkan rentan kendali, jarak tempuh, dan waktu. Kendalanya tidak ada waktu dalam mengurus data. Terus melakukan motivasi dan himbauan dalam perilaku dan peraturan sesuai standar operasional prosedur.

Kata kunci : Akuntabilitas Kinerja dan Fraud

Dosen Pembimbing I : 1. Hendy Satria, SE., M.Ak.

Dosen Pembimbing II : 2. Maryati, S.P, M.M

ABSTRACT

GOVERNMENT ACCOUNTABILITY ANALYSIS OF GOVERNMENT INSTITUTIONS IN PREVENTING FRAUD (Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan)

Yunia Eka Marlia. 15622198. S1 Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Pembangunan Tanjungpinang.
Email: yuniaekamarlia@yahoo.co.id

The purpose of this study was conducted to find out how the performance of government agencies in preventing fraud in the Department of Population and Civil Registry of Bintan Regency.

The method used in this research is descriptive qualitative method. The type of data used is primary data obtained directly from sources in the form of interviews. The data obtained are then processed with relevant theory so that a conclusion can be drawn.

The results of research on performance accountability in the management of government finances can be seen that the Department of Population and Civil Registration in its financial management has managed finances based on applicable procedures. However, the accountability of agencies' performance in preventing them still requires attention where illegal fees are still levied against the community with the opportunity being used. Employee discipline is still considered to be less good than the way the behavior and regulations have been set.

The results of the discussion have occurred fraud but the subscription is not firm. Illegal payments caused by vulnerability, distance and time. The obstacle is there is no time in managing data. Continue to make motivation and appeals in behavior and regulations according to standard operating procedures.

Keywords: Performance Accountability and Fraud

Supervisor I : 1. Hendy Satria, SE., M.Ak.

Supervisor II : 2. Maryati, S.P, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pandangan tradisional, akuntansi fokus pada perannya sebagai media untuk mengumpulkan, mengukur, mencatat, dan melaporkan informasi keuangan. Dalam konteks akuntansi keperilakuan, akuntansi dipandang sebagai bahasa bisnis karena mengukur dan mengomunikasikan informasi keuangan dan informasi lain mengenai manusia, organisasi, program sosial, aktivitas tata kelola, dan *business venture*. Akuntansi juga dipandang sebagai suatu sistem informasi yang menerima informasi dari lingkungan (perusahaan, pemerintah, konsumen, supplier, dsb.) kemudian mengukur, mencatat, memproses, dan menginformasikan kepada lingkungan.

Pada dasarnya, pembentukan Indonesia berhubungan erat dengan misi yang tercantum dalam alinea keempat Pembukaan Undang – Undang Dasar (UUD) 1945. Misi tersebut merupakan dasar dari kewenangan pemerintah dalam menyelenggarakan urusan – urusan pemerintahannya baik tingkat pusat maupun tingkat daerah Instansi- instansi sebagai pelaksana yang dibentuk pemerintah untuk menangani urusan – urusan pemerintahannya, merupakan salah satu penentu berjalannya misi dengan baik untuk mencapai cita – cita negara Indonesia yaitu terlindungnya segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, majunya kesejahteraan umum, cerdasnya kehidupan bangsa dan

ikut aktifnya Indonesia melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Hasil kerja instansi pemerintah yang telah dicapai, dalam rangka implementasi urusan pemerintahan sesuai bidang pemerintahan yang menjadi tanggung jawabnya, dapat diketahui melalui informasi tentang akuntabilitas kinerja masing – masing instansi pemerintah tersebut. Informasi tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dibutuhkan oleh pemerintah karena berdasarkan informasi tersebut, pemerintah mempunyai bahan pengambilan keputusan untuk melakukan perbaikan – perbaikan manajemen dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang lebih baik lagi.

Penggunaan keuangan tidak ekonomis, efisien, dan efektif karena mengalami kebocoran yang sebabkan praktek korupsi. Akibat dari korupsi, menurut S.R Ackerman adalah lambatnya pertumbuhan pembangunan dan tidak meratanya pendistribusian hasil – hasil pembangunan. Tentunya hal ini berimplikasi kepada masyarakat sebagai sasaran akhir atau fokus utama seluruh kegiatan pembangunan karena pemerintah tidak mampu secara maksimal memberikan pelayanan dalam berbagai segi kehidupan seperti kesehatan, pendidikan, ekonomi.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi.

Tujuan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah daerah adalah sebagai media pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah selama 1 (satu) tahun.

Manfaat Akuntabilitas Kinerja Pemerintah adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah
2. Meningkatkan Kredibilitas dan meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Daerah
3. Mengetahui dan menilai (mengevaluasi) keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pemerintah daerah
4. Sebagai sumber informasi untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kinerja pemerintah daerah secara dan berkesinambungan
5. Sebagai dasar penyempurnaan dokumen perencanaan tahun berikutnya
6. Mendorong pemerintah daerah untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan fungsinya secara baik dan transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Dalam akuntansi, dikenal dua jenis kesalahan yaitu kekeliruan (*error*) yang mengandung unsur ketidaksengajaan dan kecurangan (*fraud*) yang biasanya memang disengaja untuk menaikkan harga saham perusahaan. *Fraud* adalah tindakan curang yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga menguntungkan diri sendiri, kelompok, atau pihak lain (Perorangan, perusahaan, atau institusi).

Secara harfiah *fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. *Black's Law Dictionary Fraud* menguraikan pengertian *fraud* mencakup segala macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang diupayakan oleh seseorang, untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemaksaan kebenaran, dan mencakup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat, licik, tersembunyi, dan setiap cara yang tidak jujur yang menyebabkan orang lain tertipu. Secara singkat dapat dikatakan bahwa *fraud* adalah perbuatan curang (*Cheating*) yang berkaitan dengan sejumlah uang atau properti.

Ada pula yang mendefinisikan *fraud* sebagai suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. Dalam bahasa yang lebih sederhana, *fraud* adalah penipuan yang disengaja. Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan dan mencuri. Yang dimaksud dengan penggelapan disini adalah merubah asset / kekayaan perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar untuk kepentingan dirinya. Dengan demikian perbuatan yang dilakukannya adalah untuk menyembunyikan, menutupi atau dengan cara tidak jujur lainnya melibatkan atau meniadakan suatu perbuatan atau membuat pernyataan yang salah

dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dibidang keuangan atau keuntungan lainnya atau meniadakan suatu kewajiban bagi dirinya dan mengabaikan hak orang lain.

Fraud adalah seperti penyakit, lebih baik mencegah dari pada “mengobati”. Fenomena gunung es mengajarkan bahwa *fraud* yang terungkap merupakan bagian kecil dari seluruh *fraud* yang sebenarnya terjadi dan kerugian terhadap *fraud* tidak lah kecil. Tidak ada organisasi yang bebas dari *fraud* karena sebaik apapun strategi anti *fraud* dan konsultan yang menyusunnya, permasalahannya kembali kemanusia “*the man behind the gun*”. Bagaimana pun bentuk aturan dan prosedur yang disusun sangat dipengaruhi oleh manusia yang menjalankannya, karena tidak semua orang jujur dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu, upaya utama seharusnya adalah pada pencegahannya.

Ada ungkapan yang secara mudah menjelaskan penyebab atau pakar permasalahan dari *fraud*. Ungkapan itu adalah : *Fraud by need, by greed, and by opportunity*. Ungkapan tersebut diartikan jika ingin mencegah *fraud*, hilangkan atau tekan sekecil mungkin penyebabnya. Tujuan utama pencegahan fraud adalah untuk menghilangkan sebab munculnya *fraud*. Disamping itu pemahaman jenis – jenis. *fraud* membantu merancang teknik dan metode pencegahannya, khususnya identifikasi dan mitigasi risiko *fraud* sesuai jenis - jenis *fraud* yang berpotensi terjadi dibisnis dan industri yang bersangkutan.

Peningkatan akuntabilitas kinerja instansi sangat diperhatikan oleh instansi, hal ini mengingat dampak yang diberikan jika akuntabilitas kinerja instansi meningkat merupakan prestasi yang didapatkan oleh dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bintang

**Kinerja keuangan Administrasi Kependudukan
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintang**

Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase
Sosialisai kebijakan kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bintang	107.956.000	101.478.640	94%
Pelayanan pendaftaran penduduk	131.982.000	130.662.180	99%
Pelayanan pencatatan sipil	98.067.000	95.124.990	97%
Pengelolaan sistem administrasi kependudukann	315.776.000	309.460.480	98%
Koordinasi dan konsultasi administrasi kependudukan	98.455.000	88.609.500	90%
Peningkatan kualitas database	154.590.000	143.768.700	93%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintang

Pemaparan diketahui bahwa kinerja keuangan dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bintang sudah baik dimana seluruh anggaran kegiatan bintang sudah berada diatas 90% serapan anggaran. Hal ini tentunya sudah mencukupi segala aspek kebutuhan anggaran keuangan dalam pengelolaan administrasi kependudukan, dari tabel tersebut juga dapat dianalisis bahwa anggaran dapat terserap dengan baik maka tentunya tindakan kecurangan sudah seharusnya tidak

lagi menjadi permasalahan sehingga akuntabilitas kinerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bintang dapat berjalan dengan baik. Tetapi, tidak dijaminnya kedepan kemungkinan bisa atau tidak terjadinya fraud, maka harus selalu dalam pengawasan sesuai yang telah diatur, Agar terciptanya laporan keuangan yang transparansi, pengelolaan keuangan yang terstruktur, serta untuk lebih mempercepat peningkatan kesadaran dampak *fraud* dan budaya kerja tanpa *fraud*. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintang merupakan salah satu instansi Pemerintah Kabupaten Bintang yang memiliki tupoksi sebagai pengelola administrasi kependudukan. Dapat diketahui bahwa diketahui masih terdapat penggunaan jasa pihak ketiga yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintang, hal ini tentunya menjadi suatu permasalahan atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Bintang khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintang.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Mencegah *Fraud* (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintang).”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana akuntabilitas kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintang ?

2. Bagaimana pencegahan *fraud* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan ?

1.3 Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adapun lokasi dalam penelitian ini yaitu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan
2. Hal-hal yang dibahas yaitu mengenai akuntabilitas kinerja dalam mencegah *fraud*.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis bagaimana akuntabilitas kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.
2. Untuk menganalisis bagaimana pencegahan *fraud* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun dengan adanya penelitian ini dilakukan diharapkan memberikan manfaat diantaranya yaitu :

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi akuntabilitas kinerja agar semakin lebih baik sesuai dengan ketentuan
2. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu akuntabilitas kinerja dalam mencegah *fraud*
3. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan akuntabilitas kinerja dalam mencegah *fraud* serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi pihak Instansi Pemerintah

Dengan adanya penelitian ini dibuat, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak Instansi Pemerintah, khususnya yang bergerak dalam akuntabilitas kinerja. Dimana dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi Instansi pemerintah terutama pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan terutama mengenai akuntabilitas kinerja dalam mencegah *fraud*. Selain itu, diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu

pengetahuan, wawasan teori yang telah didapat selama berada di bangku perkuliahan.

3. Bagi Akademisi

Berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan pembaca. Sehingga dapat digunakan sebagai acuan atau referensi di penelitian selanjutnya di bidang akuntansi sektor publik. Selain itu, penelitian ini berguna bagi pembaca untuk mengetahui tentang Akuntabilitas kinerja Intansi Pemerintah dalam mencegah *Fraud* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bintan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi harus mengacu pada sistematika penulisan yang telah ditentukan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori – teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti atau yang dianalisis sebagai landasan serta kerangka berfikir dan juga memuat beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan

penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, reduksi data, pembahasan dan hasil analisis data penelitian

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran – saran yang diharapkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi keperilakuan

2.1.1 Cakupan dan Tujuan Ilmu Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan berkaitan dengan ilmu keperilakuan dan ilmu akuntansi. ilmu perilaku adalah bidang ilmu yang berkaitan dengan perilaku manusia (Bernard Berelson dan G. A. Steiner). Ilmu perilaku adalah '*human side*' dari ilmu sosial.

Ilmu perilaku berkaitan dengan menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia. Terdapat 3 kontributor dalam ilmu perilaku yaitu psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial. Semua cabang keilmuan tersebut memprediksi perilaku manusia, tetapi perspektif yang digunakan berbeda.

- ❖ Psikologi berkaitan dengan bagaimana individu berperilaku, yang fokus pada tindakan individu dalam merespons stimuli dari lingkungan dan perilaku manusia dijelaskan oleh sifat, dorongan, dan motif.
- ❖ Sosiologi dan psikologi sosial fokus pada kelompok atau perilaku sosial. Penekanannya pada interaksi antar manusia. Perilaku dapat dijelaskan dari hubungan sosial, pengaruh sosial, dan dinamika kelompok. Penekanannya pada manusia sebagai bagian dari sistem sosial. Cabang ilmu ini menjelaskan bagaimana memahami pikiran, perasaan, dan tindakan individu yang

- ❖ dipengaruhi oleh orang lain atau lingkungannya. Perilaku manusia dapat dijelaskan dengan mengadopsi baik pendekatan psikologi maupun pendekatan sosiologi.

2.1.2 Definisi dan Cakupan Akuntansi Keperilakuan

Dalam pandangan tradisional, akuntansi fokus pada perannya sebagai media untuk mengumpulkan, mengukur, mencatat, dan melaporkan informasi keuangan. Dalam konteks akuntansi keperilakuan, akuntansi dipandang sebagai bahasa bisnis karena mengukur dan mengomunikasikan informasi keuangan dan informasi lain mengenai manusia, organisasi, program sosial, aktivitas tata kelola, dan *business venture*. Akuntansi juga dipandang sebagai suatu sistem informasi yang menerima informasi dari lingkungan (perusahaan, pemerintah, konsumen, supplier, dsb) kemudian mengukur, mencatat, memproses, dan menginformasikan kepada lingkungan.

Akuntansi keperilakuan berkaitan dengan perilaku manusia dan hubungannya dengan desain, konstruksi, dan penggunaan sistem informasi akuntansi secara efisien.

Secara umum, cakupan akuntansi keperilakuan dapat dibagi ke dalam tiga area:

1. Pengaruh perilaku manusia pada desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi

Akuntansi keperilakuan dalam area ini berhubungan dengan bagaimana sikap dan filosofi manajemen mempengaruhi sifat kontrol akuntansi dan fungsi organisasi. Manajer yang *risk averse* (tidak suka risiko) akan meminta desain sistem kontrol yang berbeda dengan manajer yang *risk lover* (suka risiko).

2. Pengaruh sistem akuntansi pada perilaku manusia

Akuntansi keperilakuan pada area ini berhubungan dengan bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktivitas, pembuatan keputusan, kepuasan kerja, dan kerja sama. Anggaran yang terlalu ketat akan menurunkan motivasi karyawan atau anggaran yang terlalu longgar akan menyebabkan ketidakefisienan.

3. Metode untuk memprediksi dan strategi untuk mengubah perilaku manusia

Area ini berkaitan dengan bagaimana sistem akuntansi dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku. Misalnya, sistem kompensasi dapat didesain untuk meningkatkan kinerja.

2.1.3 Aplikasi dari Akuntansi Keperilakuan

Banyak manfaat ekonomi yang bisa diambil ketika kita mengenali aspek perilaku dalam akuntansi. Berikut ini contoh yang menggambarkan bagaimana pengetahuan kita pada aspek perilaku manusia akan memperbaiki pengambilan keputusan.

Aplikasi *halo Effect* dalam Akuntansi

Halo effect merupakan kecenderungan untuk menggunakan evaluasi secara umum untuk membuat penilaian pada sifat – sifat spesifik. *Halo effect* akan mengurangi ketelitian dalam melakukan audit pada bukti – bukti yang detail. Kurangnya ketelitian pada bukti – bukti audit yang detail menyebabkan kegagalan audit seperti pada kasus *Worldcom*. Ketika auditor berfokus pada penilaian keseluruhan pada klien maka akan menimbulkan *halo effect*. Auditor menilai *Worldcom* sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di dunia dan merupakan bisnis yang sukses. Penilaian secara keseluruhan tersebut menyebabkan auditor menjadi kurang teliti dalam mendeteksi peningkatan tidak wajar akun *capital expenditure* dan penurunan biaya perawatan rutin yang merupakan signal kesalahan pelaporan keuangan.

Penilaian *Worldcom* secara umum menyebabkan *halo effect*. Ketika eksternal auditor menyakini bahwa secara keseluruhan *Worldcom* merupakan bisnis yang sukses dan memiliki strategi bisnis yang baik, maka auditor menjadi tidak teliti pada bukti audit yang lebih detail. Kesadaran bahwa perilaku kita dapat terpengaruh *halo effect* akan meningkatkan kehati – hatian dalam pembuatan keputusan.

2.1.4 Perkembangan Riset Akuntansi Keperilakuan

Riset akuntansi keperilakuan didefinisikan sebagai riset yang mempelajari perilaku akuntan atau nonakuntan yang dipengaruhi oleh fungsi dan laporan akuntansi. Cakupan riset akuntansi keperilakuan meliputi tiga hal, yaitu :

1. Pertimbangan dan pengambilan keputusan oleh akuntan dan auditor
2. Pengaruh fungsi akuntansi dan fungsi auditing terhadap perilaku
3. Pengaruh output fungsi akuntansi, yaitu informasi akuntansi, terhadap pertimbangan dan pengambilan keputusan pemakai.

Riset akuntansi keperilakuan banyak dimuat di jurnal – jurnal internasional antara lain *The Accounting Review*, *Contemporary Accounting Research*, *Journal of Accounting Research*, *Accounting, Organizations, and Society*, *Behavioral Research in Accounting*, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, *Journal of the American Taxation Association*, *The Journal of Information System*, dan *Journal of Management Accounting Research*.

Klasifikasi topik – topik artikel riset akuntansi keperilakuan terdapat tiga area :

1. Riset akuntansi keperilakuan bidang manajerial berfokus pada pengaruh fungsi akuntansi terhadap perilaku
2. Riset akuntansi keperilakuan bidang keuangan berfokus pada pengaruh informasi akuntansi terhadap keputusan pemakai
3. Riset akuntansi keperilakuan bidang pengauditan berfokus pada pertimbangan dan pengambilan keputusan akuntan

Berdasarkan isu atau pertanyaan risetnya atau masalah penelitiannya (*subject matter*), riset akuntansi keperilakuan dikelompokkan ke dalam empat kelompok bidang yaitu :

1. Pengendalian Manajerial

Riset awal akuntansi keperilakuan dalam bidang pengendalian manajemen dilakukan oleh (Argyris, 1952) tentang pengaruh proses penyusunan anggaran terhadap tingkat kinerja manajerial serta sikap dan perilaku seseorang. Arah riset dibidang ini mencakup topik – topik tentang partisipasi, gaya kepemimpinan, dan peranan umpan balik.

Metode riset yang digunakan antara lain riset laboratorium klasik dengan menggunakan subjek mahasiswa atau metode survei.

2. Pemrosesan Informasi Akuntansi

Riset akuntansi keperilakuan dalam bidang pemrosesan informasi akuntansi berkaitan dengan bagaimana pemakai memproses informasi akuntansi. Topik – topik riset dalam bidang ini mencakup pengaruh metode akuntansi alternatif terhadap pengambilan keputusan pemakai, dampak/implikasi keperilakuan dari pengukuran akuntansi, pemrosesan informasi manusia (*human information processing*), dan fiksasi fungsional.

3. Desain Sistem Informasi Akuntansi

Fokus riset dalam bidang ini adalah isu – isu keperilakuan dalam keseluruhan desain sistem informasi perusahaan.

Terdapat 2 pertanyaan riset utama dalam bidang ini, yaitu :

- a. Pengaruh struktur dan desain pelaporan akuntansi terhadap kemampuan pemakai untuk mengekstrak informasi yang tepat
- b. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap pengembangan struktur dan aktivitas organisasi

4. Riset Proses Pengauditan

Penerapan teknik riset akuntansi keperilakuan dalam masalah – masalah auditing merupakan fenomena yang relatif baru.

Tiga isu riset penting dalam riset akuntansi keperilakuan dalam bidang auditing, meliputi:

- a. Perilaku auditor dalam usaha untuk memastikan keahliannya
- b. Keterbatasan auditor sebagai pengambil keputusan
- c. Proses kognitif dalam pengambilan keputusan auditor

Peluang – Peluang Riset Akuntansi Keperilakuan Berdasarkan Bidang – Bidang Akuntansi

Arah Perkembangan riset akuntansi keperilakuan di masa yang akan datang meliputi bidang pengauditan, keuangan, manajerial, sistem informasi, dan perpajakan.

1. Pengauditan

Riset akuntansi keperilakuan dibidang auditing saat ini lebih banyak berfokus pada masalah pengambilan keputusan. Peluang riset akuntansi keperilakuan yang akan datang dibidang auditing mencakup karakteristik pengetahuan yang terkait dengan pengalaman, riset tentang bagaimana pengetahuan berinteraksi dengan variabel – variabel organisasional/lingkungan, riset tentang pengaruh perbedaan pengetahuan terhadap kinerja. Variabel – variabel yang masih perlu mendapat perhatian dalam riset akuntansi keperilakuan bidang auditing, yaitu kemampuan mental, gaya manajemen, sistem *reward*, dan ketidakpastian.

2. Keuangan

Riset akuntansi keperilakuan dibidang keuangan dapat memberikan kontribusi besar di masa yang akan datang, baik dalam riset pasar modal maupun riset – riset keuangan lainnya. Variabel atau topik yang masih sering diabaikan adalah masalah pengambilan keputusan oleh akuntan keuangan.

3. Manajerial

Riset akuntansi keperilakuan manajerial saat ini, maka peluang riset akuntansi keperilakuan manajerial dimasa yang akan datang antara lain riset terhadap variabel – variabel psikologi, riset mengenai gaya manajemen, sistem *reward*, dan proses pengambilan keputusan dalam kelompok.

4. Sistem informasi

Peluang riset akuntansi keperilakuan pada sistem informasi di masa yang akan datang, antara lain: riset mengenai format penyajian informasi, dan riset mengenai peran *group support systems* dalam memfasilitasi proses pengambilan keputusan.

5. Perpajakan

Peluang riset akuntansi keperilakuan bidang perpajakan antara lain : hubungan antara otoritas pajak dan pembayar pajak, serta dampaknya terhadap kompleksitas perilaku ketaatan pajak, riset tentang perilaku dalam menghadapi kejadian – kejadian langka, misalnya pemeriksaan oleh kantor pajak.

6. Keahlian (*Expertise*) dalam Pertimbangan dan Pengambilan Keputusan

Tema ini berkenaan dengan pertanyaan apa karakteristik seorang ahli, terutama berkenaan dengan peran *domain specific knowledge*.

7. Teknologi dan Alat Bantu Keputusan

Isu utama adalah perlunya pemahaman dan penggunaan kemajuan teknologi, sebagai alat bantu pengambilan keputusan.

8. Proses Grup, Pilihan, dan Budaya Organisasi

Berfokus pada perilaku kelompok, grup atau organisasi, bahkan pada perspektif internasional antarnegara.

2.2 Akuntabilitas

2.2.1 Pengertian Akuntabilitas

Dalam bidang Ilmu Akuntansi, Akuntabilitas diartikan sebagai pertanggung jawaban. Suatu organisasi dikatakan akuntabel jika memiliki kemampuan untuk menjelaskan kondisi yang dialami termasuk di dalamnya keputusan yang diambil dan berbagai aktivitas yang dilakukan. Istilah akuntabilitas dalam bidang ilmu akuntansi dipisahkan dengan istilah tanggung jawab atau diartikan sebagai pertanggungjawaban.

Dalam peran kepemimpinan akuntabilitas dapat merupakan pengetahuan dan adanya pertanggungjawaban terhadap tiap tindakan, produk, keputusan, dan kebijakan termasuk pula di dalamnya administrasi publik pemerintahan, dan pelaksanaan dalam lingkup peran atau posisi kerja yang mencakup di dalam mempunyai suatu kewajiban untuk melaporkan, menjelaskan dan dapat dipertanyakan bagi tiap – tiap konsekuensi yang sudah dihasilkan.

Akuntabilitas merupakan istilah yang terkait dengan tata kelola pemerintahan sebenarnya terlalu luas untuk dapat didefinisikan . Akan tetapi hal ini sering dapat digambarkan sebagai hubungan antara yang menyangkut saat sekarang ataupun masa depan, antar individu, kelompok sebagai sebuah pertanggungjawaban kepentingan merupakan sebuah kewajiban untuk memberitahukan, menjelaskan

terhadap tiap – tiap tindakan dan keputusannya agar dapat disetujui maupun ditolak atau dapat diberikan hukuman bilamana ditemukan adanya penyalahgunaan kewenangan.

Fenomena perkembangan sektor publik dapat diamati dengan makin menguatnya tuntutan pelaksanaan akuntabilitas publik. Tuntunan akuntabilitas sektor publik terkait dengan perlunya dilakukan transparansi dan pemberian informasi kepada publik dalam rangka pemenuhan hak – hak publik. Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak yang memberikan amanah.

2.2.2 Jenis Akuntabilitas

Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa aspek. Dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga - lembaga publik tersebut antara lain :

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran

Akuntabilitas kejujuran dan hukum yang terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan dan jaminan adanya kepatuhan hukum adalah pertanggungjawaban lembaga - lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Akuntabilitas kejujuran berarti penyajian informasi yang sesuai dengan kenyataan yang ada.

Akuntabilitas hukum dan peraturan terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang diisyaratkan dalam penggunaan sumber daya publik.

Akuntabilitas hukum menghendaki kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain dalam mengoperasikan organisasi sektor publik. Akuntabilitas hukum menjamin ditegakannya hukum. Akuntabilitas kejujuran berhubungan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan.

2. Akuntabilitas Manajerial

Akuntabilitas manajerial adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Akuntabilitas manajerial juga dapat diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*). Akuntabilitas manajerial juga berhubungan dengan akuntabilitas proses (*process accountability*) yang berarti bahwa proses organisasi harus dapat dipertanggungjawabkan, dengan kata lain tidak terjadi efisien dan ketidakefektivan organisasi.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah organisasi telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Akuntabilitas terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan - kebijakan yang diambil. Lembaga - lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan diambil, siapa sasarannya, pemangku kepentingan (*stakeholder*) mana yang terpengaruh dan memperoleh manfaat dan dampak (negatif) atas kebijakan tersebut.

5. Akuntabilitas Finansial

Akuntabilitas yang terkait dengan pertanggungjawaban lembaga - lembaga publik untuk menggunakan uang publik (*public money*) secara ekonomi, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana serta korupsi. Akuntabilitas finansial sangat penting karena pengelolaan kecurangan publik akan menjadi perhatian utama masyarakat. Akuntabilitas finansial mengharuskan lembaga - lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja finansial organisasi kepada pihak lain.

2.2.3 Aspek – Aspek Akuntabilitas

Akuntabilitas terdiri dari beberapa aspek antara lain :

1. Akuntabilitas adalah sebuah hubungan

2. Akuntabilitas berorientasi hasil. Pada struktur organisasi sektor swasta dan publik saat ini akuntabilitas tidak melihat kepada *input* ataupun *output* melainkan kepada *outcome*.
3. Akuntabilitas memerlukan pelaporan . Pelaporan adalah tulang punggung dari akuntabilitas
4. Akuntabilitas itu tidak ada artinya tanpa konsekuensi. Kata kunci yang digunakan dalam mendiskusikan dan mendefinisikan akuntabilitas adalah tanggungjawab itu mengindikasikan kewajiban dan kewajiban datang bersama konsekuensi.
5. Akuntabilitas meningkatkan kinerja. Tujuan dari akuntabilitas adalah untuk meningkatkan kinerja bukan untuk mencari kesalahan atau memberi hukuman.

2.3 Kinerja Instansi Pemerintah

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara, 2009) Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut (Moehariono, 2012) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. (Wirawan, 2009) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.3.2 Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Ma'aruf, 2014). Standar kinerja menurut (Bangun Wilson, 2012) adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

2.3.3 Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan (Ma'aruf, 2014) memiliki fungsi antara lain :

1. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar – benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Untuk mempertegas dan memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam suatu organisasi dapat menghasilkan individu – individu yang berkualitas maka (Hasibuan Malayu, 2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai

rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu :

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan – perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Semangat Kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

3. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4. Kerja Sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

5. Prakarsa (inisiatif)

Perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7. Pencapaian Target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi – strategi tertentu dan masing – masing.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Belarmino, 2013) :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang paling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

2.3.6 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Ma'aruf, 2014). Sementara itu indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target – target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, (Moehariono, 2012) mendefinisikan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c. Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan tersebut. Laporan keuangan adalah bagian dari proses pelaporan keuangan.
- d. Penggunaan anggaran adalah istilah yang digunakan pada peraturan pengadaan barang dan jasa pemerintah Indonesia yang merujuk pada pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran yang berada di kementerian, lembaga, bagian dari satuan kerja perangkat daerah atau pejabat yang disamakan pada institusi pengguna anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.
- e. Anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) adalah rencana keuangan pemerintah daerah di Indonesia yang disetujui oleh dewan perwakilan rakyat daerah. Anggaran pendapatan belanja daerah ditetapkan dengan peraturan daerah tahun anggaran meliputi masa satu tahun mulai dari tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember.
- f. Integritas laporan keuangan adalah sejauh mana laporan keuangan yang disajikan menunjukkan informasi yang benar dan jujur. Informasi yang

ditampilkan menunjukkan kondisi suatu perusahaan yang sebenar – benarnya tanpa ada yang ditutupi atau disembunyikan.

- g. Laporan keuangan pemerintah daerah adalah gambaran mengenai kondisi dan kinerja keuangan entitas tersebut. Salah satu pengguna laporan keuangan pemerintah daerah adalah pemerintah pusat. Pemerintah pusat berkepentingan dengan laporan keuangan pemerintah daerah karena pemerintah pusat telah menyerahkan sumber daya keuangan kepada daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan Waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

2.3.7 Kinerja Instansi Pemerintah

Definisi kinerja instansi pemerintah sendiri menurut keputusan kepala lembaga administrasi negara No : 239/IX/6/8/2003 adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau pun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat

keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan – kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

2.4 Instansi Pemerintah

2.4.1 Pengertian Instansi Pemerintah

Definisi Instansi Pemerintah menurut keputusan kepala lembaga administrasi negara No. 239/IX/6/8/2003 adalah perangkat negara kesatuan republik indonesia yang menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri dari : Kementerian, Departemen, Lembaga pemerintah Non Departemen, Kesekretariat lembaga tinggi Negara, markas besar TNI (meliputi : Markas besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia. Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat pemerintahan Provinsi, Perangkat pemerintahan Kabupaten/Kota, dan Lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran Negara.

2.4.2 Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Perwujudan pertanggungjawaban ini kemudian disusun dan disampaikan dalam bentuk laporan yang disebut Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP).

Sistem merupakan suatu cara tertentu dan biasanya dilakukan berulang untuk melaksanakan suatu serangkaian aktivitas. Sejumlah karakteristik sistem yakni lebih kurang membentuk ritme tertentu, terkoordinasi, dan mengulang serangkaian tahap tertentu. Pembangunan serangkaian sistem dalam organisasi bertujuan untuk menegakkan prinsip – prinsip pengorganisasian yang baik dalam rangka mencapai tujuan.

Sistem Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada pokoknya adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan statejik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

Dalam intruksi presiden No. 7 tahun 1999 dikatakan bahwa tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk, mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Sistem akuntablitas kinerja instansi pemerintah dilaksanakan atas semua kegiatan utama instansi pemerintah yang memberikan kombinasi bagi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah. Dikatakan juga dalam inpres tersebut bahwa sasaran sistem akuntablitas kinerja instansi pemerintah adalah :

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

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerapkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Berdasarkan pada pengertian tersebut diatas, maka semua instansi pemerintah, bagian atau lembaga negara dipusat maupun daerah sesuai dengan tugas pokok masing – masing harus memahami lingkup akuntabilitasnya masing – masing, karena akuntabilitas yang diminta meliputi keberhasilan dan juga kegagalan pelaksanaan – pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan. Akuntabilitas kinerja merupakan suatu evolusi kegiatan – kegiatan yang dilakukan oleh seorang petugas baik masih berada pada jalur otoritasnya maupun sudah berada jauh diluar tanggung jawab dan kewenangannya.

Dalam melaksanakan akuntabilitas dilingkungan instansi pemerintah, perlu memperhatikan prinsip – prinsip sebagai berikut :

1. Harus ada komitmen dan pimpinan dan seluruh staf instansi pemerintah, perlu melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber – sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku
3. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
4. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh
5. Harus jujur, objektif, transparan, dan aktif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas

Sedangkan dalam menyusun sebuah Evaluasi Akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah, harus berdasar pada indikator – indikator tertentu. Indikator kinerja menggunakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang memberi gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu sasaran atau tanggung jawab yang telah ditetapkan dengan memperhatikan :

1. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang – undangan dan sebagainya.

2. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dan suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik.
3. Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dan pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik bersifat positif maupun negatif, pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.4.3 Tujuan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Tujuan Sistem AKIP adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya sedangkan sasaran dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah :

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dilaksanakan atas semua kegiatan utama instansi pemerintah yang memberikan kombinasi bagi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah. Dikatakan juga dalam inpres tersebut bahwa sasaran sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah :

1. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya

2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam melaksanakan pembangunan nasional
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah

Penyelenggaraan SAKIP ini dilaksanakan untuk menghasilkan sebuah laporan kinerja yang berkualitas serta selaras dan sesuai dengan tahapan – tahapan meliputi :

1. Rencana Strategis

Rencana strategis merupakan dokumen perencanaan instansi pemerintah dalam periode 5 (lima) tahunan. Rencana strategis ini menjadi dokumen perencanaan untuk arah pelaksanaan program dan kegiatan dan menjadi landasan dalam penyelenggaraan SAKIP.

2. Perjanjian kinerja

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang di sertai dengan indikator kinerja. Perjanjian kinerja selain berisi mengenai perjanjian penugasan/pemberian amanah juga terdapat sasaran strategis, indikator kinerja dan target yang diperjanjikan untuk dilaksanakan dalam 1 (satu) tahun serta memuat rencana anggaran untuk program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran startegis.

3. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah untuk membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD tahun berjalan. Pengukuran kinerja dilakukan oleh penerima tugas atau penerima amanah pada seluruh instansi pemerintah.

4. Pengelolaan kinerja

Pengelolaan kinerja merupakan proses pencatatan/registrasi, penatausahaan dan penyimpanan data kinerja serta melaporkan data kinerja. Pengelolaan data kinerja, mempertimbangkan kebutuhan instansi pemerintah sebagai kebutuhan manjerial, data/laporan keuangan yang dihasilkan dari sistem akuntansi dan statistik pemerintah.

5. Pelaporan kinerja

Pelaporan kinerja adalah proses menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Laporan kinerja tersebut terdiri dari laporan kinerja Intern dan laporan kinerja tahunan. Laporan kinerja tahunan paling tidak memuat perencanaan strategis, pencapaian sasaran strategis instansi pemerintah, realisasi pencapaian sasaran strategis dan penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja.

6. Reviu dan Evaluasi kinerja

Reviu merupakan langkah dalam rangka untuk meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan kepada pimpinan. Reviu tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah dan hasil reviu berupa surat pernyataan telah direviu yang ditanda tangani oleh aparat pengawasan intern pemerintah. Sedangkan evaluasi kinerja merupakan evaluasi dalam rangka implementasi SAKIP di instansi pemerintah

2.5 Fraud

2.5.1 Pengertian Fraud

Dalam akuntansi, dikenal dua jenis kesalahan yaitu kekeliruan (*error*) yang mengandung unsur ketidaksengajaan dan kecurangan (*fraud*) yang biasanya memang disengaja untuk menaikkan harga saham perusahaan. *Fraud* adalah tindakan curang yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga menguntungkan diri sendiri, kelompok, atau pihak lain (perorangan, perusahaan, atau institusi).

Secara harfiah *fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. Black's Law Dictionary *Fraud* menguraikan pengertian *fraud* mencakup segala macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang di upayakan oleh seseorang, untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemaksaan kebenaran, dan mencakup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat, licik, tersembunyi, dan setiap cara yang tidak jujur yang menyebabkan orang lain

tertipu. Secara singkat dapat dikatakan bahwa *fraud* adalah perbuatan curang (*Cheating*) yang berkaitan dengan sejumlah uang atau properti.

Menurut (James Hall, 2011), *Fraud* (kecurangan) merupakan kesalahan penyajian dari fakta material yang dibuat oleh salah satu pihak ke pihak yang lain dengan niatan untuk menipu dan menyebabkan pihak lain yang mengandalkan fakta tersebut mengalami kerugian. Secara umum aktifitas *Fraud* (kecurangan) mencakup lima kondisi berikut:

1. Penyajian yang keliru (*false representation*), pasti ada penyajian yang keliru atau kurang lengkap dalam pengungkapan.
2. Fakta material (*material fact*), fakta merupakan hal yang substansial yang mendorong seseorang untuk berbuat.
3. Niat (*intent*) selalu ada niat untuk mengarahkan ke hal yang keliru (*deceive*)
4. Penghianatan kepercayaan (*just ifiable reliance*), penyajian yang salah terhadap faktor substansial yang di andalkan oleh pihak yang dirugikan
5. Kerugian (*injury or loss*), penipuan yang telah dilakukan mengakibatkan kerugian pada korban.

Adapula yang mendefinisikan *fraud* sebagai suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. Dalam bahasa yang lebih sederhana, *fraud* adalah penipuan yang disengaja. Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan dan mencuri. Yang dimaksud dengan penggelapan disini adalah

merubah asset/kekayaan perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar untuk kepentingan dirinya. Dengan demikian perbuatan yang dilakukannya adalah untuk menyembunyikan, menutupi atau dengan cara tidak jujur lainnya melibatkan atau meniadakan suatu perbuatan atau membuat pernyataan yang salah dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dibidang keuangan atau keuntungan lainnya atau meniadakan suatu kewajiban bagi dirinya dan mengabaikan hak orang lain.

Oleh karena banyaknya definisi *fraud* yang ditawarkan, walaupun definisi legal yang terkait dengan *fraud* lebih spesifik, *the association of certified fraud examiners (ACFE)* menyatakan bahwa untuk kebanyakan orang seperti professional dibidang *anti-fraud*, regulator pemerintah, media massa dan publik, penggunaan definisi *fraud* yang umum yang lebih luas adalah segala upaya untuk mengelabui atau memperdaya pihak lain untuk mendapat manfaat (*any attempt to deceive another party to gain a benefit*). Istilah *fraud* adalah meliputi banyak ragam tindakan penyelewengan atau perbuatan yang tidak sesuai hukum (*misconduct*) untuk memperoleh manfaat ekonomis (tidak selalu materi secara langsung). Hukum disini mencakup kebijakan dan prosedur internal organisasi.

2.5.2 Teori Fraud Triangle

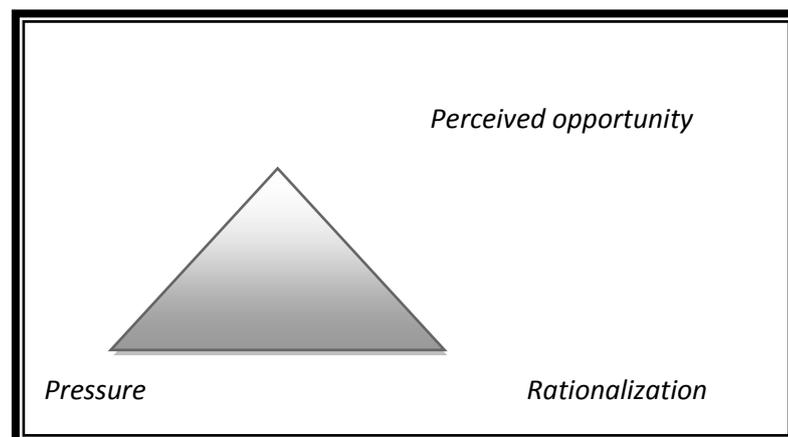
Segitiga *fraud triangle* saat ini digunakan secara luas dalam praktik akuntan publik pada Statement of Auditing Standart (SAS) No. 99, *Consideration of fraud Financial Statement Audit* yang menggantikan SAS No.82. Konsep ini bertumpu pada riset (Donald Cressy, 1953) yang menyimpulkan bahwa *fraud* mempunyai

tiga sifat umum. *Fraud triangle* terdiri dari tiga kondisi yang umumnya hadir pada saat *fraud* terjadi :

- A. Insentif atau tekanan untuk melakukan *fraud* (*Pressure*)
- B. Peluang atau kesempatan untuk melakukan *fraud* (*Opportunity*)
- C. Dalih untuk membenarkan tindakan *fraud* (*rationalization*)

Cressey tertarik pada embezzlers yang disebut “*Trust violators*” atau “Pelanggar Kepercayaan”, yakni mereka yang melanggar kepercayaan atau amanah yang dititipkan kepada mereka. Cressey secara khusus tertarik kepada hal – hal yang menyebabkan mereka menyerah kepada godaan. Karena alasan itu dalam penelitiannya, ia tidak menyertakan mereka yang memang mencari pekerjaan dengan tujuan mencuri. Dalam perkembangan selanjutnya hipotesa ini lebih dikenal sebagai *fraud triangle* atau segitiga *fraud*. Tiga faktor tersebut digambarkan sebagai segitiga fraud (*fraud triangle*) sebagai berikut:

Gambar 2.1 Segitiga Fraud Triangle



(Sumber : Buku Fraud dan Investigation)

A. Pressure yang merupakan *perceived non-shareable financial need*. *Pressure* adalah dorongan orang untuk melakukan *fraud*. Pada umumnya tekanan muncul karena kebutuhan atau masalah finansial, tapi banyak juga yang hanya terdorong oleh keserakahan. Penggelapan uang perusahaan oleh pelakunya bermula dari suatu tekanan (*pressure*) kebutuhan keuangan yang mendesak yang menghimpitnya yang tidak dapat diceritakan kepada orang lain. Konsep yang penting disini adalah tekanan yang menghimpit hidupnya (berupa kebutuhan akan uang), padahal ia tidak bisa berbagi (*sharing*) dengan orang lain. Setidak-tidaknya, itulah yang dirasakannya. Konsep ini disebut *perceived non-shareable financial need*. Dari penelitiannya, Cressy juga menemukan bahwa *non-shareable problems* yang dihadapi orang – orang yang diwawancarainya timbul dari situasi yang dapat dibagi dalam enam kelompok :

a) *Violation of ascribed obligation*

Suatu kedudukan atau jabatan dengan tanggungjawab keuangan, membawa konsekuensi tertentu bagi yang bersangkutan dan juga menjadi harapan atasan atau majikannya. Disamping harus jujur, ia dianggap perlu memiliki perilaku tertentu. Orang dalam jabatan seperti itu merasa wajib menghindari perbuatan seperti berjudi, mabuk, menggunakan narkoba, dan perbuatan lain yang merendahkan martabatnya. Inilah kewajiban yang terkait dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya, ini adalah *ascribed obligation* baginya. Kalau ia menghadapi situasi yang melanggar kewajiban yang terkait dengan jabatannya, ia merasa masalah yang dihadapinya tidak dapat diungkapkannya kepada orang lain.

b) *Problems resulting from personal failure*

Kegagalan pribadi juga merupakan situasi yang dipersepsikan oleh orang yang mempunyai kedudukan yang dipercaya dalam bidang keuangan, sebagai kesalahannya menggunakan akal sehatnya, dan karena itu menjadi tanggungjawab pribadinya. Ia takut kehilangan statusnya sebagai orang yang dipercaya (dalam bidang keuangan), karena itu ia takut mengakui kegagalannya, sekalipun kepada orang – orang yang sesungguhnya dapat membantunya, dan ia memilih untuk mencuri. Kehormatan pada diri sendiri menjadi awal kejatuhannya.

c) *Business reversals*

Cressey menyimpulkan bahwa kegagalan bisnis merupakan kelompok situasi yang juga mengarah kepada *non-shareable problems*. Masalah ini berbeda dari kegagalan pribadi yang dijelaskan diatas, karena pelakunya merasa bahwa kegagalan itu berada diluar dirinya atau diluar kendalinya. Dalam persepsinya, kegagalan itu karena inflasi yang tinggi, atau krisis moneter/ekonomi, tingkat bunga yang tinggi, dan lain-lain

d) *Physical isolation*

Secara bebas, situasi ini dapat diterjemahkan sebagai keterpurukan dalam kesendirian. Dalam situasi ini, orang itu bukan tidak mau berbagi keluhan dengan orang lain. Ia tidak mempunyai orang lain tempat ia berkeluh dan mengungkapkan masalahnya.

e) *Status gaining*

Situasi kelima ini tidak lain dari kebiasaan (buruk) untuk tidak mau kalah dengan “tetangga”. Orang lain punya harta tertentu, ia juga harus punya seperti itu atau lebih dari itu. Orang lain punya jabatan tertentu, ia juga harus punya jabatan seperti itu atau lebih baik dari itu.

f) *Employer-employee relations*

Cressey menjelaskan bahwa umumnya situasi keenam ini mencerminkan kekesalan (atau kebencian) seorang pegawai yang menduduki jabatan yang dipegangnya sekarang, tetapi pada saat yang sama ia merasa tidak ada pilihan baginya, yakni ia harus tetap menjalankan apa yang dikerjakannya sekarang. Kekesalan itu bisa terjadi karena ia merasa gaji atau imbalannya tidak layak dengan pekerjaan atau kedudukannya, atau ia merasa beban pekerjaannya teramat banyak, atau ia merasa kurang mendapat penghargaan batiniah (pujian).

Secara sederhana tekanan dapat dibagi menjadi empat tipe, yaitu :

1. Masalah keuangan seperti gaya hidup melebihi kemampuan dan penghasilan, boros atau konsumtif (besar pasak dari pada tiang) sehingga terbelit utang dan membutuhkan uang yang segera
2. Terlibat perbuatan kejahatan atau tidak sesuai dengan norma seperti selingkuh, judi, narkoba, mabuk atau kehidupan malam

3. Tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kinerja yang buruk, target yang tidak realistis, sudah bekerja dengan baik tetapi kurang mendapat penghargaan
4. Tekanan – tekanan yang lain seperti tekanan dari lingkungan keluarga atau kebutuhan tak terduga (anggota keluarga sakit) atau penghasilan memang tidak mencukupi menutup kebutuhan dasar. Seringkali kita dengar anggapan masyarakat bahwa jika sudah lama bekerja ditempat basah di instansi pemerintah namun tidak juga kaya maka ibarat tikus mati dilumbung dan justru dianggap aneh saat ini. Sebaliknya jika kaya dianggap normal atau seharusnya demikian.

B.Opportunity

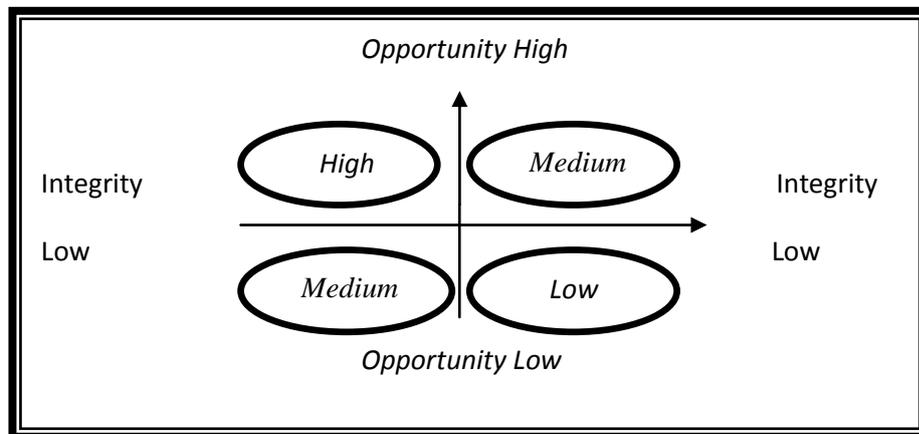
Opportunity adalah peluang yang memungkinkan terjadinya *fraud*. Para pelaku *fraud* percaya bahwa aktivitas mereka tidak akan terdeteksi. Pada dasarnya ada dua faktor yang dapat meningkatkan adanya peluang atau kesempatan seseorang berbuat *fraud* yaitu :

1. Sistem pengendalian intern yang lemah, misal kurang atau tidak ada audit trail (jejak audit) sehingga tak dapat dilakukan penelusuran, ketidakcukupan dan ketidakefektivan aktivitas pengendalian pada area dan proses bisnis yang berisiko, sistem dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) tidak mengimbangi kompleksitas organisasi, kebijakan dan prosedur SDM yang kurang kondusif. Termasuk ketidakefektivan pengendalian adalah adanya

kepercayaan berlebih yang diterima pelaku *fraud* dari atasan atau pemilik perusahaan atau atasan tidak disiplin menjalankan pengawasan.

2. Tata kelola organisasi buruk seperti tidak ada komitmen yang tinggi dan suri tauladan yang baik dari lapisan manajemen, sikap manajemen yang lalai, apatis, atau acuh tak acuh dan gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud* atau membiarkan terhadap pelaku tidak etis atau *fraud*, tidak mampu menilai kualitas kinerja karena tidak punya alat atau kriteria pengukurannya, pengawasan dewan komisaris dan komite audit tidak berjalan semestinya atau tidak independensi dan objektif, kode etik, regulasi, standar prosedur internal ada namun hanya hiasan.

Dari tiga elemen *fraud opportunity*. Organisasi seharusnya peduli dan serius serta mampu untuk membangun sebuah proses, prosedur dan kontrol serta tata kelola yang membuat semua personil dalam organisasi tidak memiliki kesempatan melakukan *fraud* dan yang efektif dapat mendeteksi *fraud* jika hal itu terjadi. Namun, *opportunity* sangat berkaitan dengan integritas seseorang. Jika karyawan dalam perusahaan memiliki integritas yang rendah dan perusahaan tidak menerapkan pengendalian intern yang kuat sehingga memunculkan kesempatan melakukan *fraud* maka resiko terjadinya *fraud* dalam perusahaan tersebut semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut di jelaskan pada gambar berikut:

Gambar 2.2 Opportunity dan integrasi dalam kaitan dengan *fraud*

(Sumber : Buku Fraud dan Investigation)

C. Rationalization

Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktivitasnya yang mengandung *fraud*. Para pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu *fraud* tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan *fraud* karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan *fraud* tersebut.

Rasionalisasi merupakan bagian dari *fraud triangle* yang paling sulit diukur. Bagi mereka yang terbiasa tidak jujur, mungkin lebih mudah untuk merasionalisasi *fraud*. Bagi mereka dengan standar moral yang lebih tinggi, itu mungkin tidak begitu mudah. Pelaku *fraud* selalu mencari pembenaran secara rasional untuk membenarkan perbuatannya. Contoh: Bila saya melakukan *fraud* ,

perusahaan tidak akan bangkrut karena uang yang saya pakai tidak seberapa, saya melakukan *fraud* karena saya mengikuti teman dan atasan. Saya hanya berminat meminjam uang perusahaan sebentar dan nanti akan dikembalikan, saya melakukan *fraud* karena perusahaan telah menzhalimi saya dengan merekrut orang baru dengan jabatan dan gaji lebih besar dari pada saya.

2.5.3 Faktor Pendorong Terjadinya Fraud

Adapun beberapa faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan fraud atau kecurangan dalam pelaporan keuangan adalah :

1. Faktor General atau Umum

Merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan, faktor ini meliputi:

A. Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan melakukan kecurangan tergantung pada kedudukan pelaku terhadap objek kecurangan. Umumnya, manajemen suatu organisasi atau perusahaan memiliki potensi yang lebih besar untuk melakukan kecurangan dari pada karyawan. Tetapi, patut digaris bawahi bahwa kesempatan melakukan kecurangan akan selalu ada pada setiap level kedudukan .

B. Pengungkapan (*Exposure*)

Terungkapnya suatu kecurangan dalam organisasi atau perusahaan belum menjamin tidak terulangnya kecurangan tersebut, baik oleh pelaku yang sama

maupun yang lain. Oleh karena itu, setiap pelaku kecurangan seharusnya dikenakan sanksi apabila perbuatannya terungkap.

2. Faktor Individu

Faktor ini berhubungan dengan individu sebagai pelaku kecurangan yang terdiri dari :

A. Ketamakan (*Greed*)

Ketamakan berhubungan dengan moral individu. Pandangan hidup dan lingkungan berperan dalam pembentukan moral seseorang.

B. Kebutuhan (*Need*)

Berhubungan dengan pandangan/pikiran dan keperluan pegawai atau pejabat yang terkait dengan asset yang dimiliki perusahaan, instansi, atau organisasi tempat dia bekerja. Selain itu, tekanan (*Pressure*) yang dihadapi dalam bekerja dapat menyebabkan orang yang jujur mempunyai motif untuk melakukan kecurangan.

2.5.4 Pencegahan Fraud

Fraud adalah seperti penyakit, lebih baik mencegah dari pada “mengobati”. Fenomena gunung es mengajarkan bahwa *fraud* yang terungkap merupakan bagian kecil dari seluruh *fraud* yang sebenarnya terjadi dan kerugian terhadap *fraud* tidak lah kecil. Tidak ada organisasi yang bebas dari *fraud* karena sebaik apapun strategi anti *fraud* dan konsultan yang menyusunnya, permasalahannya

kembali kemanusia “*the man behind the gun*”. Bagaimana pun bentuk aturan dan prosedur yang disusun sangat dipengaruhi oleh manusia yang menjalankannya, karena tidak semua orang jujur dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu, upaya utama seharusnya adalah pada pencegahannya.

Ada ungkapan yang secara mudah menjelaskan penyebab atau pakar permasalahan dari *fraud*. Ungkapan itu adalah : *Fraud by need, by greed, and by opportunity*. Ungkapan tersebut di artikan jika ingin mencegah *fraud*, hilangkan atau tekan sekecil mungkin penyebabnya. Tujuan utama pencegahan *fraud* adalah untuk menghilangkan sebab munculnya *fraud*. Disamping itu pemahaman jenis – jenis *fraud* membantu merancang teknik dan metode pencegahannya, khususnya indentifikasi dan mitigasi risiko *fraud* sesuai jenis - jenis *fraud* yang berpotensi terjadi dibisnis dan industri yang bersangkutan.

Fraud sering terjadi apabila :

1. Pengendalian intern tidak ada, lemah, dilakukan dengan longgar atau tidak efektif
2. Pegawai diperkerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka
3. Pegawai diatur, dieksploitasi dengan tidak baik, disalah gunakan atau ditempatkan dengan tekanan yang besar untuk mencapai sasaran dan tujuan keuangan
4. Model manajemen melakukan *fraud*, tidak efisien dan atau tidak efektif serta tidak taat pada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Pegawai yang dipercaya memiliki masalah pribadi yang harus dipecahkan, masalah keuangan, masalah kesehatan keluarga, gaya hidup yang berlebihan
6. Industri dimana perusahaan beroperasi memiliki sejarah atau tradisi terjadinya *fraud*.

A. Tujuan pencegahan *fraud*

Pencegahan *fraud* yang efektif memiliki lima tujuan, yaitu:

1. *Prevention* - mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada semua lini organisasi
2. *Deterrence* - menangkal pelaku potensial bahkan tindakan yang bersifat coba-coba karena pelaku potensial melihat sistem pengendalian risiko *fraud* efektif berjalan dan telah memberi sanksi tegas dan tuntas sehingga membuat jera (takut) pelaku potensial
3. *Disruption* – mempersulit gerak langkah pelaku *fraud* sejauh mungkin
4. *Identification* – mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian
5. *Civil action prosecution* – melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan curang pada pelakunya.

2.6 Penelitian Terdahulu

1. (Anggaran, 2015) Akuntabilitas, transparansi, dan Anggaran berbasis kinerja pada satuan kerja perangkat daerah kota Denpasar.

Penganggaran berbasis kinerja adalah penganggaran yang memperhatikan program dan kegiatan prioritas. Dalam praktiknya, dibutuhkan akuntabilitas dan transparansi sehingga kualitas anggaran sesuai dengan tujuan dan sasaran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh akuntabilitas dan transparansi dalam penganggaran berbasis kinerja. Penelitian ini dilakukan di Denpasar dengan menggunakan kuesioner. Regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini. Studi ini menyimpulkan bahwa akuntabilitas dan transparansi memiliki efek positif simultan pada penganggaran berbasis kinerja. Secara parsial, transparansi memiliki pengaruh positif terhadap penganggaran berbasis kinerja. Studi ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi transparansi yang lebih condong dibandingkan dengan akuntabilitas.

2. (Kurniawan, 2005) Peranan Akuntabilitas Publik dan Partisipasi Masyarakat dalam Pemberantasan Korupsi di Pemerintahan.

Berupaya memberikan gambaran tentang pentingnya akuntabilitas publik dan warga negara Partisipasi sebagai salah satu instrumen untuk memberantas korupsi birokrasi, dilihat dari berbagai teori. Ini makalah memberikan pemahaman yang sama dan memadai tentang peran akuntabilitas publik dan partisipasi warga dalam proses pemberantasan korupsi dan berbagai upaya

yang dapat dilakukan untuk memperkuatnya. Hasil dari tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan untuk memberantas korupsi di Indonesia masih bersifat parsial dan cenderung tidak memiliki strategi desain yang jelas sehingga dalam banyak kasus tidak dapat mengurangi tingkat signifikan korupsi yang terjadi. Selain itu, peran penting akuntabilitas publik dan partisipasi warga dalam pemberantasan korupsi belum banyak mendapat perhatian serta belum diteliti secara menyeluruh. Oleh karena itu kita perlu studi lebih lanjut tentang berbagai aspek akuntabilitas publik dan partisipasi warga dalam pemberantasan korupsi di Indonesia.

3. (Santoso, Parahyangan, & Pambelum, n.d.) Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Mencegah Fraud.

Setiap unit pemerintah memiliki tanggung jawab untuk membuat laporan yang menunjukkan akuntabilitasnya dan kebenaran. Untuk mencapai situasi ini, masalah utama adalah pada informasi relevansi dan akurasi sehingga pemerintah dapat menghindari penipuan. Menggunakan teori entitas sebagai teori agung, teori agensi sebagai teori tengah dan perilaku organisasi Sebagai teori pendukung, penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi akuntansi sektor publik keduanya dan kontrol kualitas laporan keuangan pemerintah akan berdampak pada akuntabilitas kinerja unit pemerintah dan kemudian mereka juga akan membuat berdampak pada upaya mereka untuk menghindari penipuan.

4. (Charles & I., 2015) Evaluasi Penentu Utama Laporan Keuangan Gratis Penipuan: Fokus di Nigeria

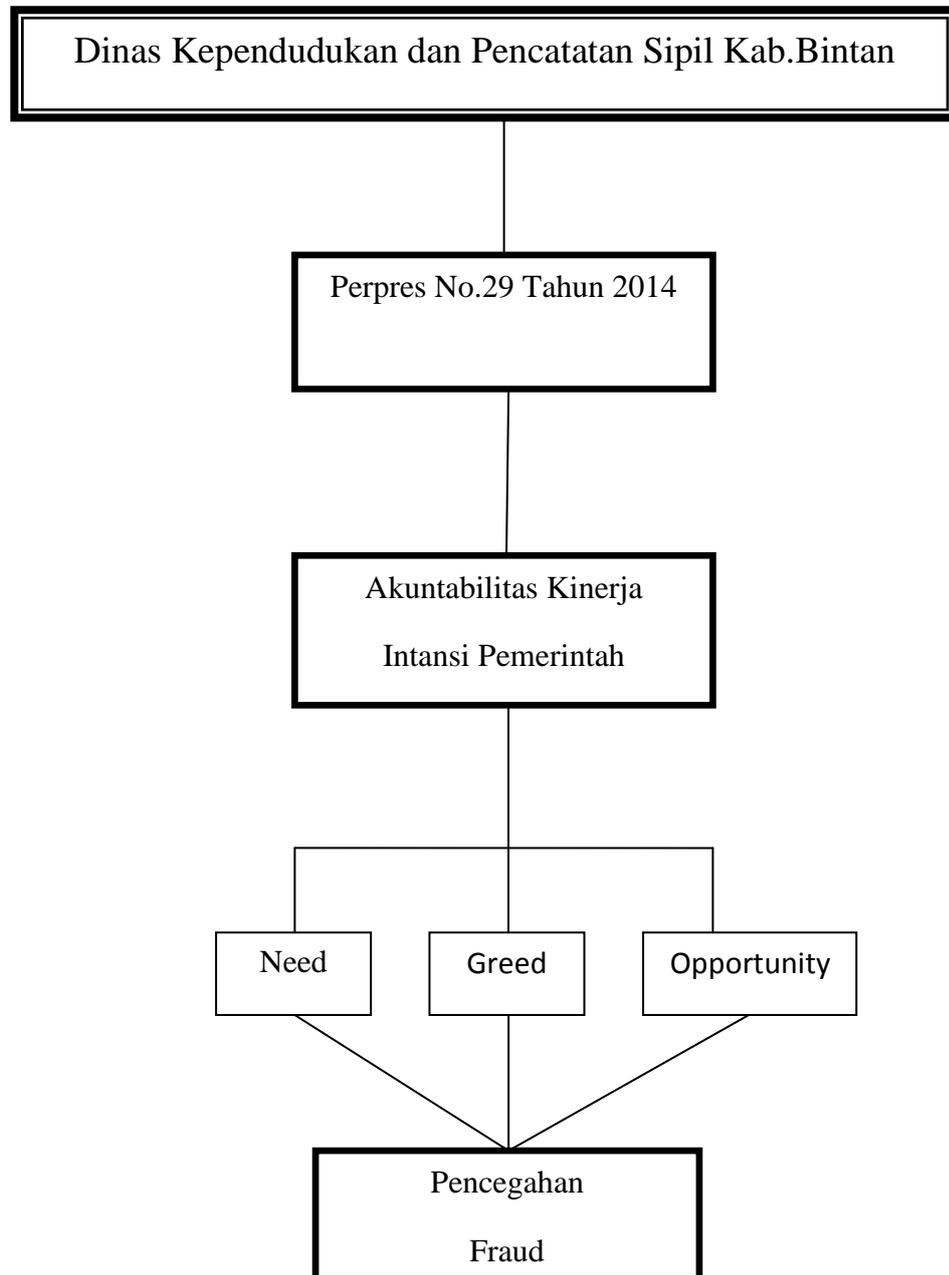
Studi ini mengevaluasi penentu utama laporan keuangan bebas penipuan. Desain penelitian deskriptif digunakan. Dua nol hipotesis diuji menggunakan uji-Z untuk proporsi, statistik F dan toolpak Microsoft excel 2010. Penelitian itu terungkap bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel - variabel berikut; Standar Akuntansi, Tata Kelola Perusahaan dan Kontrol Internal dalam menentukan Laporan Keuangan Gratis Penipuan. Selanjutnya, bahwa di Nigeria untuk mendapatkan Penipuan Gratis Penekanan Laporan Keuangan adalah pada Standar Akuntansi, Kontrol Internal dan Tata Kelola Perusahaan dalam urutan ini dan, Independensi Auditor, Whistle Blowing, dan Pendidikan Akuntan hanya mendapat sedikit perhatian atau tidak sama sekali. Itu juga terungkap bahwa dari literatur yang ada, Standar Akuntansi adalah alat untuk memerangi 25% dari delapan elemen dalam penipuan siklus manajemen sementara 75% dari mereka berada dalam bidang akuntansi Forensik. Karena itu disarankan kursus akuntansi forensik harus dimasukkan ke dalam kurikulum lembaga akuntansi profesional untuk membekali anggotanya dengan keterampilan yang memadai yang memungkinkan mereka secara efektif melakukan tugas mereka sebagai akuntan publik.

5. (Patria de Lancer Julnes, n.d.) Pengukuran kinerja: alat afektif, untuk akuntabilitas pemerintah, debat berlanjut.

Untuk sebagian besar abad ke-20, akuntabilitas dan pengukuran kinerja di sektor publik berpusat pada akuntansi keuangan, berfokus pada pertanyaan tentang berapa banyak uang yang dihabiskan dan terus bertambah apa. Peningkatan kinerja sebagian besar didefinisikan dalam hal efisiensi manajerial. Baru saja, Namun, akuntabilitas telah mengambil makna yang lebih luas untuk memasukkan hasil tindakan publik. Penekanan pada 'mengelola hasil' ini telah menghasilkan pendekatan GPRA di AS. pemerintah. Upaya untuk mempromosikan akuntabilitas dengan penekanan ini, bagaimanapun, telah reaksi. Secara khusus, beberapa mengkritik informasi yang dihasilkan dari kinerja sistem pengukuran tidak memadai untuk tugas memandu alokasi sumber daya pemerintah keputusan. Tugas itu, kata para kritikus, adalah domain evaluasi program. Dalam meninjau kontribusi pengukuran kinerja dan keterbatasannya, saya menyimpulkan akuntabilitas itu kebutuhan ditangani dengan lebih baik ketika evaluator program dan praktisi pengukuran kinerja bekerja sama.

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.3



(Sumber : Penulis/Peneliti)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian bersifat deskriptif kualitatif yang tidak terbatas oleh peraturan untuk mendeskripsikan suatu permasalahan yang kemudian diambil kesimpulan dan dipaparkan secara jelas guna memberikan gambaran secara terperinci.

Metode deskriptif adalah sebagai metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2009)

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif secara sederhana biasa disebut data yang bukan berupa angka. Data kualitatif mempunyai ciri tidak bisa dilakukan operasi matematika, seperti tambahan, pengurangan, perkalian, dan pembagian (Dedy kuswanto, 2012)

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang akan diolah dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*), di mana penelitian dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur – literatur yang berkaitan dengan topik yang dipilih.
2. Wawancara (*Interview*) merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung untuk memperoleh informasi dari sumber yang bersangkutan atau bagian yang berwenang yang berhubungan dengan tujuan penelitian untuk mengetahui :
 - a. Gambaran umum perusahaan
 - b. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam mencegah fraud.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Berikut merupakan operasional variabel dalam penelitian :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator
Akuntabilitas Kinerja	Akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Keuangan 2. Penggunaan Anggaran 3. SOP Penggunaan Anggaran 4. Laporan Pertanggungjawaban APBD 5. Integritas Laporan

Variabel	Operasional Variabel	Indikator
	tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Perwujudan pertanggungjawaban ini kemudian disusun dan disampaikan dalam bentuk laporan yang disebut Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP).	Keuangan 6. Sistem Pengendalian Internal

3.5 Teknik Analisis Data

1. Reduksi data

Reduksi Data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggaran, D. A. N. (2015). Daerah Kota Denpasar, 2, 611–628.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Argyris. (1952). Pengaruh Proses Penyusunan Anggaran Terhadap Tingkat Kinerja Manajerial Serta Sikap dan Perilaku Seseorang.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Belarmino. (2013). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Charles, N. I., & I., O. E. (2015). Evaluation of Key Determinants of Fraud Free Financial Report: a Focus on Nigeria. *Business and Management Studies*, 1(2), 20–35. <https://doi.org/10.11114/bms.v1i2.819>
- Dedy Kuswanto. (2012). *Kualitatif*. Jakarta: Gramedia.
- Donald Cressy. (1953). *Teori Fraud Triangle*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- James Hall. (2011). *Fraud*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kurniawan, T. (2005). Peranan Akuntabilitas Publik dan Partisipasi Masyarakat Dalam Pemberantasan Korupsi di Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(2007), 83–91. Retrieved from

<https://pangea.stanford.edu/ERE/pdf/IGAstandard/SGW/1988/Bodvarsson.pdf>

Ma'aruf, A. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Patria de Lancer Julnes, P. . (n.d.). Performance Measurement : An Effective Tool, for Government Accountability, 3(5).

Santoso, U., Parahyangan, K., & Pambelum, Y. J. (n.d.). Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Mencegah Fraud, 4(1), 14–33.

Sugiyono. (2009). *Deskriptif*. Jakarta: Balai Pustaka.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

www.hukumonline.com. (2014), 1–11.

CURICULUM VITAE



Nama : Yunia Eka Marlia
Tempat / Tanggal Lahir : Dabo Singkep, 16 Juni 1997
Status : Belum Kawin
Agama : Islam
Email : yuniaekamarlia@yahoo.co.id
Alamat : Perumahan Griya Indo Kencana
Sungai Lekop, Bintan Timur.

Riwayat Pendidikan

- SD Negeri 011 Bintan Timur
- SMP Negeri 4 Bintan Kabupaten Bintan
- SMK Negeri 2 Bintan
- STIE Pembangunan Tanjungpinang