

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kebijakan akuntabilitas di Indonesia diawali sejak tahun 1998 sebagai pengaruh paradigma *good governance* oleh *World Bank* dan UNDP (*United Nations Development Programme*) dengan salah satu asasnya yakni akuntabilitas. Hal ini diikuti dengan terbitnya regulasi - regulasi terkait baik akuntabilitas keuangan maupun kinerja, yang terakhir adalah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang mengatur khusus tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Akuntabilitas kinerja merupakan garda terdepan dalam perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) berkaitan dengan instansi pemerintah yang mampu mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran negara untuk menghasilkan pelayanan publik secara optimal. Perubahan cara pandang penyelenggaraan birokrasi yang semula berorientasi kerja (output) menuju birokrasi yang berorientasi hasil (outcome) merupakan titik berat dalam konteks akuntabilitas kinerja.

Untuk mencapai akuntabilitas kinerja pemerintah yang baik dan berorientasi hasil, maka pemerintah harus terlebih dahulu menetapkan hasil yang jelas berupa kondisi yang ingin diwujudkan, menentukan indikator kinerja keberhasilannya yang dapat diukur dan relevan. Selanjutnya, menentukan target dari tiap indikator yang digunakan dengan mempertimbangkan harapan masyarakat dan ketersediaan sumber daya, menentukan program dan kegiatan

yang akan dilakukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pemerintah harus pula membangun budaya organisasi yang berorientasi kinerja. Pada tahun 2024, diharapkan seluruh pemerintah daerah sudah berpredikat baik dalam penerapan SAKIP (Nani dkk, 2021)

Sebagai wujud pelaksanaan kewajiban terhadap peraturan perundang-undangan dan sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tupoksi BPMP NTT, BPMP NTT telah secara rutin menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Hanya pada tahapan evaluasi penerapan SAKIP, BPMP NTT belum mendapatkan hasil yang memuaskan. Sebagai contoh Tabel 1.1 menggambarkan hasil evaluasi tiga tahun terakhir (2021 – 2023)

Tabel 1.1 Hasil Evaluasi SAKIP BPMP NTT Tahun 2021 – 2023

No	Tahun	Target	Realisasi	Predikat
1	2021	100	75,56	BB
2	2022	100	78,00	BB
3	2023	100	78,75	BB

Sumber: BPMP NTT (2024)

Pada Tabel 1.1 hasil evaluasi SAKIP BPMP NTT dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2021 target untuk nilai SAKIP sebesar 100 namun realisasinya baru mencapai 75,56; untuk tahun 2022 target untuk nilai SAKIP sebesar 100 namun realisasinya baru mencapai 78,00 dan tahun 2023 target untuk nilai SAKIP sebesar 100 namun realisasinya baru mencapai 78,75. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi SAKIP BPMP NTT untuk 3 tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam upaya meningkatkan hasil evaluasi tersebut, penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SAKIP di BPMP NTT. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memunculkan alternative faktor-faktor yang sekiranya dapat meningkatkan hasil evaluasi SAKIP BPMP NTT di masa mendatang.

Hasil kajian pustaka terhadap faktor yang mempengaruhi penerapan SAKIP antara lain diungkapkan dalam table 1.2 berikut.

Tabel 1,2 Faktor Yang Mempengaruhi SAKIP

Peneliti	Judul	Faktor
Azis (2020)	Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul	(1) kejelasan pedoman SAKIP, (2) komitmen Pemerintah Daerah (3) bantuan pemerintah pusat
Raharja dkk (2018)	Strategi Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bogor	(1) keselarasan antar dokumen perencanaan, (2) perencanaan kinerja berorientasi hasil, (3) keterkaitan program/kegiatan dengan renstra, (4) penyusunan indikator kinerja individu, (5) pengukuran kinerja berjenjang, (6) pemanfaatan pengukuran kinerja.
Andriani, dkk (2015)	Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Mewujudkan Good Governance Pada Politeknik Negeri Padang	(1) Strategic Plan/Renstra, Annual Performance Plan/Renja, and Performance Establishment (2) performance measurement (3) performance reporting (4) performance evaluation (5) performance achievement
Yusrianti dan Safitri *2915(	Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang	(1) weak control and monitoring functions (2) limited budget allocations (3) lack of management commitment (4) lack of quality and quantity of human resources (5) lack of coordination
Ruscitasari (2019)	Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah	(1) quality of personnel, regulations, (2) leadership commitments, (3) data availability and information systems (4) rewards and punishment

Sumber: Tinjauan Pustaka

Tabel 1.2 menunjukkan banyaknya faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SAKIP di berbagai instansi Pemerintah di berbagai daerah. Tidak semua faktor akan dibahas pada penelitian ini. Pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SAKIP di BPMP NTT dibatasi pada empat faktor berikut.

- a. Komitmen Organisasi; dengan pertimbangan kebanyakan penelitian terdahulu menggunakan Komitmen Institusi seperti Komitmen Pemda, dan manajemen komitmen seperti komitmen pimpinan. Sedangkan pada penelitian ini digunakan komitmen organisasi yang lebih mengarah pada komitmen SDM nya.
- b. Budaya kerja; dengan pertimbangan kebanyakan penelitian terdahulu menggunakan faktor budaya organisasi. Penelitian ini memilih faktor budaya kerja yang lebih mengarah pada perilaku SDM.
- c. Peranan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), dengan pertimbangan bahwa dalam penerapan SAKIP memang diperlukan peran APIP dengan tugas barunya sebagai pemberi peringatan dini (*early warning*) dan penjamin kualitas kinerja (*quality assurance*). Sehingga penerapan SAKIP lebih meningkat efektivitasnya.
- d. Kepemimpinan transformasional; dengan pertimbangan kebanyakan peneliti terdahulu tidak memperhatikan faktor gaya kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi SAKIP. Pada hakekatnya kepemimpinan transformasional tidak langsung mempengaruhi efektivitas penerapan SAKIP, tetapi kepemimpinan transformasional sepanjang kajian pustaka mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi, dan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas penerapan SAKIP.

Penelitian Sukarno dkk (2020); Safryani dan Masdjojo (2022); serta Wulandari dan Afriyenti (2022) mengindikasikan adanya pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP. Sementara penelitian Murdi dan Putri (2020) mengindikasikan adanya pengaruh positif Budaya Kerja terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP. Sedangkan penelitian Betta dan Arza (2020); serta Murdi dan Putri (2020) mengindikasikan adanya pengaruh positif Peran APIP terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP. Selain itu penelitian Sazly dan Ardiani (2019); Ferizal dan Ikhbar (2022); serta Ariffin (2019) mengindikasikan adanya pengaruh positif Peran APIP terhadap Kinerja Institusi Pemerintah yang pada akhirnya diharapkan dapat mempengaruhi Efektivitas Penerapan SAKIP.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi rincian rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP?
3. Apakah Peran APIP berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP?

4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP?
5. Apakah Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Peran APIP, dan Kepemimpinan transformasional secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rincian rumusan masalah, dapat diidentifikasi rincian tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Peran APIP terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Peran APIP, dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.

1.4 Manfaat Penelitian

Temuan-temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang penerapan SAKIP pada umumnya dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SAKIP pada khususnya.
- b. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memperkaya referensi dan literatur dalam dunia kepastakaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SAKIP di BPMP NTT
- c. Hasil penulisan ini dapat dipakai sebagai acuan terhadap penulisan maupun penelitian sejenis untuk tahap berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi semua pihak yang berkepentingan di BPMP NTT dan memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti serta memberikan jawaban mengenai factor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SAKIP
- b. Menjadi wahana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir ilmiah sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.