BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem

Sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. (dalam Romney et al, 2003)

2.2 Pengendalian Intern

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) adalah kelompok sektor swasta yang terdiri dari American Accounting Association (AAA), American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Institute of Internal Auditors (IIA), Institute of Management Accountants (IMA), dan Financial Executives Institute (FEI), dalam laporannya memberikan pengendalian intern sebagai berikut:

> *"Internal Control is broadly defined as a process, effected by an entity's board of directors, managements, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievments of objectives in the following categories : effectiveness and efficiency of operations, reliability of financial reporting, and compliance with applicable laws and regulations."* (*Internal Control-Integrated Framework, 1992 : 13;* Cangeni et al, 2003 : 65)

COSO mendefinisikan pengendalian intern sebagai proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, pihak manajemen, dan mereka yang berada di bawah arahan keduanya, untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa tujuan pengendalian dicapai dengan pertimbangan hal-hal berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasional organisasi
2. Keandalan pelaporan keuangan
3. Kesesuaian dengan hokum dan peraturan yang berlaku

COSO (2013) juga mendefinisikan pengendalian internal sebagai berikut:

> *"Internal Control is a process, effected by an entity's boards of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operating, reporting, and compliance."*

Berdasarkan COSO, pengendalian intern adalah proses karena hal tersebut menembus kegiatan operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan manajemen dasar. Pengendalian intern memberikan jaminan yang wajar, bukan yang absolut, karena kemungkinan kesalahan manusia, kolusi, dan penolakan manajemen atas pengendalian, membuat proses ini menjadi tidak sempurna.

Menurut COSO (dalam Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA) , 2008), lima komponen model pengendalian internal yang saling berhubungan yaitu: (1) *Control Environment*; (2) *Risk Assessment*; (3) *Control Activities*; (4) *Information and Communication*; dan (5) *Monitoring Activities*.

1. *Control Environment* (Lingkungan Pengendalian)

Lingkungan pengendalian merupakan komponen yang terpenting karena membentuk budaya dan perilaku manusia menjadi lebih sadar akan pentingnya pengendalian. Unsur utama setiap organisasi adalah manusianya, atribut individual mereka termasuk integritas, nilai-nilai etika dan kompetensi, dan lingkungan dimana mereka beroperasi. Unsur manusia adalah mesin yang menggerakan organisasi, dan menjadi dasar/landasan segala hal dalam organisasi. COSO menempatkan terdapatnya budaya kesadaran akan pengendalian sebagai komponen pengendalian yang pertama. Kesadaran akan pengendalian dapat dibentuk dari terdapatnya beberapa unsur seperti: (1). Ditegakkannya integritas dan nilai etika; (2). Komitmen manajemen terhadap kompetensi; (3). Pembagian kewenangan tugas dan tanggung jawab; (4). Kebijakan dan praktek manajemen Sumber Daya Manusia (SDM); (5). *Philosophy* dan gaya kepemimpinan; (6). Aktivitas dewan komisaris/direksi dan komite audit; dan (7). Terdapatnya struktur organisasi.

2. *Risk Assessment* (Penilaian Risiko)

Organisasi harus waspada dan berhubungan dengan risiko yang dihadapinya, terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan kegiatan lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Organisasi juga harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalis, dan mengelola risiko terkait. Dalam organisasi, penilaian risiko

terutama terkait dengan kemampuan mengidentifikasi serta mengukur besaran risiko dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan setiap anggota organisasi untuk menilai risiko, akan tinggi dalam lingkungan pengendalian yang baik, dan terjadi sebaiknya. Dalam lingkungan pengendalian yang buruk, kemampuan anggota organisasi untuk menilai risiko akan sangat rendah. Penilaian risiko dalam organisasi dilakukan dengan cara me*review*: (1). Tujuan keseluruhan organisasi; (2). Tujuan pada tingkat proses; (3). Identifikasi dan analisa ketidakpastian; dan (4). Pengelolaan perubahan.

3. *Control Activity* (Aktivitas Pengendalian)

Kebijakan dan prosedur pengendalian harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk menjamin bahwa tindakan yang telah diidentifkasikan manajemen diperlukan untuk mengelola risiko dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Aktivitas pengendalian terkait dengan kemampuan memilih jenis pengendalian yang tepat dari berbagai jenis pengendalian. Kemampuan ini secara langsung dipengaruhi oleh ketepatan dalam mengidentifikasi dan menilai besaran risiko. Organisasi berpeluang untuk menggunakan berbagai jenis pengendalian seperti: (1). Kebijakan dan prosedur; (2). Pengamanan aplikasi dan jaringan; (3). Pengelolaan perubahan aplikasi; (4). Kesinambungan kegiatan (*back up*); dan (5). Alih sumber daya (*outsourching*).

4. *Information and Communication* (Sistem Informasi dan Komunikasi)

Seluruh kegiatan yang melingkupi organisasi, adalah sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memampukan orang-orang dalam organisasi untuk memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan, mengelola dan mengendalikan operasinya. Keempat komponen pengendalian di atas, akan mudah direalisasikan jika terdapat sistem informasi dan komunikasi yang baik dan andal dalam organisasi. Sistem informasi dan komunikasi tersebut baik dan andal jika setiap anggota organisasi mendapat pesan yang jelas tentang apa yang harus dilakukan, agar keseluruhan tujuan perorangan, seksi bagian dan keseluruhan organisasi dapat dicapai. Dua variabel penting dalam pengukuran kecukupan sistem informasi dan komunikasi adalah derajat mutu informasi yang dihasilkan dan efektifitas komunikasinya.

5. *Monitoring Activities* (Pemantauan)

Keseluruhan proses harus dipantau, dan dibuat modifikasi yang diperlukan. Dengan demikian, sistem pengendalian intern adalah dinamis, berubah sesuai tuntutan kondisi. Pemantauan adalah usaha berkelanjutan untuk meyakinkan bahwa setiap gerak organisasi secara sinergis sedang mengarah kepada usaha pencapaian tujuan. Hal ini dilakukan dengan menilai kembali kekuatan lingkungan pengendalian, usaha-usaha penilaian risiko dan pemilihan aktivitas pengendalian. Pemantauan bisa dilakukan oleh

manajemen operasi sendiri (*on-going monitoring*) atau dengan bantuan satuan pengawas internalnya (*separate evaluation*). Menjadi unsur penting dalam pemantauan adalah adanya pelaporan terhadap penyimpangan dan kekurangan (*deficiencies*).

2.3 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

2.3.1 Sistem Pengendalian Intern

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah,

> "SPI adalah Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan." (PP 60/2008, Bab I Ps. 1 butir 1)

2.3.2 Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. (PP 60/2008, Bab I Ps. 1 butir 2)

a. Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Tujuan SPIP menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pasal 2 ayat (3), yaitu:

Untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya:

1) Efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara
2) Keandalan laporan keuangan
3) Pengamanan aset negara
4) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

b. Manfaat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Manfaat SPIP menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu:

1) Mendeteksi terjadinya kesalahan *(mismanagement)* dan fraud dalam pelaksanaan aktivitas organisasi.
2) Membantu pengamanan asset terkait terjadinya kecurangan *(fraud)*, pemborosan, dan salah penggunaan yang tidak sesuai tujuan.

c. Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang diadaptasi dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 meliputi:

1) Lingkungan pengendalian, yakni pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat, yang dapat dilakukan melalui:

a) Penegakan integritas dan nilai etika

b) Komitmen terhadap kompetensi

c) Kepemimpinan yang kondusif

d) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan

e) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat

f) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia

g) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

h) Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait

2) Penilaian Risiko, yakni pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam, terdiri atas kegiatan:

a) Identifikasi risiko

b) Analisis risiko

3) Kegiatan Pengendalian, yang membantu memastikan bahwa arahan pimpinan Instansi Pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi, terdiri atas:

a) Reviu atas kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan

b) Pembinaan sumber daya manusia

c) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi

d) Pengendalian fisik atas aset

e) Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja

f) Pemisahan fungsi

g) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting

h) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian

i) Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya

j) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya

k) Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting

4) Informasi dan Komunikasi, yakni informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan instansi pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu, sehingga memungkinkan pimpinan instansi pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya.

5) Pemantauan Pengendalian Intern, yakni pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

d. Dasar Hukum Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

1) Undang-Undang No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara

2) Pasal 55 ayat (4) : Menteri/Pimpinan lembaga selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang memberikan pernyataan bahwa pengelolaan

APBN telah diselenggarakan berdasarkan Sistem Pengendalian Intern yang memadai dan akuntansi keuangan telah diselenggarakan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).

3) Pasal 58 ayat (1) dan (2) : Dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, Presiden selaku Kepala Pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh. SPI ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

2.4 *Good Governance*

World Bank (dalam Mardiasmo, 2009:18) mendefinisikan *Good Governance* sebagai:

> "Suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal *and political framework* bagi tumbuhnya aktifitas usaha."

Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2001:6) mendefinisikan *good governance* yaitu:

> "Penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga kesinergian interaksi yang konstruktif diantaranya domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat *(society)*."

Berdasarkan uraian tersebut, *good governance* menghendaki pemerintahan dijalankan dengan mengikuti prinsip-prinsip pengelolaan yang baik sehingga sumber daya negara yang berada dalam pengelolaan pemerintah benar-benar mencapai tujuan sebesar-besarnya untuk kemakmuran dan kemajuan rakyat dan negara.

(Akhmad Syakroza, 2003) *Good governance* bisa diartikan sebagai tata kelola yang baik dimana sesuai dengan prinsip keterbukaan dan keadilan yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga menghasilkan tujuan organisasi yang sesuai.

a. Prinsip-prinsip *Good Governance*

Kunci utama memahami *good governance* adalah pemahaman atas prinsip-prinsip didalamnya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini akan didapatkan tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Baik buruknya pemerintahan bisa dinilai bila telah bersinggungan dengan semua unsur prinsip-prinsip *good governance*.

United Nations Development Programme (UNDP) memberikan beberapa karakteristik pelaksanaan *good governance* meliputi:

1. *Participant*

   Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya.

2. *Rule of law*

   Kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.

3. *Transparency*

   Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi.

4. *Responsiveness*

   Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani *stakeholder*.

5. *Consensus orientation*

   Berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas.

6. *Equity*

   Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.

7. *Efficiency and effectiveness*

   Pengelolaan sumber day public dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).

8. *Accountability*

   Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktifitas yang dilakukan.

9. *Strategic vision*

   Penyelengaraan pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi jauh kedepan.

Dari sembilan karakteristik tersebut, paling tidak terdapat 4 hal yang dapat diperankan oleh akuntansi sektor publik yaitu penciptaan transparansi, akuntabilitas publik, partisipasi, dan *value for money (economic, efficiency, effectiveness).*

(Mardiasmo, 2004) Terdapat empat prinsip utama yang dapat memberi gambaran administrasi publik yang berciri kepemerintahan yang baik yaitu:

1. Akuntabilitas, adanya kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggungjawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkannya.
2. Transparansi, kepemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya baik di tingkat pusat maupun daerah.
3. Demokrasi, menghendaki terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap pemerintah yang dinilainya tidak transparan.
4. Aturan hukum, kepemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hokum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang diempuh.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2006) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

> "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan."

Sedangkan menurut Suprihanto (2000), istilah kinerja yaitu:

> "Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, dan target atau sasaran."

Kemudian pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2005), yaitu:

> "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada periode tertentu berdasarkan alat ukur yang digunakan baik kualitas maupun kuantitas dengan membandingkan antara target dan hasil yang dicapai.

2.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2007), penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.

3. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka dalam menilai kinerja bawahannya.
4. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.
5. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kinerja seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut *Muthis* dan *John* (dalam Sadeli et al, 2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu:

1. Kemampuan individu
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan individu dengan organisasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Individu

   Dalam pernyataannya,

   "Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi."

2. Faktor Lingkungan Organisasi

   Dalam pernyataannya,

   "Faktor lingkungan kerja organisasi sengat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai."

Dari faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi bagi diri karyawan untuk dapat berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.6 Aparatur

Setiawan (2004) menyatakan bahwa pengertian aparatur yaitu:

> "Aparatur pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku."

Berdasarkan pengertian diatas, maka aparatur pemerintah merupakan seseorang yang digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya tersebut harus dilandasi dengan rasa tanggung jawab, agar tercipta kualitas kinerja yang baik dan optimal serta dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat pada umumnya.

2.7 Kinerja Aparatur

(Mahsun et al, 2007) mendefinisikan kinerja sebagai:

> "Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, nilai dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu."

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) aparatur adalah suatu hasil karya yang di capai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan

mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), di mana kualitas adalah berkaitan dengan, mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. (Trisnaningsih, 2007)

2.8 Kerangka Pemikiran

Bersatu bertekad untuk mewujudkan kepemerintahan yang baik (*good govenance*) yang merupakan persyaratan bagi setiap pemerintahan untuk memenuhi aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Sehubungan dengan hal tersebut, telah dilakukan berbagai upaya yaitu dengan ditetapkannya Tap. MPR RI No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme; Undang-Undang No. 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Dalam rangka mewujudkan *Good Governance* baik dalam proses pengelolaan keuangan, penyajian laporan keuagan, serta akuntabilitas keuangan pemerintah, telah dikeluarkan paket peraturan perundang-undangan di bidang keuangan negara yang meliputi UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara beserta peraturan-peraturan pendukungnya. Paket peraturan perundang-undangan tersebut

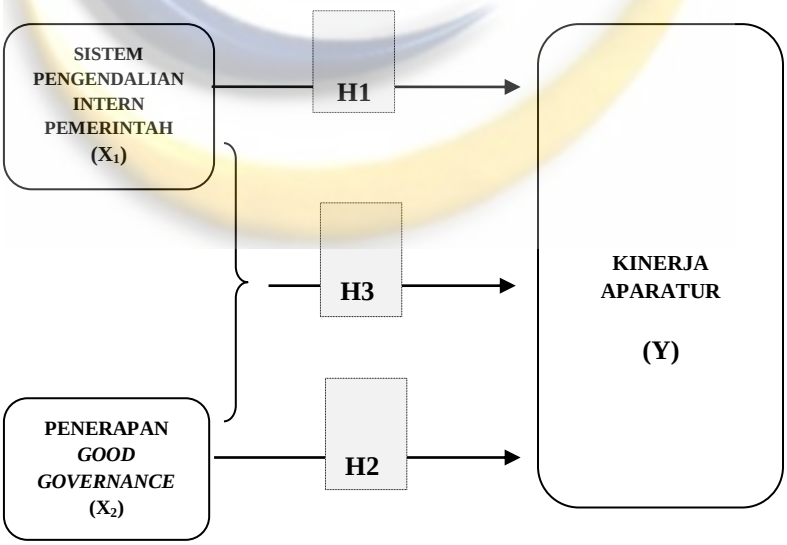
menggambarkan keseriusan jajaran pemerintah dan DPR untuk memperbaiki pengelolaan, pencatatan, pertanggungjawaban, dan pemeriksaan atas pengelolaan keuangan pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka peran aparatur pemerintah khususnya yang ada di daerah akan lebih menentukan sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan dan pembangunan, oleh karena itu aparatur pemerintah daerah dituntut untuk memiliki kualitas yang memadai dan memiliki sikap profesionalisme yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang bermuara pada pemberian pelayanan prima kepada masyarakat.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, melalui Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pemerintah menetapkan adanya suatu sistem pengendalian intern yang harus dilaksanakan, baik pada tingkat pemerintah pusat maupun daerah. Sistem pengendalian intern dimaksud adalah suatu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pemberlakuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) tersebut didasari kebutuhan akan adanya suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, mengamankan aset negara, dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penyusun merumuskan hipotesis sebagai berikut : **"Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Aparatur di Inspektorat Provinsi Jawa Barat"** Bila digambarkan kerangka pemikiran dapat terlihat dalam skema berikut ini:



Gambar 2.1

Skema Kerangka Pemikiran

2.9 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis pertama yaitu Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur, dengan hipotesis deskriptif sebagai berikut:

   $H_{01} : \beta_1 = 0$

   $H_{a1} : \beta_1 \neq 0$

2. Hipotesis kedua yaitu penerapan *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur, dengan hipotesis deskriptif sebagai berikut :

   $H_{02} : \beta_2 = 0$

   $H_{a2} : \beta_2 \neq 0$

3. Hipotesis ketiga yaitu penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur, dengan hipotesis deskriptif sebagai berikut :

   $H_{03} : \beta_3 = 0$

   $H_{a3} : \beta_3 \neq 0$