

EFEKTIVITAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI KABUPATEN SUMBA TIMUR

Oleh
Ferdelince Lunga Nani¹, Hyronimus Rowa², Ani Martini³

^{1,2,3}Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Email: ¹ferdelin@gmail.com

Abstract

This research aims to determine and analyze the effectiveness of the Performance Accountability System of Government Agencies in increasing the accountability of local government in East Sumba Regency. The research design use descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, documentation and observation. The selection of informants was done based on purposive sampling technique. The theory used is the theory of effectiveness according to Duncan, namely the achievement of goals, integration and adaptation. The results of the study indicate that the implementation of the Government Performance Accountability System in East Sumba Regency has not been effective, as shown in the following three dimensions: 1) the achievement of the objectives is not fully met in terms of timeliness and targets. which is the target in the performance indicators set out in the document; 2) Integration, from the process and procedure of socialization that has not been running as expected, namely from the quantity of activities and results to be achieved, the lack of response from regional officials and the lack of competence of the organizers in addition, consensus development occurs without performance evaluation; 3) Adaptation of the implementation of this system from the availability of adequate supporting infrastructure but in terms of the use of information technology there is no such thing and increasing the capacity of resources, it is not optimal.

Keyword: *Effectiveness, The Government Agency Performance Accountability System, Good Governance, Accountability, Local Government*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam meningkatkan akuntabilitas pemerintahan daerah di Kabupaten Sumba Timur. Desain penelitian menggunakan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. Pemilihan informan dilakukan berdasarkan teknik *purposive sampling*. Teori yang digunakan adalah teori efektivitas menurut Duncan yaitu pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Instansi Kinerja Pemerintah di Kabupaten Sumba Timur belum berjalan efektif, sebagaimana tampak dalam tiga dimensi berikut: 1) pencapaian tujuan kurang terpenuhi secara keseluruhan dalam hal ketepatan waktu serta sasaran yang menjadi target dalam indikator-indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumennya; 2) Integrasi, dari proses dan prosedur sosialisasi belum berjalan sesuai harapan yakni dari kuantitas kegiatan maupun hasil yang ingin dicapai, masih kurangnya respon perangkat daerah maupun minimnya kompetensi penyelenggara, pengembangan konsensus tanpa dilakukan evaluasi kinerja; 3) Adaptasi penyelenggaraan sistem ini dari ketersediaan sarana prasarana pendukung cukup memadai, namun dari sisi pemanfaatan teknologi informasi belum ada serta peningkatan kemampuan sumber daya belum optimal.

Kata Kunci: Efektivitas, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Akuntabilitas, Pemerintah Daerah.

PENDAHULUAN

Kebijakan akuntabilitas di Indonesia diawali sejak tahun 1998 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, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang mengatur khusus tentang Sistem Akuntabilitas 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 (MenpanRB, n.d.-a).

Oleh karenanya, peranan penting pemerintah provinsi juga membantu kabupaten/kota dalam penerapan SAKIP, serta sistem pendampingan dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Sebagai wujud pelaksanaan kewajiban terhadap peraturan perundang-undangan dan sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap keberhasilan/kegagalan pelaksanaan visi pemerintah Kabupaten Sumba Timur dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan secara terukur, pemerintah daerah memenuhi instrumen-instrumen dalam SAKIP dan wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten/Kota serta disampaikan paling lambat tiga bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Secara garis besar, Pemerintah Kabupaten Sumba Timur memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dijabarkan dari tujuan dan sasaran atas visi dan misi Kabupaten Sumba Timur Tahun 2016 – 2021 setelah perubahan ketiga tahun 2019 yakni 26 IKU. Dalam sasaran misi ke empat yakni mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta akuntabel dengan indikator utama nilai akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten. Peroleh nilai capaian kinerja pada sasaran ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Analisis Capaian Sasaran Pada Indikator Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Serta Akuntabel Tahun 2020

Indikator Sasaran	Tahun 2019			Tahun 2020		Capaian Kinerja (%)
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	
1. Nilai AKIP Kabupaten	60 (B)	60,07 (B)	100,12	65 (B)	60,46 (B)	93,02
2. Opini BPK terhadap Lap. Keuangan	WTP	WTP	100	WTP	WTP	100
3. Nilai dan Pemingkatan LPPD	3,0000	2,7771	90	3,0000	Belum ada hasil	-
Rerata Capaian Kinerja			100,12			-

Sumber : Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (Timur, 2020, p. 97)

Tabel di atas terlihat capaian kinerja dengan indikator sasarannya nilai AKIP Kabupaten tahun 2020 tidak tercapai sesuai target dengan realisasi 93 % artinya meskipun tidak tercapai target nilai 65 akan tetapi sudah masuk dalam kategori B dengan interval B 60–70, serta mengalami peningkatan nilai dari tahun 2019. Hal ini memerlukan perbaikan lebih lanjut agar terus mengalami peningkatan serta tidak berpotensi menimbulkan inefisiensi anggaran.

Capaian nilai yang diperoleh hingga tahun akhir masa jabatan kepala daerah tahun 2020 sudah memenuhi target yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah (RPJMD), akan tetapi nilai capaian ini masih pada range interval terbawah kategori B. untuk mendapatkan hasil yang maksimal, perlu komitmen dari seluruh komponen pemerintah daerah. Komitmen kuat dari pimpinan instansi pemerintah untuk menciptakan *good governance* dan *clean government* di lingkungan kerjanya merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan SAKIP. Pimpinan harus mengubah pola pikirnya sehingga program dan kegiatan setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) betul-betul memberikan manfaat. (MenpanRB, n.d.-b)

Tabel 2

Hasil Penilaian Kinerja Oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

No.	Komponen SAKIP yang dinilai	Bobot	Nilai	
			Tahun 2019	Tahun 2020
1	Perencanaan kinerja	30	19,44	19,54
2	Pengukuran kinerja	25	13,86	13,96
3	Pelaporan kinerja	15	10,22	10,31
4	Evaluasi internal	10	5,80	5,80
5	Capaian kinerja	20	10,75	10,85
	Nilai hasil evaluasi	100	55,97	60,85
Tingkat akuntabilitas kinerja			B	B

Sumber: (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2020)

Berdasarkan tabel di atas, lima komponen SAKIP secara keseluruhan mengalami peningkatan meskipun belum signifikan jika dibandingkan dengan bobot yang ditetapkan dan hasil yang stagnan pada komponen evaluasi internal dengan nilai 5,80. Dengan demikian catatan serta rekomendasi yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi masih sama seperti tahun sebelumnya.

Merujuk pada fenomena di atas, peneliti merumuskan permasalahan yang dikaji yakni bagaimana efektivitas penyelenggaraan sistem ini di Kabupaten Sumba Timur dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Kabupaten Sumba Timur. Selain itu, hasil penelitian terkait yakni Efektivitas Penerapan SAKIP di Kabupaten Tasikmalaya (Ratminto & Winarsih, 2016, p. 179) yang memberikan gambaran representatif dampak

penerapan SAKIP terhadap kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapannya. Pedoman LAKIP, komitmen pemerintah daerah dan dukungan pemerintah pusat secara signifikan mempengaruhi efektivitas penerapannya. Penelitian kedua dengan judul Efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintahan Daerah Kota Bandung. (Christy, Setiana, & Cintia, 2018) dengan hasil penelitian SAKIP berorientasi insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS serta *contractibility* sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan itu, sebaliknya SAKIP berorientasi eksplorasi yang mempengaruhi kinerja PNS dan adanya faktor *contractibility* yang memperkuat dan memperlemah hubungan SAKIP.

Penelitian dengan judul Evaluasi Penerapan SAKIP (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi

Sulawesi Tengah), (Palenga, 2017) dengan hasil Penerapan SAKIP belum optimal disebabkan belum adanya keselarasan antar dokumen perencanaan dalam satu entitas organisasi, indikator kinerja dan target realisasi capaian belum terukur dengan baik. Penelitian berikut tentang Determinan Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau (Febiani, Irianto, & Purwanti, 2016) dengan hasil komitmen Satuan Kerja, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP, sedangkan dukungan pemerintah pusat dan pedoman evaluasi atas implementasinya tidak berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP.

Secara teoritis, Pemerintahan daerah (*self government*) adalah pemerintahan yang diselenggarakan oleh badan-badan daerah yang dipilih secara bebas dengan tetap mengakui supremasi pemerintahan nasional. Pemerintahan ini diberi kekuasaan, diskresi (kebebasan) mengambil kebijakan, dan tanggung jawab tanpa dikontrol oleh kekuasaan yang lebih tinggi (Nurcholis, 2005, p. 20). Pemerintah daerah yang dimaksud disini yakni Pemerintah Kabupaten Sumba Timur.

Sederhananya, efektivitas merupakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi. Akan tetapi pencapaian tujuan ini harus juga mengacu pada visi organisasi (Ratminto & Winarsih, 2016, p. 179). Mahmudi mengemukakan efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan (Mahmudi, 2015, p. 179) sedangkan

Priansa dan Garnida berpendapat bahwa konsep efektivitas merupakan konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi (Priansa & Garnida, 2013, p. 11). Adapun unsur-unsur efektivitas menurut Makmur adalah ketepatan penentuan waktu, perhitungan biaya, dalam pengukuran, berpikir, dalam melakukan perintah, dalam menentukan pilihan, dalam menentukan tujuan; dan ketepatan sasaran (Kurniawan, 2005, p. 106).

Efektivitas SAKIP dalam meningkatkan akuntabilitas pemerintah daerah menggunakan indikator pengukuran kriteria efektivitas yang dikemukakan Duncan (Indrawijaya, 2014, p. 189) yang mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit.
2. Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut prosedur dan proses sosialisasi.
3. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur peningkatan kemampuan dan sarana prasarana.

Penyelenggaraan SAKIP dalam pasal 5 (lima) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 meliputi: rencana

strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja; dan rewiu dan evaluasi kinerja. Keenam komponen tersebut merupakan satu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena peneliti ingin mengidentifikasi temuan berdasarkan fakta dan informasi dilapangan dengan mendeskripsikan dan menganalisis menggunakan teori efektivitas menurut Duncan

Peneliti menjadi instrument penting dalam penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan pemilihan dan penetapan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Informan dalam penelitian ini yakni *leading sector* pengelola SAKIP pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Sumba Timur serta tim penyusun dan perumus laporan kinerja kabupaten, perangkat daerah yang terkait dengan komponen SAKIP sekaligus sebagai penyelenggara sistem ini berjumlah sebelas orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian efektivitas salam penelitian menggunakan teori Duncan dengan 3 (tiga) dimensi yakni sebagai berikut:

A. Pencapaian Tujuan

Tujuan SAKIP secara umum adalah mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang

baik dan terpercaya atas keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan misi organisasi berdasarkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, peran perangkat daerah dan pemerintah daerah secara umum dalam menyelenggarakan SAKIP sangat diperlukan.

Ketepatan waktu serta penentuan sasaran yang tepat membantu penyelenggara dalam membuat keputusan serta dalam proses pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan yang berkenaan dengan waktu penyampaian laporan bahwa secara ketepatan waktu penyampaian laporan pemerintah daerah tercapai karena pemerintah daerah selalu berupaya untuk menyampaikan pada tiga bulan setelah tahun anggaran berakhir, akan tetapi terdapat keterlambatan dalam penyampaian laporan dan data oleh perangkat daerah kepada Bagian Organisasi maupun Inspektorat selaku Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yang melakukan evaluasi kinerja perangkat daerah. sehingga harus dilakukan insiatif tindakan penjemputan data yang diharapkan. Untuk penyusunan laporan kinerja pemerintah daerah tahun 2020 berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Organisasi terdapat 8 (delapan) Bagian di Sekretariat Daerah, 3 (tiga) Dinas serta 13 (tiga belas) Kecamatan yang tidak menyampaikan data ataupun laporan hingga bulan Maret 2021.

Jika dilihat dari capaian kinerja selama lima tahun masa jabatan Bupati 2016-2021 berdasarkan hasil wawancara serta dokumentasi ada yang tercapai tepat waktu namun tidak sedikit pula yang belum tercapai. Capaian kinerja pemerintah daerah Kabupaten Sumba Timur secara makro dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Capaian kinerja Makro Kabupaten Sumba Timur Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Makro	Capaian Kinerja Tahun N-1	Capaian Kinerja Tahun N	Perubahan (%)
1	Indek Pembangunan Manusia (IPM)	65,34	65,52	0,28
2	Angka Kemiskinan	30,02	29,65	-1,23
3	Pertumbuhan Ekonomi	5,13	-0,83	-116,18
4	PDRB Per Kapita ADHK	15.479.337	15.174.037	-1,97
5	PDRB Per Kapita ADHB	24.204.050	23.026.608	-4,86
6	Pertumbuhan Per Kapita	3,96	1,97	-50,25
7	Ketimpangan Pendapatan (Gini Ratio)	0,032	0,299	-9,994
8	Angka Harapan Lama Sekolah	12,81	18,82	46,92
9	Angka Harapan Hidup	64,94	65,13	0,29

Sumber: BPS Kabupaten Sumba Timur Tahun 2020.(Timur, 2020, p. 38)

Tabel diatas menunjukkan pencapaian tujuan pada tahun n-1 (2016) hingga mendekati akhir masa jabatan tahun n (2020) selama kurun waktu itu secara makro sebagian besar indikator banyak yang tidak tercapai, yang mengalami peningkatan pada angka harapan lama sekolah dan angka harapan hidup.

Secara mikro pada indikator sasaran yang terdapat dalam RPJMD telah terjadi empat kali perubahan penyederhanaan tujuan dan sasaran serta indikator kinerja utama dari 447 menjadi 26 indikator yakni pada tahun 2016, 2017, 2018 dan 2019. Karena perubahan mendasar ini yang menunjang penilaian capaian kinerja atas evaluasi MenpanRB pada SAKIP Kabupaten Sumba Timur yang semula memperoleh nilai CC menjadi B sejak Tahun 2019.

Berdasarkan triangulasi yang dilakukan baik sumber maupun metode untuk pencapaian tujuan yakni hasil wawancara dan dokumentasi, untuk dimensi pencapaian sasaran yang ditargetkan dalam pencapaian tujuan ada yang tercapai, akan tetapi masih banyak yang belum tercapai. Hasil evaluasi yang dilakukan Inspektorat pada LAKIP perangkat daerah berdasarkan indikator dalam RPJMD hingga tahun 2019 bahwa; pada misi pertama terdapat satu indikator dari empat indikator atau 12,50% dengan kategori tidak berhasil, tiga indikator

lainnya memperoleh capaian 75%, misi kedua dengan empat indikator sasaran tercapai 100%. Hasil pengukuran capaian sembilan indikator misi ketiga sebanyak lima indikator atau 55,56% termasuk dalam kategori sangat berhasil, dua indikator atau 22,22% dengan kategori berhasil, satu indikator atau 11,11% dengan kategori cukup berhasil dan satu indikator atau 11,11% belum ada hasil. Sedangkan hasil pengukuran pada misi ke empat pada lima indikator tujuan/sasaran terdapat tiga indikator atau 60% dengan kategori sangat berhasil dan dua indikator atau 40% belum ada hasil penilaian.

Secara keseluruhan dari 26 (duapuluh enam) indikator pemerintah Kabupaten Sumba Timur dapat diketahui bahwa 18 (delapan belas) indikator atau 69,23% sangat berhasil dan hanya empat yang mencapai 100%, 3 (tiga) indikator atau 11,54% berhasil, satu indikator atau 3,85% cukup berhasil, satu indikator atau 3,85% tidak berhasil dan tiga indikator atau 11,54% belum ada hasil penilaian. Ketiga indikator yang dimaksud yaitu indikator; pengeluaran wisatawan (*spending money*), lama tinggal wisatawan (*length of stay*) serta indeks kualitas lingkungan hidup. Hal ini terjadi karena ketiga indikator tersebut baru dimasukkan tahun 2019 sehingga belum ditetapkan dan diukur capaiannya.

Berdasarkan pertimbangan dimensi pencapaian tujuan SAKIP dari indikator

ketepatan waktu serta sasaran yang menjadi target dalam SAKIP belum terpenuhi secara keseluruhan, masih terdapat kekurangan dan perlu perbaikan di masa mendatang sehingga mendekati harapan akan pemerintahan yang baik dan benar.

B. Integrasi

Merupakan pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan membangun komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Kaitannya dengan penyelenggaraan SAKIP yakni integrasi antara seluruh perangkat daerah sejak perencanaan strategis hingga implementasi setiap program kegiatan dalam upaya pencapaian visi pemerintah daerah sesuai indikator-indikator yang ditetapkan.

Secara proses dan prosedur dalam melakukan sosialisasi terkait penyelenggaraan SAKIP di Sumba Timur berjalan, namun tidak optimal sesuai harapan. Disebabkan oleh frekuensi kegiatan terkait baik berupa *cauching clinic*, bimbingan teknis yang terbatas dilakukan karena kurang keberpihakan kebijakan anggaran. Dilain sisi, respon dari pimpinan perangkat daerah kurang, sehingga berpengaruh pada keseluruhan proses penyelenggaraan SAKIP. Hal tersebut berdasarkan wawancara dan dokumentasi hingga tahun 2019 masih terdapat penyelenggaraan kegiatan bimbingan teknis yang dilakukan oleh Bagian Organisasi, tapi dari sisi perencanaan strategis tidak dilakukan pelatihan, perangkat daerah melakukan pendampingan dan konsultasi secara mandiri dalam penyusunannya. Demikian juga halnya partisipasi dalam penyusunan SAKIP saat di berikan *cauching clinic*

minimnya respon positif dari pimpinan perangkat daerah untuk hadir sebagai bentuk komitmen dan hanya mewakilkan.

Berdasarkan hasil analisis data wawancara serta dokumentasi, semenjak penerapan sistem AKIP di Sumba Timur belum ada produk hukum berupa Peraturan Bupati sebagai tindak lanjut atas penyelenggaraan SAKIP sebagaimana yang telah di atur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, pernah di buat draft Peraturan Bupati tapi tidak direalisasikan hingga saat ini. Sedangkan regulasi yang berkenaan hanya terkait perubahan indikator utama dalam RPJMD, sebagai berikut:

1. Peraturan Bupati Sumba Timur Nomor 44 Tahun 2019 tentang Laporan Evaluasi dan Reviu Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Sumba Timur 2016-2021.
2. Peraturan Bupati Sumba Timur Nomor 38 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Kabupaten Sumba Timur 2016-2021.

Pemerintah daerah sebagai suatu kesatuan organisasi, untuk mencapai visi dan misi yang sama perlu membangun komunikasi yang efektif dan berkesinambungan antar perangkat daerah, serta adanya kesatuan hati dan komitmen yang sama antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah konsensus untuk membawa perubahan yang lebih baik yakni terciptanya reformasi birokrasi.

Pengembangan konsensus yang selama ini berjalan di Sumba Timur berdasarkan analisis data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa Kesepakatan itu ada dalam bentuk dokumen namun ketika menjalankannya sulit. Target kinerja dalam perjanjian kinerja itu tak sejalan dengan

kegiatan yang dijalankan. Persoalan implementasi kegiatan yang harus berhadapan dengan situasi global, nasional ataupun daerah yang tidak pasti. Contohnya; pandemi covid saat ini, yang mana terjadi perubahan target dalam program kegiatan dan tidak lagi sesuai dalam perencanaan awal serta tidak ditindaklanjuti dengan perbaikan dokumen perjanjian kinerja.

Selain itu, fakta yang terjadi dilapangan evaluasi kinerja yang secara berkala tidak dilakukan sehingga tidak mengetahui mengapa target kinerja belum tercapai, tidak bisa mengukur prangkat daerah mana yang berkinerja baik. Indikator kinerja belum menjadi rujukan penentuan kinerja perangkat daerah maupun individu. Dapat dikatakan bahwa pemerintah daerah kurang sepatat dalam mewujudkan SAKIP.

C. Adaptasi

Secara konstan jaman terus mengalami perubahan dan organisasi harus mampu menyesuaikan dengan perubahan yang ada agar tetap bertahan karena proses itu akan terus berlangsung tidak bisa ditahan apalagi dihentikan. Keberhasilan perubahan dapat terjadi apabila perubahan itu diantisipasi oleh organisasi dengan melakukan adaptasi. Tolok ukur efektivitas SAKIP di Kabupaten Sumba Timur dalam dimensi adaptasi adalah peningkatan kemampuan kaitannya dengan kompetensi sumber daya serta sarana dan prasarana karena SDM memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan adaptasi.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa informan serta observasi dilapangan, ketersediaan sarana dan prasarana penunjang penyelenggaraan SAKIP di Sumba Timur dari segi peralatan dan

perlengkapan kantor sudah memadai. Kelemahan terjadi pada ketersediaan sarana yang berbasis IT yang mempermudah koneksi, integrasi serta menunjang penyediaan basis data yang belum menjadi perhatian Pemerintah Sumba Timur, sebagai upaya dalam proses adaptasi di era industri 4.0 bahkan sudah memasuki era 5.0. Meskipun aplikasi atau teknologi bukan segalanya, aplikasi itu hanya *tools* saja kalau tersedia juga segalanya jadi mungkin, akan lebih mempermudah pekerjaan, yang paling menunjang yakni *soft skill* manusia yang berbasis *knowledge* agar setiap perubahan mudah dilakukan penyesuaian.

Akan tetapi dengan kondisi daerah seperti Sumba Timur dan kemampuan keuangan yang terbatas, dicukupkan saja, yang ada masih memadai dan tidak mengganggu hasil pencapaian kinerja pada akhir tahun sebagaimana pendapat Sekretaris Daerah.

Hasil wawancara serta observasi dilokasi penelitian, aplikasi yang di hibahkan oleh Pemerintah Kota Bandung sangat bagus dan sangat detail hingga penentuan indikator individu bahkan perolehan tunjangan berdasarkan capaian kinerja, kendala yang dihadapi masih menggunakan server yang terhubung dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Aplikasi e-SAKIP ini, data diinput serta untuk pelaporan kinerja secara otomatis terlihat dalam aplikasi. Aplikasi ini sudah dipublikasikan pada website milik Pemerintah daerah, sehingga perangkat daerah secara mandiri dapat mengupload data karena *user*nya sudah diberikan bahkan pernah saat cauching klinik yang dilakukan kerjasama dengan Bagian Organisasi dan Tata Laksana Kota Bandung serta Biro Propinsi Nusa Tenggara Timur

sebagai tidak lanjut setelah kepulangan dari studi tiru.

Akan tetapi konektivitas kurang baik, mengingat Pemerintah Kota Bandung juga menggunakan server yang sama. Selain itu, pemerintah daerah hingga saat ini belum merealisasikan penyediaan server dimaksud dan perangkat daerah tidak menindaklanjuti proses input data pada tahun berikutnya. Walaupun terdapat respon positif dari peserta saat pelatihan.

Proses penyesuaian yang menjadi kunci dalam suatu organisasi yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi, maka peningkatan akan kompetensi menjadi hal yang krusial untuk terus dilakukan. Kompetensi sumber daya dalam SAKIP, berkaitan secara langsung dengan pengelola perencanaan serta *data base* di tiap perangkat daerah karena sesungguhnya dapur dalam mengolah semua laporan itu ada di sub bagian program setiap perangkat daerah.

Berdasarkan hasil dokumentasi serta hasil observasi penulis, jumlah PNS dengan tingkat pendidikan dari Diploma hingga Doktoral yang dimiliki pemerintah kabupaten Sumba Timur hingga Januari 2021 berjumlah 3.004 orang dengan jumlah Sarjana terbanyak yakni 2.136 orang, sedangkan jumlah OPD di Sumba Timur yakni 56 perangkat daerah (belum termasuk 12 Bagian dari Sekretariat Daerah dan 3 Bagian pada Sekretariat DPRD).

Secara komposisi kuantitas antara tingkat pendidikan pegawai dan jumlah perangkat daerah, disandingkan dengan hasil wawancara beberapa informan, kebutuhan sumber daya manusia diharapkan tercukupi. Sedangkan upaya peningkatan kompetensi dalam pengelolaan SAKIP dilakukan Bimtek pada

tahun 2017, tahun 2018 dan tahun 2019. Tahun 2020 dan 2021 tidak lagi dilakukan karena terjadi pemotongan anggaran sebagai akibat *refocusing*, misalnya tahun ini menurut Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah permintaan dari pusat dari dana DAU kurang lebih 19 lebih Milyar hampir 20 Milyar, belum lagi permintaan menyiapkan dana untuk vaksin dan penanganan covid, pemotongan lagi sehingga betul-betul kewalahan.

Kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk di tindaklanjuti dalam arah kebijakan pengelolaan manajemen kepegawaian berbasis kompetensi di Sumba Timur, sehingga rekrutmen pegawai didasarkan pada kebutuhan organisasi, terutama jabatan struktural dengan mempertimbangkan Anjab ABK.

Selain untuk kebutuhan organisasi, pengembangan sumber daya manusia sudah menjadi keharusan di era globalisasi saat ini agar mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang tidak dapat dihindari, hal ini merupakan bagian dari proses adaptasi yang dilakukan organisasi, dengan pertimbangan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam organisasi makin beragam dan beraneka pilihannya serta untuk mewujudkan efektivitas organisasi, kemampuan sumber daya manusia merupakan syarat yang mutlak

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi adaptasi dalam penyelenggaraan SAKIP berdasarkan indikator sarana prasarana maupun kemampuan sumber daya baik manusia maupun anggaran belum efektif, namun sudah terdapat keinginan yang kuat untuk melakukan perubahan maupun proses

penyesuaian dalam lingkup pemerintah daerah.

SIMPULAN

SAKIP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur dalam meningkatkan akuntabilitas pemerintahan daerah masih belum efektif, dari dimensi pencapaian tujuan kurang terpenuhi secara keseluruhan dalam hal ketepatan waktu serta sasaran yang menjadi target dalam indikator-indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumennya. Dimensi integrasi dari proses dan prosedur sosialisasi belum berjalan sesuai harapan, serta adaptasi dalam pemanfaatan teknologi informasi belum ada meskipun peralatan dan perlengkapan kantor cukup memadai, disamping itu peningkatan kemampuan sumber daya juga belum optimal baik disebabkan terbatasnya anggaran maupun belum didukung oleh manajemen kepegawaian yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Christy, Y., Setiana, S., & Cintia, P. (2018). Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintahan Daerah Kota Bandung (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; Bagian Umum dan Perlengkapan dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik). *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9(2), 93–103. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.469>
- Febiani, I., Irianto, G., & Purwanti, L. (2016). Determinan Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 831–848.
- Indrawijaya, A. I. (2014). *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). *Hasil Evaluasi Atas AKIP di Kabupaten Sumba Timur* (No. B/392/AA.05/2021). Jakarta.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Jogjakarta: Pembaruan.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- MenpanRB, H. (n.d.-a). Kementerian PANRB Dorong Lima Quick Wins Reformasi Birokrasi 2020-2024. Retrieved from Menpan.go.id website: <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-dorong-lima-quick-wins-reformasi-birokrasi-2020-2024>
- MenpanRB, H. (n.d.-b). Komitmen Pimpinan, Faktor Penting Optimalisasi SAKIP. Retrieved from Menpan.go.id website: <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/komitmen-pimpinan-faktor-penting-optimalisasi-sakip>
- Nurcholis, H. (2005). *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Palenga, F. (2017). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah). *Katalogis*, 5(1), 172–181.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Ratminto, & Winarsih. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta.
- Timur, B. T. P. dan O. D. K. S. (2020). *LPPD Kabupaten Sumba Timur Tahun 2020*. Sumba Timur.
- Perundang-Undangan**
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah.