

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Permintaan untuk instansi pemerintahan pada era ini mengenai peningkatan pertanggungjawaban menjadi fokus utama untuk mencapai keberhasilan dalam mencatat pengelolaan pemerintahan yang baik (*good government governance*). Terwujudnya pengelolaan pemerintahan yang baik adalah syarat penting untuk mewujudkan suara rakyat guna menggapai tujuan dan cita-cita suatu negara (Adyaksana & Alqurani, 2020).

Good government governance adalah suatu bentuk dari penyelenggaraan pemerintah dengan mengedepankan prinsip tata kelola pemerintah yang baik guna mampu meraih perolehan yang optimal serta mampu melengkapi kebutuhan masyarakat. Pada hal tersebut, pemerintah memiliki peran penting sebagai penggerak perubahan dalam mewujudkan *Good Governamant Governance* ini. Adanya kebijakan-kebijakan transparan dan akuntabel yang dibuat oleh pemerintah, pemerintah bertanggung jawab atas implementasi *Good Governance*.

Adanya akuntabilitas atau pertanggungjawaban publik dalam *good governance* adalah kunci penting dalam meraih *good governance* (tata kelola yang baik). Akuntabilitas publik adalah hal yang dilakukan pemerintah untuk dapat menjelaskan atau dapat mempertanggungjawabkan setiap tindakan maupun kebijakan kepada publik. Menurut (Sitta et al., 2023)

pertanggungjawaban merupakan hal yang penting guna tolak ukur performa kerja termasuk organisasi sektor publik guna memperoleh pelayanan publik yang berkualitas. Sehingga, dengan adanya implementasi pertanggungjawaban yang baik di pemerintahan juga turut berdampak positif untuk rakyat dalam adanya peningkatan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah yang telah melakukan suatu kegiatan atau program yang dilaksanakan.

Akuntabilitas kinerja adalah hal paling pokok guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas serta dapat bertanggung jawab atas penggunaan anggaran dalam meningkatkan pelayanan publik (Br et al., 2022). Namun, masih banyak dijumpai pada instansi pemerintah yang mengalami hambatan tercapainya akuntabilitas atau pertanggungjawaban. Hal penghambat tercapainya pertanggungjawaban misalnya seperti tingginya tingkat korupsi yang ada pada instansi pemerintahan, kurangnya transparansi dalam pengelolaan dana publik, terdapat lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran etika atau aturan. Dengan adanya hambatan tercapainya pertanggungjawaban membuat terjadinya penyimpangan atas ketidakefisiennya tata kelola suatu pemerintahan. Pemerintah perlu untuk lebih dalam lagi memfokuskan pada kebijakan yang telah ada demi tercapainya akuntabilitas.

Esensialisme akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan guna menjalankan kewajiban dan fungsinya, terdapat peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah atas dasar hukum yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Mengenai Pertanggungjawaban Kinerja Instansi Pemerintah

(selanjutnya disebut Perintah Presiden mengenai Pertanggungjawaban Kinerja Badan Pemerintah). Adanya Inpres mengenai Pertanggungjawaban Kinerja Badan Pemerintah, menjadikan upaya nyata yang dilakukan oleh pemerintah guna meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang transparan, bertanggungjawab, efektif serta efisien.

Untuk dapat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka diperlukan suatu sistem penunjang tercapainya pertanggungjawaban yang pasti pertanggungjawabannya, tepat, dan efektif. Sistem yang digunakan kerap diketahui melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Setelah dikeluarkannya Inpres Pertanggungjawaban, SAKIP mulai dilaksanakan seiring mengharuskan semua instansi pemerintah guna mampu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Berdasarkan Ketetapan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Selanjutnya disebut Perpres SAKIP) telah menjelaskan bahwasanya SAKIP merupakan rentetan terstruktur macam-macam aktivitas, alat serta tata cara yang dirangkai guna menetapkan, mengukur, mengumpulkan data, mengklasifikasi, mengiktisaran, melaporkan performa kerja di instansi pemerintah untuk dapat bertanggungjawab serta meningkatkan performa kerja.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perlu untuk diterapkan oleh seluruh instansi pemerintah. Sehingga, dengan menerapkan SAKIP dapat berguna dalam peningkatan pertanggungjawaban performa kerja instansi pemerintah yang bertujuan pada *outcome*. Dengan peningkatan

dan penguatan pertanggungjawaban pemerintah mengeluarkan berbagai regulasi mengenai pelaksanaan pertanggungjawaban performa kerja instansi pemerintahan. Regulasi mengenai pertanggungjawaban kerja diatur dalam :

- a. Ketetapan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
- b. Ketetapan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 mengenai Panduan Operasional Perjanjian Kinerja, Pelaporan Hasil Kinerja, dan Prosedur Tinjauan atas Laporan Hasil Kerja Lembaga Pemerintah ;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 mengenai Panduan Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Dengan diterapkannya beberapa regulasi diatas, diharapkan instansi pemerintah dapat menjadi acuan atas peningkatan transparansi kinerja. Peningkatan transparansi adalah suatu program guna reformasi birokrasi yang bermanfaat sebagai perwujudan pemerintahan yang terhindar dari praktik korupsi, kumpulan kekuatan dan pemberian suaka, peningkatan mutu layanan kepada masyarakat, dan peningkatan kapabilitas serta akuntabilitas kinerja birokrasi (Murdi & Putri, 2020).

Seluruh dinas pemerintah diharuskan agar dapat mengimplementasikan SAKIP untuk mengevaluasi Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (Kemenpan – RB) dengan tujuan penguatan akuntabilitas

atau pertanggungjawaban. Sehubungan dengan hal tersebut, Menpan – RB memiliki kriteria penilaian atas hasil evaluasi nilai SAKIP tiap instansi pemerintah ke dalam 7 (tujuh) predikat kategori, predikat pertama dengan kategori AA (sangat memuaskan), predikat kedua dengan kategori A (memuaskan), predikat ketiga dengan kategori BB (sangat baik), predikat keempat dengan kategori B (baik), predikat kelima dengan kategori CC (cukup), predikat keenam dengan kategori C (kurang), dan predikat terakhir dengan kategori D (sangat kurang) (Kemenpan-RB).

Bagi instansi pemerintah kabupaten kota maupun provinsi, nilai sakip di atas sangatlah berarti (Haryani, 2019). Adanya pengelompokan predikat nilai SAKIP dapat digunakan instansi pemerintah untuk menetapkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan anggaran yang telah dikelola serta seberapa jauh implementasi pertanggungjawaban pada kabupaten kota maupun provinsi. Apabila nilai yang diperoleh suatu pemerintah kabupaten kota maupun provinsi menunjukkan hasil yang bagus, maka instansi pemerintah tersebut akan mendapatkan penghargaan (*reward*) dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi (Kemenpan-RB).

Pemerintah Kabupaten Sidoarjo di 4 (empat) tahun belakangan mengalami peningkatan dalam pengkajian penilaian SAKIP, namun peningkatan nilai pada Kabupaten Sidoarjo masih dalam kategori yang biasa. Berikut ini adalah hasil nilai SAKIP Kabupaten Sidoarjo selama 4 (empat) tahun terakhir:

Tabel 1. 1 Nilai SAKIP Kabupaten Sidoarjo 2019-2022

Tahun	Angka	Predikat
2019	77,26	BB (Sangat baik)
2020	78,38	BB (Sangat baik)
2021	78,97	BB (Sangat baik)
2022	78,96	BB (Sangat baik)

Sumber: opendata.jatimprov.go.id, data diolah (2024)

Berdasarkan nilai SAKIP Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2019 – 2022 (opendata.jatimprov.go.id), dapat dilihat jika selama 4 (empat) tahun berturut-turut Kabupaten Sidoarjo selalu mengalami peningkatan. Tahun 2019 Kabupaten Sidoarjo mendapatkan nilai sakip senilai 77,26 dengan predikat BB. Disusul pada tahun 2020 Kabupaten Sidoarjo mengalami peningkatan angka nilai 1,12 sehingga memperoleh nilai sakip 78,38 dengan predikat BB. Kemudian, pada tahun 2021 Kabupaten Sidoarjo juga mengalami peningkatan angka nilai 0,59 sehingga memperoleh nilai sakip 78,97 dengan predikat BB. Setelah itu, pada tahun 2022 Kabupaten Sidoarjo hanya mengalami penurunan angka nilai yang tidak signifikan sebesar 0,01 sehingga memperoleh nilai SAKIP 78,96 dengan predikat BB.

Pergerakan nilai SAKIP pada Kabupaten Sidoarjo selama 4 (empat) tahun terakhir masih tergolong biasa, tidak menunjukkan perubahan nilai yang terlalu signifikan pada tiap tahunnya. Predikat BB yang di peroleh Kabupaten Sidoarjo (Menurut Ketentuan Menteri PANRB

Nomor 88 Tahun 2021) memiliki interpretasi yang sudah ada pada Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan Berdasarkan Ketentuan Menteri PANRN Nomor 88 Tahun 2021 yang mengubah Regulasi Menteri PANRB Nomor 12 Tahun 2015 dengan predikat BB yang dimiliki Kabupaten Sidoarjo, memiliki interpretasi kualitas AKIP yang sangat positif terlihat dari 2/3 unit kerja, baik itu unit fundamental maupun pendukung. Tingkat Pertanggungjawaban yang sangat baik tercermin dalam peningkatan efisiensi implementasi anggaran untuk mencapai kinerja, adopsi system manajemen kinerja yang handal berbasis teknologi informasi dan evaluasi kinerja yang dilakukan hingga tingkat eselon 3/*coordinator*.

Meskipun predikat angka yang diperoleh oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo adalah BB (sangat Baik), hal tersebut sangat berbanding terbalik pada kenyataan. Terdapat fenomena, bahwa menurut berita yang dilansir oleh CNN Indonesia yaitu “KPK Tetapkan Pejabat BPPD Jadi Tersangka di OTT Sidoarjo)” (Novelino, 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem pemerintahan yang terdapat pada instansi pemerintahan di Kabupaten Sidoarjo terbukti masih belum efektif, dikarenakan masih terdapat celah untuk melakukan *fraud* (kecurangan). Selain itu kualitas sumber daya manusia di dalamnya juga menunjukkan bahwa masih belum terbilang baik. Meskipun nilai SAKIP yang diperoleh yaitu BB, namun di dalam lingkungan organisasi tersebut masih menimbulkan masalah seperti korupsi yang dilakukan oleh pejabat.

Terwujudnya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang positif memiliki hubungan yang erat dengan adanya pedoman yang jelas. Pedoman SAKIP adalah pedoman pelaksanaan sistem pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah untuk memotivasi terbentuknya pertanggungjawaban kinerja badan pemerintah yang terbukti dapat dipertanggungjawabkan dan beroperasi dengan efektivitas dan efisiensi. Sesuai dengan keputusan Lembaga Administrasi Negara dalam SK LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Arahan Penyusunan Pertanggungjawaban Kinerja Lembaga Pemerintah menjelaskan bahwa pedoman SAKIP ditujukan untuk menjadi panduan bagi badan pemerintah dalam mengembangkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), mendukung penyusunan strategi dan rencana operasional serta memfasilitasi evaluasi kinerja. Sehingga dengan adanya pedoman SAKIP yang telah dibuat, diharapkan implementasi atas SAKIP juga dapat semakin efektif.

Studi yang dilakukan oleh (Pardede, 2018) menunjukkan bahwa panduan sakip memiliki dampak positif dan signifikan terhadap efisiensi pelaksanaan SAKIP di Pemerintah Kota Tebing Tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2022) juga menunjukkan hasil bahwa kepatuhan pada pedoman SAKIP memberikan dampak positif yang kuat terhadap peningkatan efisiensi pelaksanaan SAKIP. Ini menunjukkan bahwa dengan mengikuti pedoman SAKIP maka akan meningkatkan efektivitas implementasi SAKIP. Namun, berbeda dengan penelitian yang

diaplikasikan oleh (Murdi & Putri, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa panduan SAKIP tidak memiliki dampak yang efektif bagi efisiensi pelaksanaan SAKIP Kota Payakumbuh.

Komitmen pemerintah daerah adalah suatu kunci utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah dalam menacapai suatu tujuan atau program yang dicapai. Keterkaitan tentatif pemerintah daerah dengan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemeirntah (SAKIP) saling terikat. Hal ini, komitmen pemerintah daerah menciptakan landasan untuk menerapkan SAKIP yang bertujuan untuk memantau kinerja instansi pemerintah, dengan adanya komitmen pemerintah daerah yang kuat, maka pemerintah daerah dapat mengintegrasikan SAKIP sebagai alat untuk meningkatkan transparansi, pertanggungjawaban, dan efisiensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Apabila dalam tujuan dan manfaat implementasi SAKIP tidak jelas atau tidak terukur dengan baik, hal tersebut dapat menyebabkan berkurangnya motivasi serta komitmen pemerintah daerah. Selain itu, keterbatasan sumber daya juga dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen pemerintah daerah dalam menerapkan SAKIP secara efektif.

Studi yang dilakukan oleh (Betta & Arza, 2020) menunjukkan peran komitmen perangkat daerah dalam mempengaruhi efisiensi SAKIP terbukti signifikan. Dengan adanya keterlibatann aktif dari perangkat daerah, implementasi SAKIP dapat ditingkatkan secara substansial.

Namun temuan ini berlawanan dengan hasil studi yang dilakukan oleh (Wulandari & Afriyenti, 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berdampak secara nyata terhadap efisiensi SAKIP di Pemerintahan Kota Padang maupun Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan.

Pada lingkungan instansi, budaya kerja merujuk pada normative, nilai-nilai, dan tindakan yang menggambarkan keadaan di lingkungan organisasi atau lingkungan kerja. Penguatan budaya kerja yang baik di pemerintahan dapat meningkatkan efisiensi, kepercayaan publik, serta dapat memberikan pelayanan yang baik pula. Hal tersebut melibatkan kepatuhan terhadap etika, dan fokus pada pemberdayaan masyarakat.

Budaya kerja yang baik dapat memperkuat efektivitas implementasi SAKIP. Dapat dilihat bahwa budaya kerja yang mendorong transparansi akan mendukung pelaksanaan SAKIP dengan memastikan bahwa informasi kinerja dapat dimengerti oleh semua pihak yang terlibat. Implementasi SAKIP yang efektif dapat dipengaruhi oleh budaya kerja yang menekankan pertanggungjawaban akan tindakan dan keputusan yang dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pardede, 2018) menyatakan peran budayya kerja menunjukkan dampak yang positif dan berarti terhadap implementasi Sistem Pertanggungjawaban Kinerja Lembaga Pemerintah di Pemerintahan Kota Bukit Tinggi. Namun, studi yang dilakukan oleh (Murdi & Putri, 2020) menunjukkan bahwa budaya

kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi SAKIP di Pemerintahan Kota Payakumbuh. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Betta & Arza, 2020) juga mencatat bahwa budaya organisasi tidak berdampak pada efektivitas pelaksanaan SAKIP.

Dari penjelasan latar belakang tersebut, terlihat bahwa nilai SAKIP yang diperoleh oleh Kabupaten Sidoarjo dalam 4 tahun terakhir (2019-2022) selalu fluktuatif, dengan penilaian BB (sangat baik), meskipun pergerakan nilai tersebut masih terbilang biasa dan tidak terlalu signifikan. Selain itu, pada instansi pemerintah di Kabupaten Sidoarjo juga masih banyak ditemukan adanya kasus korupsi yang berbanding terbalik dengan perolehan nilai SAKIP Kabupaten Sidoarjo. Sehingga, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai judul “Pengaruh Pedoman SAKIP dan Komitmen Pemerintah Daerah terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP Dimediasi Budaya Kerja di Kabupaten Sidoarjo”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang telah disebutkan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pedoman SAKIP memiliki pengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah komitmen pemerintah daerah memiliki pengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah pedoman SAKIP memiliki pengaruh terhadap budaya kerja di Kabupaten Sidoarjo?

4. Apakah komitmen pemerintah daerah memiliki pengaruh terhadap budaya kerja di Kabupaten Sidoarjo?
5. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Sidoarjo?
6. Apakah pedoman SAKIP memiliki pengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP melalui budaya kerja di Kabupaten Sidoarjo?
7. Apakah komitmen pemerintah daerah memiliki pengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP melalui budaya kerja di Kabupaten Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan informasi yang telah diuraikan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pedoman SAKIP terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Sidoarjo
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komitmen pemerintah daerah terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Sidoarjo
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pedoman SAKIP terhadap budaya kerja di Kabupaten Sidoarjo
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komitmen pemerintah daerah terhadap budaya kerja di Kabupaten Sidoarjo
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Sidoarjo
6. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pedoman SAKIP terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Sidoarjo melalui budaya kerja

7. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komitmen pemerintah daerah terhadap efektivitas penerapan SAKIP melalui budaya kerja

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa manfaat yang diantisipasi dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat penelitian ini diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pemahaman kita tentang seberapa efektif mengaplikasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terutama yang berkaitan dengan pemerintah Kabupaten Sidoarjo, sehingga dapat membuat inovasi implementasi SAKIP dalam peningkatan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini diantisipasi akan memberikan kolega wawasan baru kepada mahasiswa dan orang-orang yang sedang menyusun skripsi dan karya ilmiah tentang pengaruh pedoman SAKIP dan tentatif pemerintah daerah terhadap efisiensi implementasi SAKIP melalui budaya kerja pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.