

**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan
Pemerintahan Daerah dalam Implementasi
PP 71 Tahun 2010
(Studi Empiris SKPD Kabupaten Nias Selatan)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Strata 1 Pada Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh

HETTI HERLINA
57720/2010

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

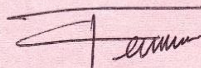
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN
PEMERINTAHAN DAERAH DALAM IMPLEMENTASI PP 71 TAHUN 2010
(Studi Empiris : Kabupaten Nias Selatan)**

Nama : Hetti Herlina
NIM/BP : 57720/2010
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2013

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



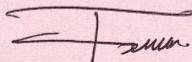
Fefri Indra Arza, SE., M.Sc., Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

Pembimbing II



Erly Mulyani, SE., M.Si., Ak
NIP. 19781204 200801 2 011

Ketua Prodi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE., M.Sc., Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

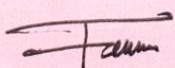
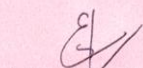
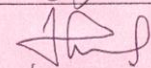
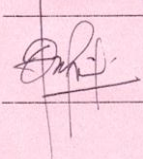
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN
PEMERINTAHAN DAERAH DALAM IMPLEMENTASI PP 71 TAHUN 2010
(Studi Empiris : Kabupaten Nias Selatan)

Nama : Hetti Herlina
NIM/BP : 57720/2010
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2013

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Fefri Indra Arza SE., M.Sc., Ak	
2. Sekretaris	: Erly Mulyani, SE., M.Si., Ak	
3. Anggota	: Henri Agustin, SE., M.Sc., Ak	
4. Anggota	: Halmawati, SE., M.Si	

ABSTRAK

Hetti Herlina : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Pemerintahan Daerah dalam Implementasi PP 71 Tahun 2010 (*Studi Empiris SKPD Kabupaten Nias Selatan*).

**Pembimbing : 1. Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
2. Erly Mulyani, SE, Msi, Ak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi kesiapan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan dalam implementasi PP 71 tahun 2010. Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat eksploratif. Responden penelitian ini adalah kasubag dan staf keuangan dinas pendidikan, dinas pengelolaan sumber daya air, dinas pertanian dan peternakan, badan pengelolaan kekayaan daerah, BPBD, dinas pendapatan daerah, badan kepegawaian daerah, badan pemberdayaan masyarakat, dinas kelautan dan perikanan, dinas sosial, inspektorat, bapeda dan dinas pekerjaan umum.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara, teknik analisis data yang digunakan adalah metode studi kasus instrumental dengan model interaktif dan analisis faktor..

Hasil analisis data menunjukkan tiga faktor yang mempengaruhi kesiapan mempengaruhi kesiapan Pemda Kab. Nias Selatan dalam implementasi PP 71 tahun 2010 yaitu (1). faktor informasi yang meliputi proses penyampaian informasi, pengetahuan, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan ketakutan atas ketidaktahan. (2). Faktor perilaku yaitu kejelasan informasi, etika, pengaturan perilaku pemegang jabatan kebiasaan, keamanan dan komitmen normatif. dan (3). faktor keterampilan yaitu keterampilan dan proses informasi selektif.

ABSTRACT

This research has purposed to know and analysis the factors that influence the readiness of the territory government in South Nias'regency to implement PP 71 year 2010. The kind of this research is eksplorative research. Respondent of this research are chief and staff financial education agency, water resource management agency, regional disaster management agency, revenue department of Regional, local staffing agency, community development agency, department of marine and fisheries, social services, inspectorat, regional development agency, public works agency.

Technique that used in collecting the data are the questions and interview. Technique that used in analyzing the data are instrumental case study with interactive model and factor analisis

Result of data analyzing showed three factors that influence the readiness of the territory government in South Nias'regency to implement PP 71 year 2010 (1) information factors are the process of delivering information, knowledge, affective commitment, continuance commitment and fear of ignorance, (2) behavioral factors are clarity of information, ethics, setting behavior of incumbent, habits, security and commitment informative (3) factors skill are skill and selective information processing.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Pemerintahan Daerah dalam Implementasi PP 71 tahun 2010”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada Bapak Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak sebagai Pembimbing I dan Ibu Erly Mulyani, SE, M.Si, Ak sebagai Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis selama ini. Selain itu, tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi.
5. Ayah dan Ibu, adik-adik dan seluruh keluarga besar penulis atas kasih sayang dan bantuan moril dan materil.

6. Teman-teman di Fakultas Ekonomi yang banyak memberikan saran, bantuan dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini, terutama teman-teman Program Studi Akuntansi Angkatan 2010.
7. Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2013

Penulis

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Hetti Herlina
NIM/Tahun Masuk	: 57720 / 2010
Tempat/Tanggal Lahir	: Sibolga / 11 Noveember 1985
Program Studi	: Akuntansi
Keahlian	: Akuntansi Sektor Publik
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jln. Delima Raya No 12 Belimbing, Padang
No. Hp/Telepon	: 081363881988
Judul Skripsi	: “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Pemerintahan Daerah dalam Implementasi PP 71 tahun 2010” (Studi Empiris pada Kabupaten Nias Selatan)

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji, dan Ketua Program Studi.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Juli 2013
Yang membuat pernyataan,

HETTI HERLINA
NIM: 57720/2010

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Mamfaat Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Konseptual	30
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Pendekatan Masalah.....	31
B. Unit Analisis.....	31
C. Jenis dan Sumber Data	36
D. Pengumpulan Data	36
E. Instrumen Penelitian.....	36
F. Uji Validitas dan Reabilitas	37
G. Teknis Analisis Data	38
H. Tema Kuesioner	44
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Demografi Responden.....	46

C. Hasil Penelitian.....	63
D. Pembahasan.....	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Skor Jawaban Responden	37
2. Kriteria Tingkat Capaian Responden	40
3. Tema Kuesioner.....	44
4. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	46
5. Karakteristik Responden berdasarkan Unit Kerja	47
6. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat dan Jenis Pendidikan	48
7. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi	49
8. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi SDM.....	50
9. Distribusi Frekuensi Variabel Struktur Birokrasi.....	51
10. Distribusi Frekuensi Variabel Resistensi terhadap Perubahan	52
11. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Pimpinan	53
12. KMO and Bartlett's Test 1	56
13. KMO and Bartlett's Test 2	57
14. Communalities.....	58
15. Total Variance Explained	60
16. Rotated Component Matrix	62
17. Pemberian Nama Faktor	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Descriptive Statistics.....	81
2. Validitas	82
3. Reability.....	83
4. Component Matriks.....	85
5. Total Variance Explained.....	86
6. Tabulasi Data	87
7. Total Alternatif Jawaban Responden	89
8. Perhitungan TCR.....	90
9. Karakteristik Kesiapan SKPD	94
10. Surat Penelitian	
11. Ekspedisi Surat Penelitian	
12. Surat Izin Penelitian	
13. Biodata Responden Penelitian	
14. Kuesioner	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penerbitan Peraturan Pemerintah (PP) No. 71 Tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintah (SAP) berbasis akrual sebagai pengganti PP No. 24 Tahun 2005 yang menggunakan basis kas menuju akrual diharapkan dapat memberikan landasan penerapan akuntansi pemerintahan yang lebih baik. Ini merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperbaiki kualitas kinerja, transparansi, dan akuntabilitas kinerja keuangan pemerintah di Indonesia.

Menurut Van Der Hoek dalam komite standar akuntansi pemerintah/KSAP (2006), manfaat akuntansi berbasis akrual adalah mendukung manajemen kinerja, memfasilitasi manajemen keuangan yang lebih baik, memperbaiki pengertian akan biaya program, memperluas dan meningkatkan informasi alokasi sumber daya, meningkatkan pelaporan keuangan dan memfasilitasi dan meningkatkan manajemen aset (termasuk kas). dan Study #14 IFAC Public Sector Committee dalam (Binsar:2010) menyatakan bahwa pelaporan berbasis akrual bermanfaat dalam mengevaluasi kinerja pemerintah terkait biaya jasa layanan, efisiensi, dan pencapaian tujuan. Dengan pelaporan berbasis akrual, pengguna dapat mengidentifikasi posisi keuangan pemerintah dan perubahannya, bagaimana pemerintah mendanai kegiatannya sesuai dengan kemampuan pendanaannya sehingga dapat diukur kapasitas pemerintah yang sebenarnya. Akuntansi pemerintah berbasis akrual juga memungkinkan pemerintah untuk

mengidentifikasi kesempatan dalam menggunakan sumber daya masa depan dan mewujudkan pengelolaan yang baik atas sumber daya tersebut.

Pada pernyataan standar akuntansi pemerintahan/PSAP (2010) diungkapkan jangka waktu kewajiban bagi pemerintahan daerah untuk mengimplementasikan PP 71 ini adalah empat tahun setelah peraturan pemerintah ini diterbitkan yaitu pada tahun 2014, akan tetapi ada kemungkinan sebagian besar pemerintahan daerah masih belum siap untuk mengimplementasikan PP 71 tahun 2010 atau akuntansi berbasis akrual penuh. Fenomena ini berdasarkan indeks hasil pemeriksaan sementara (IHPS) semester I tahun 2012 oleh BPK, masih banyak laporan keuangan Pemerintah daerah (LKPD) yang memperoleh opini tidak wajar (*adverse*) dan tidak memberikan pendapat (TMP).

Dalam IHPS semester I tahun 2012, keuangan Pemerintah daerah (LKPD) yang memperoleh opini TMP pada umumnya laporan keuangan tidak dapat diyakini kewajarannya dalam semua hal yang material sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yang disebabkan oleh pembatasan lingkup pemeriksaan, kelemahan pengelolaan yang material pada akun kas, piutang, persediaan, investasi permanen dan non permanen, aset tetap, aset lainnya, belanja barang dan jasa, belanja bantuan sosial, dan belanja modal.

Hasil pemeriksaaan keuangan yang disajikan dalam IHPS semester I 2012 terdiri dari tiga kategori yaitu opini, sistem pengendalian intern (SPI), dan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, pada kategori SPI, pemeriksaan dilakukan atas kelemahan SPI yang terdiri atas tiga kelompok

yaitu kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja, serta kelemahan struktur pengendalian intern, dan pada kategori kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, pemeriksaan dilakukan untuk mengungkapkan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan. Ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan mengakibatkan kerugian negara/daerah, perusahaan, potensi kerugian negara/daerah/perusahaan, kekurangan penerimaan, penyimpangan administrasi, ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan.

Kelemahan sistem pengendalian intern dalam IHPS (2012) pada umumnya terjadi karena para pejabat/pelaksana yang bertanggung jawab tidak/belum melakukan pencatatan secara akurat dan tidak menaati ketentuan dan prosedur yang ada, belum adanya kebijakan dan perlakuan akuntansi yang jelas, kurang cermat dalam melakukan perencanaan, belum melakukan koordinasi dengan pihak terkait, penetapan/pelaksanaan kebijakan yang tidak tepat, belum menetapkan prosedur kegiatan, serta lemah dalam pengawasan dan pengendalian. Uraian diatas merupakan cerminan dari kelemahan komitmen pimpinan, karena pimpinan mempunyai power/kekuasaan pada setiap pegawai/stafnya untuk bekerja sesuai dengan arah kebijakannya dan SDM yang tidak kompeten, jika diibaratkan Laporan keuangan adalah produk, maka SDM adalah orang yang membuat produk tersebut, untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang baik atau berkualitas, maka laporan

keuangan harus disusun oleh personel yang memiliki kompetensi di bidang pengelolaan keuangan daerah dan sistem akuntansi

Sedangkan ketidakpatuhan terhadap perundang-undangan mengidentifikasi pimpinan sengaja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan atau pimpinan salah dalam menetapkan regulasi. Opini TMP kab. Nias Selatan tidak terlepas dari permasalahan yang telah disebutkan diatas, dan faktor yang menjadi penyebabnya adalah lemahnya komitmen pimpinan, kompetensi SDM yang rendah dan faktor lain yang juga berperan penting seperti resistensi, budaya organisasi.

Tahun 2014 sistem akuntansi berbasis akrual penuh wajib diterapkan oleh pemda sebagai wujud implementasi PP 71 tahun 2010. Sebelum penerapannya, maka pemda harus telah mempersiapkan aspek-aspek penting yang nantinya akan mendukung keberhasilan implementasi PP 71 ini. Sehingga hasilnya akan bermuara pada terwujudnya kualitas kinerja, transparansi, dan akuntabilitas kinerja keuangan pemerintah daerah yang baik, akibatnya opini WTP tidaklah mustahil untuk diperoleh.

Armenakis et al. dalam (Wiyono:2008) mendefenisikan kesiapan (*readiness*) sebagai penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan. Sedangkan definisi kesiapan untuk berubah yang dikemukakan oleh Holt et al. dalam (Wiyono:2008) adalah sikap komprehensif yang mempengaruhi secara berkelanjutan oleh isi (contoh: apa yang sedang berubah), proses (contoh: bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (contoh: keadaan yang berada pada saat

perubahan terjadi), dan individu (contoh: karakteristik dari mereka yang diminta untuk berubah) melibatkan dan secara kolektif merefleksikan keluasan terhadap individu atau sekumpulan individu sebagai kenaikan secara kognitif dan secara emosional untuk menerima, menyetujui, dan mengadopsi sebuah rencana khusus yang bermaksud untuk mengubah *status quo*.

Fokus kajian penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan pemda dalam implementasi kebijakan. Kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah PP 71 tahun 2010. Teori yang dijadikan acuan untuk mengkaji faktor-faktor ini adalah teori kesiapan yang dikemukakan oleh Holt et al, jika dikaitkan ke dalam penelitian maka : (1).Isi adalah perubahan sistem akuntansi dari sistem akuntansi berbasis kas menuju akrual (PP 24 tahun 2005) menjadi sistem akuntansi berbasis akrual penuh (PP 71 tahun 2010), penelitian ini tidak membahas sistem akuntansi ini, karena yang diteliti adalah faktor yang mempengaruhi kesiapan Pemda, bukan kesiapan sistem akuntansi tersebut, (2). Proses dapat dilihat dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan. (3). Konteks mengacu pada keadaan saat perubahan terjadi, penilaian terhadap konteks ini memperhatikan situasi sosial dari objek penelitian pada saat sistem akuntansi berbasis akrual diimplementasikan. Karena penelitian ini dilakukan pada saat objek penelitian belum menerapkan sistem akuntansi berbasis akrual, maka penilaian terhadap konteks ini belum dapat dilakukan. (4). Individu, penilaiannya dilihat dari karakteristik mereka yang diminta untuk berubah. Untuk itu akan ada kajian mengenai perilaku partisipan

penelitian diantaranya adalah komitmen dan resistensi partisipan terhadap implementasi PP 71 tahun 2010 ini. Dari uraian diatas, maka fokus kajian penelitian ini adalah proses dan individu.

Dalam setiap implementasi suatu kebijakan akan ada kendala atau tantangan yang akan dihadapi. Menurut Binsar (2010), Beberapa tantangan dalam implementasi akuntansi pemerintahan berbasis akrual adalah kompleksitas implementasi akuntansi berbasis akrual memerlukan sistem akuntansi dan *IT based system* yang lebih rumit. lemahnya Komitmen pimpinan, kebutuhan akan SDM yang kompeten di bidang akuntansi pemerintahan, adanya resistensi terhadap perubahan dari pihak internal instansi pemerintahan.

Tiga tahun setelah PP 71 diterbitkan, seharusnya kota dan kabupaten di Indonesia telah siap untuk menerapkan SAP berbasis akrual ini. kesiapan ini dapat dinilai dari opini laporan keuangan pemerintahan daerah (LKPD) yang diperoleh pemda, jika dengan penerapan sistem akuntansi berbasis kas menuju akrual LKPD kabupaten/ kota telah dapat memperoleh opini WTP, maka dapat diasumsikan kewajibannya untuk menerapkan sistem akuntansi berbasis akrual penuh pada tahun 2014 tidak akan menghadapi kendala yang berarti. Akan tetapi masih ada LKPD kabupaten/kota yang memperoleh opini Tidak Memberikan Pendapat (TMP), salah satunya adalah Kab. Nias Selatan, sejak tahun 2006 sampai tahun 2012 opini laporan keuangannya adalah Tidak Memberikan Pendapat /TMP (IHPS:2012), padahal penyusunan LKPD masih

berpedoman pada PP 24 tahun 2005 yaitu menggunakan standar akuntansi berbasis kas menuju akrual.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jelas tentang “*Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan Pemda Kab. Nias Selatan dalam implementasi PP 71 tahun 2010*” dan menuangkannya dalam bentuk skripsi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : “Apa saja Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Pemerintahan Daerah Kab. Nias Selatan dalam Implementasi PP 71 tahun 2010?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan pemerintahan daerah Kab. Nias Selatan dalam implementasi PP 71 tahun 2010.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dan menjadi masukan pengetahuan bagi penulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan pemerintahan daerah dalam implementasi PP 71 tahun 2010.

2. Bagi instansi, sebagai sumbangan pemikiran bagi kab. Nias Selatan dalam menentukan kebijakan mengenai faktor yang mempengaruhi kesiapan pemerintahan daerah dalam implementasi PP 71 tahun 2010.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan mampu menyumbang khazanah ilmiah dan kepustakaan baru dalam penelitian sosial.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswi di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teori

1. Kesiapan Pemda dalam Implementasi PP 71 Tahun 2010

Armenakis et al. dalam (Wiyono:2008) mendefenisikan kesiapan (*readiness*) sebagai penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan. Sedangkan definisi kesiapan untuk berubah yang dikemukakan oleh Holt et al. dalam (Wiyono:2008) adalah

Sikap komprehensif yang mempengaruhi secara berkelanjutan oleh isi (contoh: apa yang sedang berubah), proses (contoh: bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (contoh: keadaan yang berada pada saat perubahan terjadi), dan individu (contoh: karakteristik dari mereka yang diminta untuk berubah) melibatkan dan secara kolektif merefleksikan keluasan terhadap individu atau sekumpulan individu sebagai kenaikan secara kognitif dan secara emosional untuk menerima, menyetujui, dan mengadopsi sebuah rencana khusus yang bermaksud untuk mengubah *status quo*.

Holt et al. dalam (Wiyono:2008) indikator kesiapan adalah :

a. Isi (apa yang sedang berubah)

Perubahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perubahan sistem akuntansi dari sistem akuntansi berbasis kas menuju akrual (PP 24 tahun 2005) menjadi sistem akuntansi berbasis akrual penuh (PP 71 tahun 2010).

Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 merupakan peraturan tentang SAP berbasis AkruaI sebagai pengganti PP 24 tahun 2005. Kronologis terbitnya PP No. 71 tahun 2010 disajikan pada Lampiran I.

Menurut Sutana (2011) Basis akruaI penuh adalah

Menyangkut atas pengakuan dampak-dampak keuangan atas transaksi dan kejadian dalam suatu periode dimana terjadinya, tanpa memperhatikan ada atau tidaknya kas yang diterima dan dibayarkan. Basis akruaI penuh melaporkan sumber daya ekonomi atau potensi jasa (*aset*) dan kewajiban (*liabilities*) suatu entitas, dan perubahannya. Ini membutuhkan kapitalisasi atas pengeluaran atas akuisisi semua *capital asset* dan depresiasi atas aset tersebut sebagai konsumsi atas potensi jasanya.

Unsur-unsur laporan keuangan akan meliputi: aset, kewajiban, *net asset/ equity*, pendapatan dan beban-beban. Perubahan basis kas ke akruaI penuh bukan berarti menghilangkan informasi yang berbasis kas, dimana entitas yang menerapkan basis akruaI penuh sering menyiapkan laporan keuangan untuk melaporkan aliran kas selama suatu periode.

Basis ini biasanya diterapkan oleh Perusahaan Bisnis Pemerintah (BUMN), perusahaan dan di beberapa negara, oleh golongan tertentu pada entitas *non-business*. *Financial reporting by Government Business Enterprises*” IFAC dalam (Sutana:2011) menganggap sah penerapan basis akuntansi akruaI penuh untuk perusahaan bisnis sektor publik.

Manfaat akuntansi berbasis akruaI yang dikemukakan oleh Der Hoek dalam komite standar akuntansi pemerintahan/ KSAP (2006) adalah mendukung manajemen kinerja, memfasilitasi manajemen keuangan yang lebih baik, memperbaiki pengertian akan biaya program, memperluas dan meningkatkan informasi alokasi sumber daya, meningkatkan pelaporan

keuangan dan memfasilitasi dan meningkatkan manajemen aset (termasuk kas).

Karena basis akrual dinilai dapat mengevaluasi kinerja keuangan pemerintah menjadi lebih efektif dan efisien, dan lebih memungkinkan pemerintah untuk mengidentifikasi kesempatan dalam menggunakan sumber daya masa depan dan mewujudkan pengelolaan yang baik atas sumber daya tersebut, maka pemerintah mewajibkan untuk mengimplementasikan sistem akuntansi berbasis akrual penuh ini pada setiap pemerintahan daerah baik kota dan kabupaten di seluruh Indonesia.

b. Proses (bagaimana perubahan diimplementasikan)

Mazmanian dan Sabatier dalam (Wahab:1991) mendefenisikan

Implementasi sebagai pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasikan masalah yang akan diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan/sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan/mengatur proses implementasinya. Proses ini akan berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian output kebijaksanaan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata---baik yang dikehendaki atau yang tidak--- dari output tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting (atau upaya-upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan) terhadap undang-undang/peraturan yang bersangkutan.

Grindle dalam (Haedar:2010) menyatakan bahwa implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. Proses implementasi baru akan dimulai apabila

tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan disalurkan untuk mencapai sasaran.

c. Konteks (keadaan yang berada pada saat perubahan terjadi)

Pada penelitian ini, pembahasan terhadap konteks ini memperhatikan situasi sosial dari objek penelitian pada saat sistem akuntansi berbasis akrual diimplementasikan. Karena penelitian ini dilakukan pada saat objek penelitian belum menerapkan sistem akuntansi berbasis akrual, maka penilaian terhadap konteks ini belum dapat dilakukan.

d. Individu (karakteristik dari mereka yang diminta untuk berubah)

Pembahasan penelitian tentang individu dikaitkan dengan variabel disposisi yang difokuskan kepada komitmen pimpinan dan resistensi terhadap perubahan.

1) Komitmen pimpinan

Robbins (2000) mengemukakan sikap atau perilaku anggota organisasi pada umumnya dipengaruhi oleh sistem nilai dan yang dianut dalam organisasi dan dipengaruhi pula oleh perilaku pemimpinnya.

Dimensi komitmen pimpinan yang dikemukakan Allen dan Mayer dalam (Sangadji:2009) yaitu :

- a) Komitmen efektif yaitu tingkat seberapa jauh seorang pimpinan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi.
- b) Komitmen berkelanjutan yaitu suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

- c) Komitmen normatif merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychology* terkait untuk menjadi bagian dari organisasi yang didasarkan pada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kepemilikan, kebanggaan dan lain-lain.

Meyer et al., dalam (Sangadji:2009) mengemukakan bahwa

pegawai yang memiliki affective comitment yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya. Mereka yang memiliki normative comitment tetap tinggal karena mereka merasa seharusnya melakukannya demikian dan mereka yang memiliki continuance comitment yang tinggi tetap tinggal karena mereka merasa memerlukannya.

2) Resistensi terhadap Perubahan

Menurut Abdorrahman (2010) Perubahan adalah pergantian cara pandang dan perilaku dalam mengerjakan sesuatu untuk melakukan pergeseran dari keadaan sekarang menuju ke keadaan yang diinginkan di masa datang.

Yudo mendefenisikan resistensi terhadap perubahan sebagai kecenderungan bagi pekerja untuk tidak ingin berjalan seiring dengan perubahan organisasi, baik oleh ketakutan individual atas sesuatu yang tidak diketahui atau kesulitan organisasional.

Menurut Wahab (1991), ada beberapa penyebab terjadinya penolakan terhadap perubahan sehubungan dengan implementasi kebijaksanaan ini.

- a) Mungkin terdapat perasaan khawatir terhadap perubahan itu sendiri, karena perubahan berarti ketidakpastian (*uncertainty*) dan pada sementara orang terdapat daya toleransi yang amat rendah terhadap situasi yang tidak pasti.

- b) Terdapat rasa khawatir yang lebih khusus lagi. Misalnya perasaan khawatir dampak ekonomis dari perubahan tersebut dalam bentuk penghasilan, keuntungan, keamanan pekerjaan, masa depan karir dan sebagainya.
- c) Ancaman pada rasa keamanan pribadi tidak selalu bersifat ekonomis; orang seringkali tidak mudah untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru, menerima tanggung jawab baru yang berbeda dengan sebelumnya, memenuhi standar yang tinggi, atau bekerja dengan rekan kerja dalam satu lingkungan yang masih asing.
- d) Individu atau kelompok kemungkinan juga memiliki apa yang disebut “*status fear*” (rasa khawatir yang terkait dengan status/kedudukan tertentu yang kini dimiliki) mengenai dampak atau Akibat perubahan tertentu yang diusulkan, dan dampak politis dari perubahan itu mungkin akan ditentang dengan keras (misalnya perubahan-perubahan dalam posisi kekuasaan).

Robbins dalam (Wibowo:2006) menyebutkan ada lima faktor yang menjadikan resistensi individual dan enam faktor resistensi Organisational dengan rincian sebagai berikut.

- 1) Resistensi individual terjadi karena persoalan kepribadian, persepsi dan kebutuhan maka individu punya potensi penolakan atas perubahan, antara lain karena

a) *Habits* (Kebiasaan)

Hidup ini sangat kompleks, tetapi tidak selalu memerlukan pertimbangan yang berbelit-belit, jika mendasarkan diri pada kebiasaan saja, akan tetapi, bila dihadapkan pada perubahan, maka kecenderungan merespons cara-cara yang sudah biasa akan menjadi sumber resistensi.

b) *Security* (keamanan)

Suatu perubahan akan mempengaruhi perasaan keamanan. Terutama bagi orang-orang yang sangat memerlukan jaminan keamanan. Orang yang kinerjanya rendah dan tidak kompetitif cenderung menolak perubahan. Mereka khawatir perubahan dapat menimbulkan ketidakpastian dan berdampak negatif terhadap kelangsungan masa depannya.

c) *Economic Factors* (Faktor Ekonomi)

Perubahan akan menimbulkan keengganan apabila berakibat pada penurunan pendapatan. Tugas baru akan menimbulkan ketakutan ekonomis apabila tidak mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik. Perubahan dinilai dapat mempengaruhi pendapatan yang selama ini telah diperoleh dengan kemungkinan dampaknya terjadi penurunan.

d) *Fear of The Unknown* (Ketakutan atas ketidaktahuan)

Perubahan dapat mengakibatkan perpindahan dari unit kerja yang satu ke unit kerja yang lain, dari suatu sistem yang sudah dikenal ke sistem baru yang belum dikenal. Hal tersebut menyebabkan ketidakpastian karena menukar dari yang sudah diketahui kesesuatu yang belum dikenal sehingga mengakibatkan kekhawatiran dan ketidakamanan.

e) *Selective Information Processing* (Proses Informasi Selektif)

Individu membentuk dunianya melalui persepsinya. Sekali dibangun kemapanan maka, akan menentang perubahan. Mereka mendengar apa yang ingin mereka dengar. Mereka mengabaikan informasi yang menentang dunia yang telah mereka bangun.

2) Resistensi Organisasional

a) *Structural Inertia* (Kelembaman Struktur)

Organisasi memiliki mekanisme di dalamnya yang menghasilkan stabilitas. Proses seleksi, pelatihan, teknik sosialisasi dan formalisasi menyediakan job discription, aturan dan prosedur yang harus diikuti. Orang dalam organisasi dipilih yang tepat, dibentuk dan diarahkan berperilaku dalam cara tertentu. Jika organisasi dihadapkan pada perubahan, struktur organisasi bertindak sebagai pengimbang terhadap kelanjutan stabilitas.

b) *Limited Focus of Change* (fokus terbatas pada perubahan)

Organisasi dibuat dari sejumlah sub-sistem yang saling bergantung. Kita tidak bisa mengubah yang satu tanpa mempengaruhi lainnya. Jika mengubah proses teknologi tanpa mengubah struktur organisasi yang tepat secara serempak, perubahan teknologi tidak akan diterima.

c) *Group Inertia* (Kelembaman Kelompok)

Walau ketika individu mau mengubah perilakunya, norma kelompok dapat menjadi hambatan, norma kelompok menjadi sumber tantangan. Pada dasarnya suatu kelompok dapat memiliki kekuasaan tertentu yang dapat hilang apabila terjadi perubahan.

d) *Threat to Expertise* (Ancaman terhadap keahlian)

Perubahan dalam pola organisasional bisa juga merupakan ancaman terhadap kelompok khusus yang memiliki keahlian. Keahlian yang diperlukan mungkin berbeda atau bisa juga yang tadinya merupakan kelompok ahli tersentralisasi menjadi terdesentralisasi. Tenaga ahli merasakan kekhawatiran akan tersingkirkan karena adanya perubahan

e) *Threat to Established Power Relationships* (Ancaman terhadap hubungan kekuasaan yang sudah ada)

Setiap redistribusi kekuasaan pengambilan keputusan dapat mempengaruhi hubungan kekuasaan yang sudah lama terbentuk. Perkenalan pengambilan keputusan partisipatif atau *Self managed work teams* merupakan jenis perubahan yang sering dianggap sebagai ancaman oleh supervisor atau manajer menengah. Mereka yang selama ini merasa mempunyai kewenangan pengambilan keputusan akan merasa terancam kehilangan kewenangan tersebut.

f) *Threat to Established Resources* (Ancaman terhadap alokasi Sumber daya yang sudah ada)

Kelompok dalam organisasi yang mengontrol sumber daya sering melihat perubahan sebagai ancaman. Mereka yang memperoleh mamfaat dari alokasi sumber daya saat ini sering merasa diancam oleh perubahan yang mungkin mempengaruhi alokasi sumber daya yang biasa mereka terima di masa yang akan datang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi suatu Kebijakan.

Menurut Edwar dalam (Abdalla:2010) ada empat variabel baik langsung atau tidak langsung yang mempengaruhi proses implementasi yaitu :

a. Komunikasi

Persyaratan utama bagi komunikasi kebijakan yang efektif adalah para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang mereka kerjakan, hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan

komunikasi berpengaruh besar terhadap berhasilnya implementasi kebijakan. Komunikasi yang baik akan melancarkan penerapan kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan pada saat kebijakan itu dibuat.

b. Disposisi

Disposisi atau sikap adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementator seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis, karena sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan.

Dalam penelitian ini disposisi akan dibahas lebih detail pada indikator kesiapan ke empat yaitu individu.

c. Sumber Daya Manusia

Meskipun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementator kekurangan sumber daya manusia untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya

manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi. Menurut Joseph Riwukaho (1988), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan.

Menurut Wibowo (2007) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia menurut Wibowo (2007) yaitu:

- 1) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.
- 2) Keterampilan individu meliputi
 - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap kerja
 - a) Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.

c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

d. Struktur Birokrasi

Rourke dalam (Nurbarani:2009) mendefenisikan birokrasi sebagai sistem administrasi dan pelaksanaan tugas keseharian yang terstruktur dalam sistem hirarki yang jelas, dilakukan dengan aturan tertulis (*written procedures*), dilakukan oleh bagian tertentu yang terpisah dengan bagian lainnya, oleh orang-orang yang dipilih karena kemampuan dan keahlian di bidangnya.

Ciri pokok dari struktur birokrasi yang diuraikan oleh Max Weber dalam (Nurbarani:2009) adalah bahwa birokrasi adalah sistem administrasi rutin yang dilakukan dengan keseragaman, diselenggarakan dengan cara-cara tertentu, didasarkan aturan tertulis, oleh orang-orang yang berkompeten di bidangnya.

Menurut Sulistiyani dalam (Nurbarani:2009), model birokrasi yang diajukan Weber memiliki karakteristik ideal sebagai berikut :

1) Pembagian kerja

Dalam menjalankan tugasnya, birokrasi membagi kegiatan-kegiatan pemerintahan menjadi bagian-bagian yang masing-masing terpisah dan memiliki fungsi yang khas. Pembagian kerja seperti ini memungkinkan terjadinya spesialisasi fungsi. Dengan cara seperti ini, penugasan spesialis untuk tugas-tugas khusus bisa dilakukan dan setiap mereka bertanggung jawab atas keberhasilan pekerjaannya masing-masing.

2) Hirarki wewenang

Ciri khas birokrasi adalah adanya wewenang yang disusun secara hirarkis atau berjenjang. Hirarki itu berbentuk piramid yang memiliki konsekuensi semakin tinggi suatu jenjang berarti semakin besar pula wewenang yang melekat di dalamnya dan semakin sedikit penghuninya. Hirarki wewenang ini sekaligus mengindikasikan adanya hirarki tanggung jawab. Dalam hirarki itu setiap pejabat harus bertanggung jawab kepada atasannya mengenai keputusan-keputusan dan tindakan-tindakannya sendiri maupun yang dilakukan oleh anak buahnya.

3) Pengaturan perilaku pemegang jabatan birokrasi

Kegiatan pemerintahan diatur oleh suatu sistem aturan main yang abstrak. Aturan main itu merumuskan lingkup tanggung jawab para pemegang jabatan di berbagai posisi dan hubungan di antara mereka. Aturan-aturan itu juga menjamin koordinasi berbagai tugas yang berbeda dan menjamin keseragaman pelaksanaan berbagai kegiatan itu.

4) Impersonalitas hubungan

Para pejabat birokrasi harus memiliki orientasi impersonal. Mereka harus menghindari pertimbangan pribadi dalam hubungannya dengan bawahannya maupun dengan anggota masyarakat yang dilayaninya.

5) Kemampuan teknis

Jabatan-jabatan birokratik harus diisi oleh orang-orang yang memiliki kemampuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam

jabatan itu. Biasanya, kualifikasi atas para calon dilakukan dengan ujian atau berdasar sertifikat yang menunjukkan kemampuan mereka.

6) Karier

Pekerjaan dalam birokrasi pemerintah adalah pekerjaan karier. Para pejabat menduduki jabatan dalam birokrasi pemerintah melalui penunjukan, bukan melalui pemilihan seperti anggota legislatif. Mereka jauh lebih tergantung pada atasan mereka dalam pemerintahan daripada kepada rakyat pemilih. Pada prinsipnya, promosi atau kenaikan jenjang didasarkan pada senioritas atau prestasi, atau keduanya. Dalam kondisi tertentu, birokrat itu juga memperoleh jaminan pekerjaan seumur hidup. Birokrasi yang digambarkan oleh Weber di atas sebenarnya memiliki banyak kelebihan. Misalnya pembagian kerja akan menghasilkan efisiensi. Hirarki wewenang memungkinkan pengendalian atas berbagai ragam jabatan dan memudahkan koordinasi yang efektif. Aturan main itu menjamin kesinambungan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah, walaupun para pejabatnya berganti-ganti, dan dengan demikian bisa menumbuhkan keajegan perilaku. Impersonalitas hubungan menjamin perlakuan yang adil bagi semua anggota masyarakat dan mendorong timbulnya pemerintah yang demokratik. Kemampuan teknis menjamin bahwa hanya orang-orang yang ahli yang akan menduduki jabatan pemerintahan. Dan jaminan keberlangsungan jabatan membuat para pejabat itu tidak mudah dijatuhkan oleh tekanan-tekanan dari luar. Pendeknya, dengan karakteristik seperti itu birokrasi akan bisa berfungsi

sebagai sarana yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan secara efektif dan efisien.

Kajian di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan Simanjuntak (2010) yaitu Beberapa tantangan dalam implementasi akuntansi pemerintahan berbasis akrual adalah:

a. Sistem Akuntansi dan *IT Based System*

Melihat kompleksitas implementasi akuntansi berbasis akrual, dapat dipastikan bahwa penerapan akuntansi berbasis akrual di lingkungan pemerintahan memerlukan sistem akuntansi dan IT based system yang lebih rumit. Selain itu perlu juga dibangun sistem pengendalian intern yang memadai 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. Hal tersebut telah diamanatkan oleh Undang-Undang No 1 tahun 2004 yang menyatakan *“Dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, Presiden selaku Kepala Pemerintah mengatur dan menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh. SPI ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.* Untuk melaksanakan hal tersebut pada tahun 2008 telah terbit PP No 60 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

b. Komitmen dari Pimpinan

Dukungan yang kuat dari pimpinan merupakan kunci keberhasilan dari suatu perubahan. Salah satu penyebab kelemahan penyusunan Laporan Keuangan

pada beberapa Kementerian/Lembaga adalah lemahnya komitmen pimpinan satuan kerja khususnya SKPD penerima dana Dekonsentrasi/Tugas Pembantuan.

c. Tersedianya Sumber Daya Manusia yang Kompeten

Laporan keuangan diwajibkan untuk disusun secara tertib dan disampaikan masing-masing oleh pemerintah pusat dan daerah kepada BPK selambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Selanjutnya, selambatnya 6 (enam) bulan setelah tahun anggaran berakhir, laporan keuangan yang telah diperiksa oleh BPK tadi diserahkan oleh Pemerintah Pusat kepada DPR dan oleh Pemerintah Daerah kepada DPRD. Penyiapan dan penyusunan laporan keuangan tersebut memerlukan SDM yang menguasai akuntansi pemerintahan. Pada saat ini kebutuhan tersebut sangat terasa, apalagi menjelang penerapan akuntansi pemerintahan berbasis akrual. Untuk itu, pemerintah pusat dan daerah perlu secara serius menyusun perencanaan SDM di bidang akuntansi pemerintahan. Termasuk di dalamnya memberikan sistem insentif dan remunerasi yang memadai untuk mencegah timbulnya praktik KKN oleh SDM yang terkait dengan akuntansi pemerintahan. Di samping itu, peran dari perguruan tinggi dan organisasi profesi tidak kalah pentingnya untuk memenuhi kebutuhan akan SDM yang kompeten di bidang akuntansi pemerintahan.

d. Resistensi terhadap Perubahan

Sebagai layaknya untuk setiap perubahan, bisa jadi ada pihak internal yang sudah terbiasa dengan sistem yang lama dan enggan untuk mengikuti perubahan. Untuk itu, perlu disusun berbagai kebijakan dan dilakukan berbagai sosialisasi

sehingga penerapan akuntansi pemerintahan berbasis akrual dapat berjalan dengan baik.

3. Tugas Implementasi

Tugas implementasi adalah membangun jaringan yang memungkinkan tujuan kebijakan publik direalisasikan melalui aktivitas instansi pemerintah yang melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan Van Meter dan van Horn dalam (Haedar :2010).

4. Pendekatan-Pendekatan Implementasi

Adapun pendekatan-pendekatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas implementasi menurut Wahab (1991) adalah sebagai berikut :

a. Pendekatan-Pendekatan Struktural (*Structural Approaches*)

- 1) perencanaan mengenai perubahan (*Planning of Change*) mengandung arti bahwa perubahan ditimbulkan dari dalam organisasi atau sepenuhnya berada di bawah kendali organisasi, baik arah, laju maupun waktunya. Disini implementasi dipandang semata-mata sebagai persoalan teknis atau persoalan manajerial.
- 2) Perencanaan untuk melakukan perubahan (*Planning for Change*) berlangsung apabila perubahan itu dipaksakan dari luar/oleh faktor eksternal (oleh organisasi lain atau oleh kekuatan-kekuatan lingkungan) atau jika proses perubahan itu sukar untuk diramalkan, dikontrol atau dibendung. Dalam hubungan ini, implementasi akan membutuhkan pendekatan yang lebih adaptif, proses pembuatan kebijaksanaan secara keseluruhan menjadi lebih bersifat linier dan hubungan antara kebijaksanaan dan implementasi akan

mendekati apa yang oleh Barrett dan Fudge sebagai *policy—Action—policy continuum*

Secara umum dapat dikatakan bahwa struktur yang bersifat organis nampaknya amat cocok untuk situasi-situasi implementasi di mana kita memerlukan merancang bangun struktur yang mampu melaksanakan suatu kebijaksanaan yang senantiasa berubah jika dibandingkan dengan merancang bangun suatu struktur khusus untuk program yang sekali selesai.

b. Pendekatan-Pendekatan Prosedural dan Manajerial (*Prosedural and Managerial Approaches*).

Memiliki struktur-struktur yang cocok bagi implementasi program barangkali kurang begitu penting bila dibandingkan dengan upaya mengembangkan proses-proses dan prosedur-prosedur yang tepat--- termasuk prosedur manajerial beserta teknik-teknik yang relevan. Disini prosedur-prosedur yang dimaksud termasuk diantaranya yang menyangkut penjadwalan (*Scheduling*), perencanaan (*planning*), dan pengawasan (*control*).

Logikanya adalah bahwa sesudah identifikasi masalah dan pemilihan kebijaksanaan yang dilihat dari sudut biaya dan efektivitasnya paling memenuhi syarat, maka tahap implementasi itu akan mencakup urutan langkah sebagai berikut :

- 1) Merancang bangun (mendisain) program beserta perincian tugas dan perumusan tujuan yang jelas, penentuan ukuran prestasi kerja, biaya dan waktu;

- 2) Melaksanakan program, dengan mendayagunakan struktur-struktur dan personalia, dana dan sumber-sumber, prosedur-prosedur dan metode-metode yang tepat.
- 3) Membangun sistem penjadwalan, monitering, dan sarana-sarana pengawasan yang tepat guna menjamin bahwa tindakan-tindakan yang tepat dan benar segera dilaksanakan.

c. Pendekatan-Pendekatan Keprilakuan (*Behavioral Approaches*)

Ada keterbatasan-keterbatasan tertentu mengenai apa yang dapat dicapai dengan menggunakan pendekatan-pendekatan struktural dan Prosedural di atas. Perilaku manusia beserta segala sikapnya harus pula di pengaruhi kalau kebijakan ingin dapat diimplementasikan dengan baik. Pendekatan keprilakuan diawali dengan suatu kesadaran bahwa seringkali terdapat penolakan terhadap perubahan (Resistensi terhadap perubahan).

Untuk menghindari atau sedikitnya mengurangi penolakan, informasi yang lengkap mengenai perubahan-perubahan yang diusulkan atau diharapkan harus dapat disediakan dari semenjak awal, yang meliputi alasan, tujuan, dan sarana yang dipergunakan. Selain itu harus terdapat musyawarah yang ekstensif dengan pihak-pihak yang akan dipengaruhi oleh perubahan (baik dari kalangan dalam organisasi maupun dari luar organisasi), dan sedapat mungkin mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

d. Pendekatan-Pendekatan Politik

Dalam pembahasan ini pengertian politik lebih mengacu pada pola-pola kekuasaan dan pengaruh di antara dan di dalam organisasi. Alasan sederhana yang

dapat dikemukakan adalah implementasi suatu kebijaksanaan bisa saja telah direncanakan dengan seksama, baik dilihat dari sudut organisasinya, prosedurnya, manajemennya dan pengaruh-pengaruhnya pada perilaku, tetapi jika ia tidak/kurang memperhitungkan realita-realita kekuasaan (misalnya kemampuan-kemampuan kelompok penentang kebijaksanaan untuk memblokir usaha-usaha dari para pendukung kebijaksanaan), maka mustahil kebijaksanaan tersebut dapat berhasil.

Dengan demikian, keberhasilan suatu kebijaksanaan pada akhirnya akan tergantung pada kesediaan dan kemampuan kelompok-kelompok yang dominan/berpengaruh (atau koalisi dari kelompok ini) untuk memaksakan kehendaknya. Apabila kelompok-kelompok yang dominan itu tidak ada, Implementasi kebijaksanaan yang dikehendaki mungkin hanya bisa dicapai melalui suatu proses panjang yang bersifat inkremental dan saling pengertian diantara mereka yang terlibat (*partisan mutual adjustment*). Dalam situasi tertentu distribusi kekuasaan kemungkinan dapat pula menimbulkan kemacetan pada saat

B. Penelitian Terdahulu

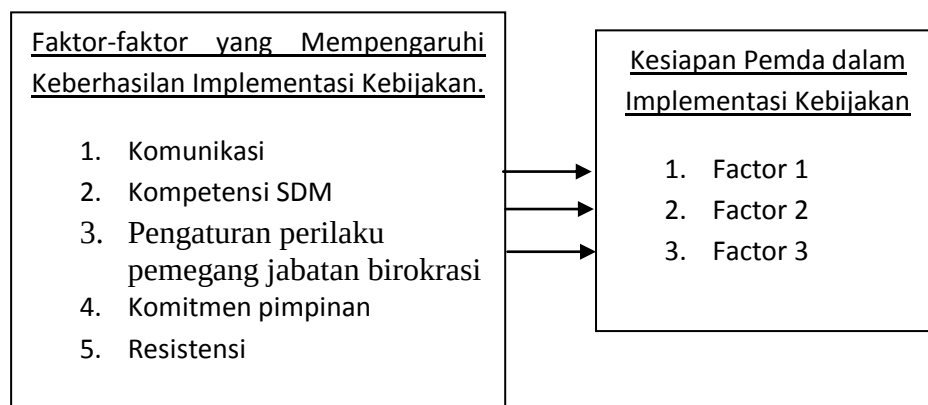
Peneliti	Eka Novalina	Norma Kumalasari
Judul Penelitian	Analisis Kesiapan Pemda Kab. Sampang Dalam Menerapkan SAP Berbasis Akrua	Penerapan Sistem Akuntansi dan IT Based, Komitmen Pimpinan, SDM yang Kompeten, dan Resistensi terhadap Penerapan SAP berbasis Akrua di Pemko Surabaya
Tahun		2012
Metode Penelitian	Metode kualitatif deskriptif	Metode Kuantitatif
Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui kesiapan pemda khususnya PPK SKPD	1. Menguji dan membuktikan secara

	dalam.menerapkan SAP berbasis AkruaI (PP 71 thn 2010)	empiris Pengaruh Sistem Akuntansi dan <i>IT Based system</i> terhadap Penerapan Standar Akuntansi Berbasis AkruaI di Pemerintah Kota Surabaya 2. Menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Penerapan Standar Akuntansi Berbasis AkruaI di Pemerintah Kota Surabaya. 3. Menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh SDM yang Kompeten terhadap Penerapan Standar Akuntansi Berbasis AkruaI di Pemerintah Kota Surabaya. 4. Menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh Resistensi terhadap Penerapan Standar Akuntansi Berbasis AkruaI Di Pemerintah Kota Surabaya.
Kesimpulan	Pemda Kab. Sampang belum siap dalam menerapkan SAP berbasis akrual masih perlu pembenahan terhadap SDM, Kebijakan, dan Infrastruktur yang mendukung penerapan SAP berbasis AkruaI.	1. Sistem Akuntansi dan <i>IT based system</i> secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Standar Akuntansi Berbasis AkruaI, tetapi memiliki korelasi yang bersifat negatif 2. Komitmen Pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Standar

		Akuntansi Berbasis Akrua. 3. SDM yang Kompeten tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrua dengan nilai korelasi positif 4. Resistensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Standar Akuntansi Berbasis dengan nilai korelasi yang negatif
--	--	--

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori diatas, maka disusunlah kerangka konseptual sebagai berikut :



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Kesimpulan yang didapat dari “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan Pemda dalam implementasi PP 71 tahun 2010” adalah :

1. Dari keseluruhan item yang dianalisis dihasilkan tiga faktor yang mempengaruhi kesiapan Pemda dalam implementasi sistem akuntansi basis akrual yaitu :
 - a. Informasi
 - b. Perilaku
 - c. Keterampilan
2. Dari 3 faktor yang mempengaruhi kesiapan Pemda tersebut merupakan ekstraksi dari 16 item pernyataan yang merupakan bagian dari 5 variabel yang mempengaruhi kesiapan Pemda dalam Implementasi sistem akuntansi basis akrual yaitu komunikasi, kompetensi SDM, struktur birokrasi, komitmen pimpinan dan resistensi terhadap perubahan. 3 faktor tersebut dapat menjelaskan item-item yang mempengaruhi kesiapan pemda dalam implementasi sistem akuntansi basis akrual sebesar 62,542% sedangkan sisanya sebesar 37.458% dipengaruhi oleh item lain dari variabel di atas yang tidak termasuk ke dalam model.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan dari hasil penelitian diatas dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintahan Daerah Kabupaten Nias Selatan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan :
 - a. Untuk melakukan sosialisasi sistem akuntansi basis akrual kepada seluruh SKPD
 - b. Pimpinan SKPD sudah harus mulai membahas langkah-langkah yang akan ditempuh untuk mengatasi kendala yang akan dihadapi pada penerapan sistem akuntansi basis akrual.
 - c. Melakukan perekrutan atau penerimaan pegawai dengan mempertimbangkan tingkat dan latar belakang pendidikan khususnya yang berkaitan dengan lingkup tugas pengelolaan keuangan daerah,
 - d. Menempatkan pegawai pada posisi atau lingkup tugas yang sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing sehingga dapat lebih memahami dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.
 - e. Memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai proses penyusunan laporan keuangan dengan sistem akuntansi basis akrual kepada pegawai bagian keuangan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan supaya dapat lebih mengembangkan dan memperluas lingkup penelitian sehingga dapat lebih mengungkap fenomena yang terjadi di pemerintahan dalam

pengelolaan keuangan daerah, serta dapat membantu memberikan strategi dan solusi kepada pemerintah dalam menghadapi kendala dan hambatan pelaksanaan tugas.

C. Keterbatasan

1. Sedikitnya kuesioner yang dapat diolah sehingga mengakibatkan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk semua pegawai SKPD bagian keuangan.
2. Penggunaan metode kuesioner dalam pengumpulan data membuat data yang dikumpulkan menjadi bias

DAFTAR PUSTAKA

- Abdorrakhman Gintings. (2009). “ Hakekat Perubahan dalam Konteks Perilaku Organisasi”. ([www.mebermutu.org/.../HAKEKAT%20PERUBA... -](http://www.mebermutu.org/.../HAKEKAT%20PERUBA...-)). {3 Januari 2013}.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia(2012), *Indeks Hasil Pemeriksaan Sementara Semester 2*. Jakarta. (<http://www.bpk.go.id/web/files/2012/10/LHP-sem1-12.pdf>). {12 Desember 2012}.
- Binsar H Simanjuntak. (2010). “Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual Di Sektor Pemerintahan Di Indonesia”. *Makalah Kongres IAI XI*, Jakarta (www.iaiglobal.or.id/tentang_iai_download.php?...). {4 April 2013}.
- Etta Mamang Sangadji.(2009) ”Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. (jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/paedagogia/.../82) {3 Januari 2013}.
- Haedar Akib. (2010). “Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa dan Bagaimana.” *Jurnal Administrasi Publik* Volume I No 1. (<http://haedarakib.files.wordpress.com/2011/03/implementasi-kebijakan.pdf>). [7 Januari 2013]
- Hafiz, Abdul Tanjung. (2012). *Akuntansi Pemerintahan Daerah Berbasis Akrual*. Bandung: Alfabeta.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. and Black, W.C. (2006). *Multivariate Data Analysis, Sixth Edition*, Prentice Hall International: UK
- Herdiansyah, Haris. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Salemba Humanika
- I Wayan Sutana. (2011). “Government Financial Reporting International Current Issues and Practices (Isu-isu Terkini dan Praktek-praktek Pelaporan Keuangan Pemerintah)”. (<http://little-economist.blogspot.com/2011/03/government-financial-reporting.html>). [3 Januari 2013]
- Kementerian Keuangan RI Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. (2011). *Anggaran pendapatan dan Belanja pemerintah daerah (APBD) 2011*. Jakarta. (<http://www.djpk.depkeu.go.id/>). {2 Desember 2012}.

- Kieso, Donald E. Et al. (2005). *Akuntansi Intermediate, Edisi Kesepuluh, jilid 1*. (Emil Salim. Terjemahan 2006). Jakarta: Penertbit Erlangga.
- Komite Standar Akuntansi Pemerintahan. (2005). *Peraturan pemerintah No. 24 tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah*. Jakarta.
- Komite Standar Akuntansi Pemerintah. (2006). *Memorandum Pembahasan Penerapan Basis Akrual dalam Akuntansi Pemerintah di Indonesia*. Jakarta. (<http://www.ksap.org/memorandum.pdf>). {2 Desember 2012}
- Martoyo, Susilo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Myrna Nurbarani. (2009).” Reformasi Birokrasi Pemerintahan Surakarta” *Tesis dipublikasikan*. PPs Universitas Diponegoro. (http://eprints.undip.ac.id/24269/1/MYRNA_NURBARANI.pdf).{5 Januari 2013}.
- Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun (2010), *Standar Akuntansi Pemerintahan (Berbasis Akrual)*
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara*. Jakarta.
- Taufik Umar Abdalla. (2010). “Analisis Kesiapan Administrasi Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan berdasarkan Undang-Undang No 28 Tahun 2009” *Skripsi*. *Dipublikasikan*. Universitas Indonesia. (lontar.ui.ac.id/file?...%20Analisis%20kesiapan%20...). {12 Januari 2013}
- Wahab, Solichin Abdul. (1991). *.Analisis Kebijakanaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Wiyono, Adrianto Sugiarto. 2008. “Hubungan Kepemimpinan dengan Kesiapan Implementasi Knowledge Management dalam Organisasi”. *Jurnal* (<http://rianadrianto.files.wordpress.com/2008/06/kepemimpinan-dan-kesiapan-km.pdf>). {6 Januari 2013}.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- U. Yudo Osmoro. (2009). “Mengenal dan Memahami Resistensi dalam Perubahan”. ((<http://Yudoosmoro.files.wordpress.com/2009/08/mengenal-dan-memahami-resistensi.pdf>)). {6 Januari 2013}.