

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadaan birokrasi Indonesia tampaknya menjadi salah satu krisis kredibilitas dan legitimasi selama ini, karena pemerintah belum mampu memantapkan dirinya sebagai lembaga yang mampu melindungi dan memperjuangkan kebutuhan publik. Praktik pemerintahan yang berorientasi pada kekuasaan membuat birokrasi menjadi tidak responsif dan tidak peka, serta semakin jauh dari masyarakat.

Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah merupakan cerminan yang baik. Ketika masyarakat puas dengan kinerja pemerintah, otomatis pemerintah berhasil memenuhi kewajibannya sebagai pengayom masyarakat. Pengukuran kinerja pemerintah memiliki makna sebagai kegiatan evaluasi utk mengevaluasi atau pengecekan keberhasilan atau kegagalan atas tugas dan fitur yang diberikan kepadanya. Kemampuan pelayanan publik untuk merespon secara tepat dan efisien terhadap dinamika yang terjadi di masyarakat sangat ditentukan oleh bagaimana misi birokrasi dipahami dan digunakan sebagai dasar dan kriteria perancangan kebijakan birokrasi.

Sebagai penggerak proses pelayanan publik yang diselenggarakan oleh birokrasi pemerintah desa, landasan utama yang perlu dibenahi adalah sistem pemerintahan dan manajemen. Hal ini dikarenakan pemerintah desa merupakan elemen terendah yang terkait dengan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan sistem manajemen untuk akuntabilitas dan kinerja SDM yang berfokus untuk hasil (results). Maka dari itu, Pemerintah menentukan strategi untuk melaksanakan

sistem akuntabilitas yang jelas, teratur, efektif dan efisien yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) ialah sistem yang dirancang oleh pemerintah utk mendukung pelaksanaan pemerintahan yg bagus. Tujuan pelaksanaan SAKIP supaya hasil dari implementasi suatu program yng merupakan bentuk dari keijakan pemerintah mempunyai tindakan langsung terhadap tujuan keijakan yng ditentukan.

Hasil atas penerapan SAKIP wajib meringkas dari hasil penilaian berkenaan dengan fakta obyektif unit organisasi dalam mengimplementasikannya. Evaluasi SAKIP dilaksanakan terhadap penilaian 5 komponen sebagai berikut : a). Perencanaan Kinerja. Perencanaan kinerja memastikan suatu unit organisasi selaras dengan kementerian. b). Pengukuran Kinerja. Pengukuran kinerja menentukan pencapaian tujuan diukur dgn tepat. c). Pelaporan Kinerja. Pelaporan kinerja menentukan kualitas pencapaian kinerja yang dilaporkan. d). Evaluasi Kinerja. Evaluasi kinerja menentukan pencapaian kinerja telah diperiksa dan dianalisis. e). Capaian Kinerja. Capaian kinerja menentukan pencapaian kinerja yang dilaporkan (output dan outcome).

Adapun hasil evaluasi tersebut diberikan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d. 100 kemudian diberikan kategori peringkat untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan. Kriteria hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja disajikan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Kriteria hasil evaluasi akuntabilitas kinerja

No.	Kategori	Nilai	Interprestasi
1.	AA	>85-100	Memuaskan
2.	A	>75-85	Sangat baik
3.	B	>65-75	Baik dan perlu sedikit perbaikan
4.	CC	>50-65	Cukup (mmadai), perlu banyak perbaikan
5.	C	>30-50	Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan dasar
6.	D	>0-30	Sangat kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar

Dengan pelaksanaan SAKIP dapat menghasilkan akuntabilitas kinerja yang terukur, sehingga evaluasi dapat dilakukan lebih efektif dengan mendeteksi kelemahan secara akurat dan memperbaikinya. Pelaksanaan pencapaian SAKIP dilaporkan dalam bentuk penyusunan (LAKIP).

LAKIP ialah laporan kinerja tahunan yang terdapat pertanggungjawaban kinerja suatu organisasi pemerintah untuk menggapai perencanaan strategis. LAKIP pada setiap pemerintah daerah memiliki peran penting yang bertujuan agar mengerti bagaimana tingkat konsistensi dan akurat penyusunan LAKIP dengan acuan yang berlaku. Ketidakonsistenan dan ketidakakuratan LAKIP dengan acuan yang ditetapkan oleh LAN(Lembaga Administrasi Negara) tentunya berpengaruh pada akuntabilitas kinerja pemerintah daerah sebagai pelaksanaan suatu lembaga pemerintah.

Mengenai dampak sistem penilaian kinerja berorientasi insentif kepada kinerja ialah negatif (Spekle dan Verbeeten, 2013). Anita Primastiwi (2017) mengemukakan sistem pengukuran kinerja berorientasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Nurkhamid (2008) menjelaskan permasalahan pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja terdapat munculnya tahap peningkatan sistem pengukuran kinerja sekalipun pada tahap pemakaian hasil dari penerapan sistem akuntabilitas kinerja.

Good governance merupakan suatu konsep yang memfokuskan proses tata kelola pemerintah yang baik utk mewujudkan keinginan rakyat dan mewujudkan harapan serta cita-cita bangsa dan negara. Dalam hal itu pemerintah menetapkan Tap.MPR RI No.XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme; UU No. 28 Tahun 1999. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Suyanto (2010) menyatakan Akuntabilitas ialah inti dari konsep good governance, untuk menjang hal tersebut dibutuhkan peningkatan dan implementasi sistem pertanggungawaban yang tepat, jelas dan berlangsung secara bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme. Supaya mencapai good governance, akuntabilitas adalah salah satu prespektif penting yang harus diterapkan dalam mnajemen pemerintahan. Good governance di sektor publik dapat dijelaskan sebagai suatu sistem manajemen dengan menyetarkan pemangku kepentingan, atas beragam kegiatan perekonomian, sosial, politik, dan penggunaan bermacam sumber daya seagai halnya sumber daya alam, keuangan, manusia bagi kepentingan yang dilakukan dengan berpacu atas dasar keadilan, kesetaraan, persamaan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilias (Sutedi, 2013: 2)

Good governance ditetapkan agar dapat mengatur kinerja lembaga pada prinsip-prinsip mengnuntun lembaga supaya memperoleh keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan dalam memberikan pertanggung jawabannya kepada para pemangku kepentingan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007 : 153) menuturkan kinerja adalah evaluasi dari progres pekerjaan tertentu secara terstruktur pada waktu dan tempat dari pegawai serta badan terlibat. Hamid, dkk (2015) mengemukakan prinsip transparansi, akuntabilitas dan kesetaraan berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hanya prinsip responsibilitas dan keadilan berdampak pada kinerja instansi.

Kecamatan ialah organisasi yang terdepan dalam pelayanan masyarakat dan juga dikenal sebagai pusat pelayanan publik. Organisasi-organisasi ini mencerminkan citra seluruh birokrasi negara. Hal ini tidak berlebihan bila menyangkut kegiatan sehari-hari karena harus terlibat langsung dengan masyarakat, memajukan desa dan melaksanakannya secara efisien dan efektif. Pemerintah daerah terutama kecamatan secara rutin memproses permohonan izin dan sertifikat. Di dalam pemerintah daerah, ada organisasi kecamatan yang berada langsung dibawah tanggungjawab camat. Kantor kecamatan Kabuh melayani masyarakat setiap hari. Pelayanan yang diberikan misalnya, KTP keluarga, penerbitan KTP, izin mendirikan bangunan, dan fasilitas pelayanan lainnya bagi masyarakat dan pemerintahan desa.

Kantor Kecamatan Kabuh menjadi forum pelayanan publik berkomitmen untuk berbenah serta selalu melakukan pembenahan sesuai menggunakan perkembangan yang muncul di masyarakat berupaya meningkatkan gambaran kerja dan kinerja organisasi pemerintah ke arah yang profesional dan membantu

terciptanya good governance, maka perlu adanya beberapa pandangan utk semua aparatur yang bisa dijadikan acuan pada pelaksanaan tugas akhir menggunakan dengan baik. Pedoman kinerja yang diharapkan adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Sebagian konflik jarang tumbuh dipenerapan SAKIP diantaranya pemikiran yang salah oleh pemerintah daerah mengenai keberhasilan dan kegagalan rencana kerja yang dilaksanakan semata-mata didasarkan oleh aturan serta penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja aparat yang diklaim formalitas, dan mengakibatkan sulitnya penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pada konteks ini kecamatan Kabuh berpedoman pada penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja aparat instansi pemerintah pada Lembaga Administrasi Negara (LAN). Permasalahan pengimplementasian SAKIP pemerintah menetapkan Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Inpres mengharuskan setiap lembaga Setiap instansi pemerintah bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangannya untuk mengelola sumber daya dgn mengikuti rencana strategis yang dipastikan oleh masing-masing organisasi sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan negara.

Berdasarkan fakta-fakta diatas, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menentukan lebih lanjut seberapa besar “ **Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Menunjang Good Governance Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kecamatan Kabuh**”

1.2 Fokus Penelitian

Kajian ini berfokus pada kebijakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Kebijakan ini didasarkan pada tata kelola kinerja pemerintah yang masih kurang teratasi. SAKIP dilaksanakan bertujuan terciptanya good governance. SAKIP terdiri atas 5 komponen yaitu : a). Perencanaan Kinerja. Perencanaan kinerja memastikan suatu unit organisasi selaras dengan kementerian. b). Pengukuran Kinerja. Pengukuran kinerja menentukan pencapaian tujuan diukur dgn tepat. c). Pelaporan Kinerja. Pelaporan kinerja menentukan kaulitas pencapaian kinerja yang dilaporkan. d). Evaluasi Kinerja. Evaluasi kinerja menentukan pencapaian kinerja telah diperiksa dan dianalisis. e). Capaian Kinerja. Capaian kinerja menentukan pencapaian kinerja yang dilaporkan (output dan outcome). Good governance ditandai dengan tercapainya proses atau rencana pemerinth untuk membangun bangsa serta mensejahterakan rakyat dengan prinsip-prinsip good governance diantaranya responsitif, partisipasi, taat hukum, transparasi, dan akuntabilitas.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian pada latar belakang penelitian diatas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam menunjang good governance pada Kecamatan Kabuh?

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji dan menganalisis implementasi SAKIP yang berorientasi

berdasarkan kinerja pemerintah daerah Kecamatan Kabuh dalam menunjang good governance.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Manfaat Teroritis

a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Pemerintah Daerah pada Kecamatan Kabuh, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

b. Bagi peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah target referensi dan sumber bacaan di bidang pendidikan dan pemerintah menjadi bermanfaat bagi peneliti selanjutnya

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan penerapan SAKIP kedepannya dan menjadi referensi supaya kinerja aparat pemerintah pada menjalankan tugas semakin baik.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan bayangan kepada masyarakat luas mengenai implementasi sistem akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan membantu meningkatkan pengetahuan peneliti tentang implementasi sistem akuntabilitas oleh instansi pemerintah daerah, serta juga akan membantu peneliti selanjutnya.