BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi SDM

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi SDM

Menurut, Sudarmanto (2015:54)

Kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki. Pertanyaan tersebut cukup penting mengingat semua organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal, sehingga mampu mendongkrak kinerja organisasi

Menurut, Byrd (2011:5)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola.

Menurut Mangkunegara (2012: 40)

Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Kesimpulannya adalah kompetensi sumber daya manusia cukup penting dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan suatu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik yang dapat mempengaruhi kinerja.

2.1.1.2 Fungsi Kompetensi SDM

Pendekatan berbasis kompetensi ini telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kinerja bidang sumber daya manusia. Berbagai bentuk organisasi seperti perusahaan 15 bisnis dan pelayanan publik telah menggunakan pendekatan kompetensi untuk memadukan tren global dan strategi bisnis. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sifat dan perilaku yang memungkinkan seorang karyawan atau pegawai melakukan tugas dan fungsi atau pekerjaan tertentu (Vathanophas, 2007).

2.1.1.3 Unsur Kompetensi SDM

Sutrisno, 2012: 208) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam model ini,

   model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi "ramping" mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.1.1.4 Tujuan Kompetensi SDM

Menurut Irmim (2004), mengatakan bahwa tujuan kompetensi adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan secara khusus adalah :

1). Tenaga kerja diharapkan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen,

2). Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya,

3). Dapat menggunakan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya,

4). Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan,

5). Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek mapun jangka panjang.

2.1.1.5 Komponen Kompetensi SDM

Berdasarkan definisi kompetensi di atas, komponen-komponen atau karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004:38-39) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif *(motive),* adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat *(traits),* adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri *(Self – Concept),* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan *(Knowledge),* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan *(knowledge)* merupakan kompetensi yang kompleks
5. Ketrampilan *(Skill),* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.1.6 Indikator Kompetensi SDM

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

(1). Pengetahuan adalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

(2). Keterampilan individu adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

(3). Sikap kerja adalah mempunyai kretivitas dalam bekerja dan adanya semangat kerja yang tinggi yang mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

2.1.2 Akuntabilitas Publik

2.1.2.1 Pengertian Akuntabilitas Publik

Menurut, Ihyaul Ulum (2004.41)

akuntabilitas publik adalah pemberian informasi dan pengungkapan *(disclosure)* atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, harus dapat menjadi subyek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik yaitu hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya.

Menurut, Mardiasmo (2002.20)

Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, penyajian, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang terjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi

amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Kesimpulannya adalah akuntabilitas publik pihak pemegang amanah yang bertanggungjawab ataas aktivitas dan pemberian informasi yang cukup dipercaya oleh pihak-pihak lain.

2.1.2.2 Fungsi Akuntabilitas Publik

Istilah akuntabilitas publik berasal dari istilah dalam bahasa Inggris accountability yang berarti pertanggunganjawab atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggunganjawaban. Akuntabilitas (accountability) yaitu berfungsinya seluruh komponen penggerak jalannya kegiatan perusahaan, sesuai tugas dan kewenangannya masing-masing. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggung jawabannya. Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat. (Lawton dan Rose,2012).

2.1.2.3 Komponen Akuntanbilitas Publik

Komponen-komponen sungguh akan mampu mengarahkan pada penyajianinformasi keuangan yang berkualitas. Keterbukaan atau kemudahan akses informasi

keuangan pemerintah mencerminkan bagaimana pemerintah memfasilitasi para pema kai tidak terhadapkinerja pemerintah sendiri. Dalam suatu negara demokrasi seperti Indonesia, sudahseharusnyalah pemerintah bersifat terbuka, memberikan akses seluas-luasnya terhadap kegiatan pemerintahan, terutama sebagai wujud pertanggungjawaban atas uang masyarakat. (Martiningsih, 2009).

2.1.2.4 Tujuan Akuntabilitas Publik

Menurut Tim Studi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah-BPKP, seperti yang dikutip oleh Ihyaul Ulum MD dalam bukunya ”Sebuah Pengantar Akuntansi Sektor Publik” adalah ”Akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban secara periodik”. (2004:40)

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa akuntabilitas bertujuan untuk memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat atas dana yang digunakan pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam peningkatan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

2.1.2.5 Indikator Akuntabilitas Publik

Menurut, Madiasmo (2002:21). Mengemukakan bahwa akuntabilitas publik merupakan pemberian informasi dan *disclosure* atas aktivitas dan kinerja finansial

pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut., yaitu adanya indikator seperti :

(1). Kejujuran dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan *(abuse of power).*

(2). Proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi.

(3). Program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

(4). Kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah. Atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

2.1.3 Kinerja Instansi Pemerintahan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Instansi Pemerintahan

Menurut, Rivai & Basri (2004:14)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut, Sudarmanto (2015:6)

Kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi.

Menurut, Bernandin (2001:143)

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kesimpulannya adalah setiap hasil kerja atau targer adalah salah satu catatan atas perkerjaan atau aktivitas-aktivitas selama periode dalam melaksanakan tugas yang telah disepakati bersama dalam organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Instansi Pemerintahan

Schuler dan jackson dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia edisi keenam, jilid kedua pada tahun 1996 menjelaskan bahwa sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi ada dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan dalam empat macam kategori, yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang.
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Efektifitas dari penilaian kinerja diatas yang dikategorikan dari dua puluh macam tujuan penilaian kinerja ini tergantung dalam sasaran bisnis strategis yang ingin dicapai. Oleh sebab itu penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena berbagai alasan (Schuler&Jackson ,1996 : 48), yaitu:

1. Mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi yaitu, menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup.
2. Mengukur kontribusi masing-masing unut kerja dan masing-masing karyawan.
3. Evaluasi kinerja memberi kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempetinggi dan mempermudah strategi.
4. Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

Manfaat penilaian kerja. Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. (Rivai & Basri, 2004:55). Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

(1) Orang yang dinilai (karyawan)

(2) Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan

(3) Perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Instansi Pemerintahan

Menurut, Wibowo (2007:76) Mengemukakan bahwa Kinerja instansi pemerintah ditentukan oleh tujuan organisasi yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif, yaitu adanya indikator seperti :

(1). Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

(2). Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

(3). Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.

(4). Alat atau Sarana merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

(5). Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.2. Kerangka Pemikiran

Organisasi pemerintahan merupakan sebuah entitas ekonomi yang memiliki keunikantersendiri. Disebut sebagai entitas ekonomi karena memiliki sumber daya ekonomi yangtidak kecil, bahkan bisa dikatakan sangat besar. Organisasi sektor publik juga melakukantransaksi-transaksi ekonomi dan keuangan. Tetapi, berbeda dengan entitas ekonomi yanglain, khususnya perusahaan komersial yang mencari laba, sumber daya ekonomi organisasisektor publik dikelola tidak untuk tujuan mencari laba (nirlaba).Kita dapat menjumpai organisasi sektor publik serta berbagai aktivitasnya dalamkehidupan sehari-hari di masyarakat mengingat urusan sehari-hari kita yang tidak terlepasdari peran serta organisasi sektor publik. Organisasi sektor publik ini muncul dalam berbagai bentuk di masyarakat. Sebagian besar adalah merupakan organisasi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Ada pula yang menjalankan aktivitasnyadalam berbagai bentuk yayasan, mulai dari yayasan yang menyelenggarakan pendidikan,yayasan yang bergerak di bidang sosial, sampai dengan yayasan-yayasan yang bidangnyasangat khusus seperti yayasan beasiswa. Termasuk juga organisasi sektor publik adalah lembaga-lembaga

keagamaan, LSM, partai politik, rumah sakit, dan sekolah.Organisasi sektor publik menjadi berbeda dan unik karena memiliki ciri-ciri sebagaiberikut.

Meskipun memiliki keunikan-keunikan seperti tersebut di atas, namun entitasekonomi organisasi sektor publik pun memiliki kesamaan dengan entitas bisnis lainnya.Beberapa kesamaan tersebut antara lain:

1. Keduanya merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam sebuah sistem perekonomian nasional yang secara bersama-sama menggunakan sumber daya, baik sumber daya finansial, modal, maupun manusia. Keduanya saling bertransaksi dan saling membutuhkan.
2. Kedua-duanya sama-sama menghadapi sumber daya ekonomi yang terbatas untukmencapai tujuan-tujuannya.
3. Keduanya mempunyai pola manajemen keuangan yang sama yang dimulai dariperencanaan sampai pengendalian di mana penggunaan akuntansi menjadi kebutuhan.
4. Dalam beberapa hal, keduanya mempunyai output produk yang sama. Misalnya,pemerintah menyediakan alat transportasi berupa bus damri sementara ada juga pihakswasta yang bergerak di sektor transportasi dan menyediakan sarana bus untukmasyarakat (Deddi Nordiawan, 2006:1).Fenomena yang terjadi dalam perkembangan sektor publik di Indonesia dewasa iniadalah menguatnya tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik, baik di pusatmaupun daerah. Hal ini

dikarenakan organisasi sektor publik dirasakan kurang ekonomis,kurang efisien, kurang efektif dan kurang transparan. Tuntutan inilah yang menyebabkanperlunya pengembangan akuntansi sektor publik, khususnya bidang pemerintahan. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertan ggungjawabkankeberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dansasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yangdilaksanakan secara periodik (Stanbury, 2003).Pada dasarnya, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (disclosure) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan(Schiavo-Campo dan Tomasi, 1999). Mardiasmo (2006:3) menyatakan dimensi akuntabilitas publik meliputi akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas manajerial, akuntabilitasprogram, akuntabilitas kebijakan, dan akuntabilitas finansial.

2.2.1. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Menurut, Anike Retawati (2014). Bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan.

Menurut, Ni Made Sudiariani, I Gusti Ketut Agung Ulupui, I G. A. Budiasih. Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat hubungan positif antara kompetensi SDM dengan kinerja instansi pemerintah, sehingga penulis mengajukan hipotesis Kompetensi SDM berpengaruh positif pada kinerja instansi Pemkab Tabanan.

Menurut, Ni Made Sudiarianti (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan standar akuntansi pemerintah memiliki pengaruh positif pada kinerja instansi pemerintah baik secara langsung maupun tidak langsung.

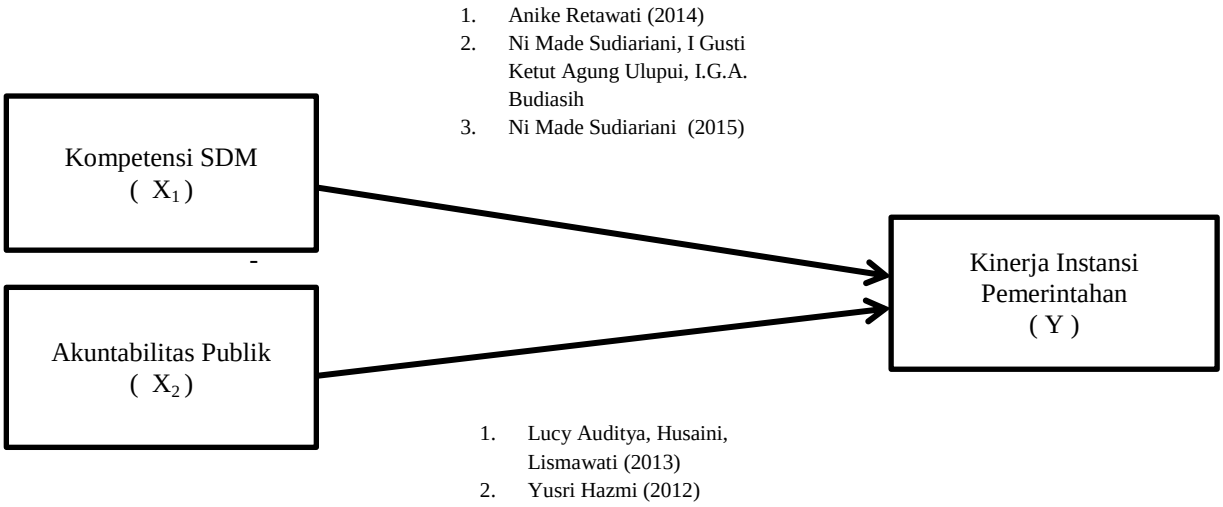
2.2.2 Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Menurut, Made Budi Sastra Wiguni, Gede Adi Yuniartha, dan Nyoman Ari Surya Darmawan (2015). Akuntabilitas meliputi pemberian informasi keuangan kepada masyarakat dan pemakai lainnya sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menilai pertanggung jawaban pemerintah atas seluruh aktivitas yang dilakukan, bukan hanya aktivitas finansialnya saja. Konsep ini menekankan bahwa laporan keuangan pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban pemerintah atas pengelolaan pemerintahan (kinerjanya) harus dapat memberikan informasi yang dibutuhkan para pemakai dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial dan politik (Halim, 2002). Berdasarkan uraian dapat dirumuskan hipotesis Kedua, yaitu : H2 : Akuntabilitas pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah Daerah.

Menurut Yusri Hazmi (2012). Menunjukan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif tehadap kinerja instansi pemerintahan. Hal ini menegaskan akan pentingnya akuntabilitas public dalam peningkatan kinerja instansi pemerintahan. Dengan adanya akuntabiliatas publik, masyarakat akan mengetahui

pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dan sehingga berusaha untuk melaksanakan anggaran sebaik mungkin.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menuangkan kerangka pemikiran dari penelitian ini dalam bentuk paradigm penelitian sebagai berikut:



2.3. Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ke tiga dalam penelitian. Setelah peneliti mengemukakan Landasan Teori dan Kerangka Pemikiran.

Menurut Sugiyono (2013:99) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut:

"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik".

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan penulis. Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara kompetensi SDM dan Akuntabilitas Publik terhadap kinerja Instansi Pemerintahan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

H_2 : Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan