

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kualitas kerja lembaga pemerintahan bisa dikatakan baik bila semua rencana strateginya telah tercapai dan tujuan organisasi tercapai seperti apa yang telah di rencanakan sebelumnya dalam periode tertentu, rencana strategi tidak dibuat dengan asal harus merujuk pada visi dan misi organisasi tersebut, sebagai bentuk kesuksesan dan ketidakberhasilan pelaksanaan kegiatan disesuaikan dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan diatur. Instansi pemerintahan selalu mendapat tuntutan kinerja yang baik bersama dengan penerapan prinsip otonomi daerah serta pembentukan regulasi terkait pengelolaan pemerintahan. (Novatiani, Rusmawan Kusumah, & Vabiani, 2019).

Sering kali kita tidak menyadari bahwa penyebab munculnya konsep tata kelola pemerintahan yang baik itu dikarenakan keberadaan rasa tidak puas terhadap kinerja pemerintah selama periode waktu yang telah berlalu, diamanahkan untuk pelaksana tugas dalam pertimbangan publik. Pada konsep *good governance* ini di bahas salah satunya akuntabilitas yang diyakini apabila terpenuhinya tanggung jawab dari pemerintah atas segala tindakan yang di lakukan sehingga, akan muncul suatu sistem pengelolaan pemerintahan yang efektif tentu tidak hanya aspek akuntabilitas saja yang mempengaruhi tata kelola pemerintahan yang baik namun delapan aspek lainnya pun berkesinambungan dalam menciptakan *good governance*.

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah terstruktur untuk menentukan sejauh mana program kegiatan yang direncanakan telah diimplementasikan sesuai dengan rencana awal. Yang tidak kalah pentingnya adalah menilai apakah program tersebut berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan selama proses perencanaan. (Novatiani et al., 2019).

Pengukuran kinerja dilakukan pada awalnya dengan menentukan indikator kinerja yang memberikan informasi sedemikian rupa. Indikator kinerja berfungsi sebagai monitor kinerja dalam menghasilkan output, input, outcome, benefit dan impact. Menurut Nordiawan & (Hertianti, 2010) Pengukuran kinerja memiliki manfaat penting dalam mendukung para pengambil keputusan untuk mengawasi serta meningkatkan kinerja yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga memenuhi persyaratan akuntabilitas publik. (Novatiani, 2019).

Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2022		Capaian (%)
			Target	Realisasi	
1.	Meningkatnya Kegemaran Membaca Masyarakat	Indeks Membaca Masyarakat	63 Poin	61,49 Poin	97%
		Nilai Tingkat Kegemaran Membaca Masyarakat	71 Poin	70,10 Poin	98%
2.	Tertibnya Arsip perangkat Daerah	Persentase Perangkat Daerah Yang Mengelola Arsip Secara Tertib	45 Persen	73,68 Persen	163%
		Nilai Laporan Audit Kearsipan Internal	Kategori BB	Kategori B	75%
3.	Meningkatnya ketersediaan sumber arsip kesejarahan	Persentase Penyelamatan dan Pelestarian Arsip Statis	68%	68%	100%
		Persentase Akuisisi dan Pelestarian arsip Statis	50%	68%	136%
Rata-rata					111,50%

Gambar 1. 1
Target Realisasi Kinerja DISPUSIPDA

Sumber : (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, 2022)

(Dispupida) Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki suatu rencana strategis yang telah ditetapkan untuk periode tahun 2018-2023. Menjelang berakhirnya periode pada tahun 2022, terdapat indikator dalam rencana strategis tersebut yang belum mencapai targetnya. Salah satu indikator tersebut adalah indeks membaca masyarakat, yang seharusnya mencapai 97%, namun kinerjanya hanya mencapai 61,49 poin dari target 63 poin.

Berdasarkan analisis faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian atau penurunan kinerja, dan opsi alternatif yang telah diterapkan oleh Dispupida Daerah Provinsi Jawa Barat,

permasalahan ini muncul karena minimnya pemanfaatan sumber bacaan, kurangnya kebiasaan membaca, dan terbatasnya fasilitas membaca. (*Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, 2022*).

Indikator lainnya lainnya ialah minat membaca masyarakat yang mencapai tingkat kinerja 98%, melebihi target rencana strategis sebesar 71 yang berhasil terealisasi sebesar 70,10 poin. Situasi tersebut diakibatkan oleh kurangnya pelestarian koleksi nasional. (*Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, 2022*).

Kinerja Instansi Pemerintah Dispusipda Daerah Provinsi Jawa Barat tersebut ada dua indikator sasaran strategis kinerja yang belum memenuhi target sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja Dispusipda Daerah Provinsi Jawa Barat belum Optimal sebab menurut (Bernardin dan Russel dalam Damayanti Evi) salah satu indikator kinerja merupakan kuantitas yang dimaksud ialah berkaitan dengan nilai pekerjaan dan produktivitas yang diciptakan karyawan nilai kesulihuran kinerja ini dapat diukur terhadap target yang terungkap selama pelaksanaan rencana hal ini dilakukan organisasi untuk membuat pengukuran kuantitatif kinerja lebih dapat diandalkan (Damayanti & Hermanto, 2018).

Sehingga dengan tidak tercapainya target strategi yang telah ditetapkan DISPUSIPDA JABAR maka kinerja instansi belum dapat dikatakan optimal dengan tidak memenuhinya indikator yang dikemukakan Bernardin dan Russel. Peranan akuntabilitas di perlukan guna agar meningkatnya kinerja instansi pemerintah menurut .

Akuntabilitas merujuk pada tanggung jawab untuk menjelaskan pencapaian dan ketidakberhasilan implementasi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dilakukan melalui pelaporan periodik menggunakan suatu sistem pertanggungjawaban. (Sakti, 2018).

Akuntabilitas dan kinerja ini sangat bersinggungan tentu dalam tiap organisasi atau manajemen di butuhkan pertanggungjawaban dari setiap keputusan selain itu agar tetap pada jalurnya suatu organisas dan manajemen. Selain itu ruang lingkup Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) mencakup Perjanjian Kinerja, Rencana Kerja, Pengukuran

Kinerja, Pemrosesan Data Kinerja, Pelaporan Kinerja, serta Evaluasi serta Revisi Kinerja, penting bagi instansi pemerintah untuk merancang dan meningkatkan sistem pelaporan kinerja. Pengukuran kinerja memegang peran krusial dalam mengevaluasi sejauh mana kemajuan yang telah dicapai oleh instansi pemerintah.

Berdasarkan observasi peneliti bahwa kinerja Dispusipda Daerah Provinsi Jawa Barat belum optimal hal ini dapat dilihat sebagaimana dijelaskan oleh Bernardin & Russel 2011 kuantitas merupakan nilai pekerjaan serta produktivitas yang diciptakan oleh karyawan, nilai kinerja keseluruhan ini dapat diukur terhadap target yang terungkap selama pelaksanaan rencana. Hal ini dilakukan organisasi atau manajemen perusahaan untuk membuat pengukuran kuantitatif kinerja lebih dapat diandalkan.

Sedangkan pada praktiknya di Dispusipda Daerah Provinsi Jawa Barat target pelaksanaan rencana belum tercapai yaitu target harian pengelolaan arsip dinamis dan statis yang belum tercapai dengan jumlah target 20box/orang dalam satu hari sedangkan pada pelaksanaannya hanya kurang dari 20box/hari. Dan berdasarkan rencana pelaksanaan target indeks membaca masyarakat pada tahun 20 sebesar 69,50% namun pada realisasinya hanya tercapai 61,49%

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan, peneliti bermaksud untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan merujuk pada konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penentuan masalah dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. kinerja Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat belum tercapai maksimal.

2. produktivitas kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat belum maksimal.
3. Belum efektif dan efisien kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Tidak dapatnya mencapai sasaran target kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.3 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang ada, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Keasipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai?
3. Seberapa besar pengaruh sistem yang konsistem terhadap kinerja pegawai?
4. Seberapa besar pengaruh tingkat capaian dan sasaran terhadap kinerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penelitian ini:

1. Untuk menilai sejauh mana dampak akuntabilitas terhadap prestasi karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Mengatahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem yang konsisten terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui seberapa besat pengaruh tingkat capaian dan sasaran terhadap kinerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat pada penelitian ini, yakni keunggulan secara teoritis serta manfaat secara praktis, yang dapat dijelaskan sebagai berikut::

- 1) Keuntungan teoritis
 - a. Memberikan pemahaman serta kontribusi pengetahuan terhadap penemuan-penemuan sebelumnya sebagai bentuk apresiasi terhadap topik penelitian dalam mengevaluasi kinerja lembaga pemerintah.
 - b. Dapat digunakan sebagai materi diskusi serta pengembangan akademis, seperti penelitian kritis untuk menilai kinerja lembaga pemerintah di tingkat lokal..
- 2) Keuntungan praktis
 - a. Untuk DISPUSIPDA JABAR hasil penelitian ini hendaknya menjadi masukan dan saran untuk membantu perencanaan strategis yang telah ditetapkan sehingga kinerja dapat dilaksanakan secara optimal dan lebih baik.
 - b. Untuk penulis, penelitian ini seharusnya menjadi tugas yang memungkinkan penerapan pengetahuan dari berbagai materi yang terkait dengan pertanyaan dalam lingkup perkuliahan atau pekerjaan di masa depan.
 - c. Untuk publik secara umum, diharapkan bahwa hasil penelitian dapat menyediakan panduan dan pilihan bagi mereka yang tengah mengembangkan model penelitian yang serupa.

1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, sesuai dengan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih, serta Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah diwajibkan

mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, serta pengelolaan sumber daya yang dimilikinya.

Untuk mencapai pemerintahan daerah yang efektif dan efisien, pemerintah daerah harus bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program yang telah ditetapkan oleh para pemangku kepentingan. Tanggung jawab ini bertujuan untuk mencapai misi organisasi secara terukur, berdasarkan sasaran atau target kinerja yang ditentukan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang disusun secara berkala.

Sebagai acuan, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 diterbitkan untuk memberikan panduan teknis mengenai perjanjian kinerja, pelaporan kinerja, dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah. Peraturan ini menjadi pedoman bagi setiap instansi pemerintah dalam menyusun perjanjian dan laporan kinerja, serta prosedur reviu. Penyusunan LKIP sendiri merujuk pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023.

Pengukuran terhadap pencapaian kinerja membutuhkan pemahaman mendalam mengenai rencana strategis lembaga terkait. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang merupakan laporan resmi hasil penilaian kinerja, bertujuan untuk mempertanggungjawabkan pencapaian hasil, proses yang dilakukan, dan pengelolaan sumber daya. Selain itu, pelaporan ini juga berfungsi sebagai mekanisme pertanggungjawaban (Sakti, 2018).

(Bernardin dan Russel 2011) digunakan untuk pengukuran kinerja, berikut ini ada 6 aspek untuk mengukur kinerja :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu

- d) Efektivitas Biaya
- e) Kebutuhan Pegawai
- f) Pengaruh Interpesonal

Mardiasmo (2006) mengemukakan bahwa akuntabilitas publik mencakup kewajiban dari pihak yang ditunjuk (agen) untuk memberikan penjelasan, melakukan evaluasi, melaporkan, serta menunjukkan semua kegiatan yang menjadi tanggung jawab mereka kepada pihak yang menunjuk (prinsipal), yang memiliki hak dan wewenang untuk menuntut pertanggungjawaban tersebut. Sementara itu, Evi Damayanti (2019) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek utama yang digunakan untuk menilai akuntabilitas :

- a) Komitmen
- b) System yang konsisten
- c) Tingkat capaian



Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran

