

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan tata kelola pemerintahan modern yang ideal bertumpu pada kemampuan instansi publik dalam mewujudkan kinerja organisasi yang responsif, efektif, dan berorientasi pada hasil. Paradigma pelayanan publik saat ini menuntut pemerintah untuk tidak sekadar menjalankan agenda rutin, melainkan harus mampu membuktikan bahwa seluruh program kerja memberikan dampak nyata bagi masyarakat secara transparan. Keberhasilan instansi dalam memenuhi standar pelayanan tersebut menjadi ukuran utama dalam menilai tingkat efektivitas tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pencapaian kinerja aparatur yang optimal secara konseptual dipengaruhi oleh dua pilar utama, yaitu akuntabilitas kerja dan kualitas sumber daya manusia. Akuntabilitas berfungsi sebagai (mekanisme) pertanggungjawaban yang memastikan setiap aparatur bekerja secara terukur, jujur, dan berorientasi pada pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu, kualitas sumber daya manusia merupakan fondasi penggerak yang menentukan sejauh mana pegawai memiliki kompetensi, pemahaman tugas, serta etika profesional dalam menjalankan kewajibannya. Integrasi antara komitmen akuntabilitas yang tinggi dan kapasitas sumber daya manusia yang memadai akan menciptakan iklim kerja yang produktif serta berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kecamatan memegang peranan strategis sebagai lini terdepan pemerintah daerah dalam mengimplementasikan prinsip tata kelola kerja yang ideal tersebut. Sebagai unit organisasi yang berinteraksi langsung dengan warga, kecamatan bertugas mengelola berbagai urusan administrasi, pelayanan kependudukan, hingga koordinasi pembangunan di tingkat lokal. Tingkat keberhasilan pelayanan publik serta persepsi masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para pegawai yang bertugas di tingkat kecamatan.

Tabel 1.1 Perbandingan capaian nilai AKIP tahun 2024

No	Perangkat Daerah	Nilai
1	Bekasi Barat	62,81
2	Bekasi Selatan	75,61
3	Bekasi Utara	72,74
4	Bekasi Timur	76,55
5	Medan Satria	78,90
6	Mustikajaya	74,85
7	Rawalumbu	77,90
8	Bantargebang	74,78
9	Jatisampurna	75,57
10	Jatiasih	60,23
11	Pondok Melati	75,14
12	Pondokgede	77,14

Sumber: (Laporan Kinerja Intansi Pemerintah, 2024)

Berdasarkan data perbandingan nilai akuntabilitas kinerja instansi di 12 kecamatan se-Kota Bekasi, terlihat adanya ketimpangan capaian nilai yang cukup signifikan antarwilayah. Mayoritas kecamatan mampu mencatatkan nilai pada rentang 74 hingga 78, dengan capaian tertinggi diraih oleh Kecamatan Medan Satria sebesar 78,90, disusul oleh Kecamatan Rawalumbu (77,90) dan Kecamatan Pondokgede (77,14). Sebaliknya, Kecamatan Bekasi Barat mencatatkan capaian nilai sebesar 62,81, yang menempatkannya pada peringkat kedua terendah di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Capaian ini berada jauh di bawah rata-rata sebagian besar kecamatan lainnya dan terpaut selisih 16,09 poin dari kecamatan berkinerja tertinggi. Kondisi ini menegaskan adanya permasalahan nyata dan indikasi kesenjangan efektivitas tata kelola kinerja di Kecamatan Bekasi Barat, sehingga memerlukan perhatian serta penanganan yang lebih serius melalui evaluasi faktor-faktor penentunya.

Tabel 1.2 Perbandingan capaian tahun 2021-2023

Capaian Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Nilai AKIP yang menjadi target		
		2021	2022	2023
Target	Nilai	70	71	70
Realisasi	Nilai	70	71	63,41

Sumber: (Laporan Kinerja Intansi Pemerintah, 2024)

Rendahnya raihan nilai Kecamatan Bekasi Barat pada tingkat Kota Bekasi tersebut jika ditelusuri lebih dalam bukanlah sebuah peristiwa kebetulan atau fenomena sesaat, melainkan bagian dari tren penurunan kinerja yang telah berlangsung selama beberapa tahun terakhir. Mengacu pada rekam jejak historis periode 2021 hingga 2023, Kecamatan Bekasi Barat sebenarnya pernah menunjukkan performa kerja yang sangat baik dan konsisten. Pada tahun 2021 dan tahun 2022, instansi ini mampu memenuhi target kinerja secara sempurna (100%), yakni merealisasikan nilai 70,00 dari target 70 pada tahun 2021, serta merealisasikan nilai 71,00 dari target 71 pada tahun 2022. Namun, titik balik penurunan kinerja mulai terjadi secara drastis pada tahun 2023. Pada tahun tersebut, realisasi nilai AKIP Kecamatan Bekasi Barat mengalami penurunan tajam menjadi 63,41 dari target yang ditetapkan sebesar 70,00. Kemerosotan capaian ini menjadi sinyal awal ditemukannya kerapuhan dalam sistem pengelolaan dan pelaporan akuntabilitas di tingkat kecamatan.

Tabel 1.3 Capaian kinerja sasaran kecamatan bekasi barat

Indikator	Satuan	Tahun 2024		Capaian kinerja tahun 2024	Keterangan
		Target	Realisasi		
Nilai AKIP Kecamatan Bekasi Barat	Nilai	72	62,81	87,24%	Tidak Tercapai

Sumber: (Laporan Kinerja Intansi Pemerintah, 2024)

Tren penurunan performa yang dimulai sejak tahun 2023 tersebut berlanjut dan kian memburuk pada tahun 2024. Berdasarkan dokumen penetapan sasaran strategis tahun 2024, Kecamatan Bekasi Barat menetapkan target perolehan nilai AKIP sebesar

72,00. Namun, realisasi di lapangan hanya mampu mencapai angka 62,81, yang berarti persentase capaian kinerjanya hanya menyentuh angka 87,24%. Dengan hasil tersebut, indikator kinerja utama ini secara resmi ditetapkan dalam status "Tidak Tercapai". Ketidakmampuan instansi dalam memenuhi target kinerja yang telah direncanakan selama dua tahun berturut-turut ini mengonfirmasi bahwa kendala yang dihadapi Kecamatan Bekasi Barat bukan lagi sekadar permasalahan teknis biasa, melainkan mencerminkan adanya hambatan sistemik dalam menjaga dan memulihkan mutu akuntabilitas kerjanya.

Tabel 1.4 Pencapaian indikator kinerja sasaran nilai AKIP 2024 di kecamatan bekasi barat

No	Komponen yang dinilai	Tahun 2024	
		Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	18,73
2	Pengukuran Kinerja	30	18,55
3	Pelaporan Kinerja	15	10,36
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	25	15,17
Nilai Hasil Evaluasi		100	62,81
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B

Sumber: (Laporan Kinerja Intansi Pemerintah, 2024)

Untuk memahami akar penyebab dari tidak tercapainya target nilai sebesar 62,81 dengan predikat tingkat akuntabilitas kinerja "B" pada tahun 2024 tersebut, analisis dilakukan terhadap rincian komponen penilainya. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta pedoman evaluasi dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, akuntabilitas kinerja instansi secara resmi diukur melalui empat komponen utama, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi pada Kecamatan Bekasi Barat tahun 2024, dua komponen dengan bobot

paling dominan yakni Perencanaan Kinerja (bobot 30%) dan Pengukuran Kinerja (bobot 30%) masing-masing hanya memperoleh nilai sebesar 18,73 dan 18,55. Kondisi ketidakefektifan ini juga diperkuat oleh rendahnya raihan pada komponen Pelaporan Kinerja (bobot 15%) yang hanya meraih nilai 10,36, serta komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (bobot 25%) yang berada di angka 15,17. Terjadinya penyusutan poin di seluruh tahapan mendasar sebagaimana diamanatkan dalam Perpres dan PermenPANRB tersebut mulai dari penyusunan perencanaan strategis, formulasi indikator keberhasilan, transparansi laporan pertanggungjawaban, hingga pengawasan internal membuktikan bahwa kelemahan akuntabilitas di Kecamatan Bekasi Barat bersifat menyeluruh. Fenomena ini mengindikasikan adanya keterbatasan kapabilitas dan pemahaman teknis sumber daya manusia (SDM) aparatur dalam mengelola keseluruhan siklus manajemen kinerja organisasi.

Di samping fenomena kuantitatif pada indikator nilai akuntabilitas tersebut, permasalahan substantif lain yang turut menjadi akar penyebab adalah rendahnya mutu sumber daya manusia (SDM) aparatur. Hasil evaluasi kinerja internal menunjukkan masih ditemukannya pegawai yang memiliki keterbatasan kapabilitas teknis dalam menyusun laporan pertanggungjawaban, kurangnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta belum konsistennya penerapan standar operasional prosedur (SOP) dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain aspek kompetensi teknis, permasalahan etika dan perilaku pelayanan juga menjadi sorotan penting, di mana masih ditemukan oknum pegawai yang bersikap tidak ramah saat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Hal ini berdampak langsung pada penurunan tingkat kepuasan publik, khususnya pada indikator kompetensi dan perilaku pelaksanaan layanan.

Pembiaran terhadap masalah rendahnya akuntabilitas dan keterbatasan mutu sumber daya manusia ini berpotensi merusak efektivitas organisasi secara berkelanjutan. Apabila kendala dalam penyusunan laporan kinerja, rendahnya kepatuhan SOP, dan buruknya etika pelayanan tidak segera diatasi, kualitas pelayanan publik di Kecamatan Bekasi Barat akan terus mengalami kemerosotan. Hal tersebut

tidak hanya bermuara pada menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, tetapi juga menghambat pencapaian target pembangunan daerah secara keseluruhan.

Penyelesaian atas permasalahan tersebut memerlukan kajian ilmiah secara mendalam untuk mengetahui sejauh mana faktor akuntabilitas dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemahaman empiris mengenai kontribusi kedua variabel ini sangat penting sebagai dasar perumusan strategi perbaikan tata kelola organisasi dan peningkatan kompetensi pegawai di tingkat kecamatan. Atas dasar pemikiran deduktif dan urgensi fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul: **“Pengaruh Akuntabilitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bekasi Barat”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Akuntabilitas kinerja pegawai Kecamatan Bekasi Barat belum optimal, yang tercermin dari nilai AKIP Tahun 2024 sebesar 62,81 serta kelemahan pada perencanaan, pelaporan, dan evaluasi kinerja.
2. Kualitas sumber daya manusia pegawai belum merata, ditandai dengan perbedaan kompetensi, keterbatasan pelatihan dan pengembangan, serta sikap pelayanan yang belum sepenuhnya profesional.
3. Kinerja pegawai Kecamatan Bekasi Barat belum mencapai hasil yang optimal, baik dari aspek pencapaian target kerja maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta belum diketahui secara empiris faktor-faktor yang memengaruhinya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi?
2. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi?
3. Seberapa besar pengaruh akuntabilitas dan kualitas sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi?

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh akuntabilitas dan kualitas sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi.

E. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu dan praktik administrasi publik. Secara umum, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pemahaman mengenai peran akuntabilitas dan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan jadi memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu Administrasi Publik, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh akuntabilitas dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan. Selain itu,

penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa pada konteks organisasi publik yang berbeda.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh Pemerintah Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi, sebagai bahan evaluasi dalam upaya peningkatan penerapan prinsip akuntabilitas dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia guna mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi kepada pihak terkait dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi organisasi sehingga kinerja pegawai dapat berjalan secara lebih optimal dan berkelanjutan.

F. Kerangka Pemikiran

Penyelenggaraan administrasi publik dalam birokrasi modern pada dasarnya merupakan suatu proses kerja sama yang terstruktur antara berbagai elemen aparatur untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam kerangka tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), setiap instansi pemerintah dituntut untuk mempertanggungjawabkan seluruh pelaksanaan tugas, fungsi, serta pengelolaan sumber daya secara transparan dan terukur. Kewajiban ini secara normatif diatur dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) berlandaskan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, yang mewajibkan penyusunan perencanaan strategis, pengukuran capaian, pelaporan pertanggungjawaban, hingga evaluasi kinerja secara berkala.

Penyusunan kerangka pemikiran dalam penelitian ini didasarkan pada temuan fenomena empiris yang terjadi di Kecamatan Bekasi Barat. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024, capaian nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Bekasi Barat baru menyentuh angka 62,81 dari target yang ditetapkan sebesar 72,00 (dengan persentase capaian 87,24% dan predikat

"B"). Ketidaktercapaian target ini mencerminkan adanya hambatan sistemik dalam pengelolaan manajemen kinerja serta mengindikasikan munculnya kesenjangan (*gap*) antara perencanaan kerja organisasi dengan realisasi kinerja aparatur di lapangan. Guna menjembatani dan menjelaskan keterkaitan antara permasalahan tersebut, penelitian ini mengadopsi Teori Model Kinerja dari Stephen P. Robbins, (2015) sebagai Teori Penghubung Utama. Robbins menyatakan bahwa kinerja individu maupun organisasi (P) bukanlah variabel berdiri sendiri, melainkan hasil interaksi fungsional antara kapasitas kemampuan individu (*Ability*) dan mekanisme pendorong maupun pengawasan (*Motivation & Control Mechanism*).

Melalui pendelegasian pendekatan teori Robbins tersebut, alur keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini diterangkan secara logis dan komprehensif. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) yang didefinisikan sebagai kapasitas dan mutu kapasitas individu aparatur mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, serta kemampuan berpikir dan beretika profesional dalam menjalankan fungsi pelayanan publik bertindak sebagai pengejawantahan dari dimensi *Ability* (Kemampuan) dasar aparatur. Merujuk pada pemikiran Matutina (dalam Sisca et al., 2020), kualitas SDM diukur melalui tiga dimensi mendasar, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*). Adanya fenomena keterbatasan kapabilitas teknis pegawai, ketidakpahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta ditemukannya kendala etika dalam pelayanan publik di Kecamatan Bekasi Barat secara langsung merepresentasikan belum optimalnya elemen *Ability* yang dimiliki oleh sumber daya aparatur.

Sementara itu, variabel Akuntabilitas (X1) yang didefinisikan sebagai kewajiban moral, hukum, dan administratif aparatur untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya, pelaksanaan tugas, serta pencapaian tujuan instansi secara transparan dan terukur kepada publik atau pemberi mandat bertindak sebagai pengejawantahan dari dimensi *Control Mechanism* (Mekanisme Pengendalian dan Motivasi Kerja). Merujuk pada Teori Hopwood & Tomkins (dalam Rakhmat, 2018), akuntabilitas publik dievaluasi melalui empat dimensi utama, yang mencakup

akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, serta akuntabilitas kebijakan. Penerapan sistem akuntabilitas yang ketat dan transparan berfungsi sebagai alat kendali (*control mechanism*) yang mewajibkan serta mendorong pegawai agar memanfaatkan seluruh kemampuan kerjanya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), jujur dalam pelaporan, dan berfokus pada pemenuhan target organisasi.

Interaksi antara kapasitas *Ability* yang mumpuni dan *Control Mechanism* yang efektif pada akhirnya bermuara pada peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebagai *output* akhir. Kinerja pegawai itu sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi kedinasan sesuai dengan standar, sasaran, dan batas waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam kajian ini, kinerja pegawai diukur mengacu pada teori Miner (dalam Sudarmanto, 2018) melalui empat dimensi capaian, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu kerja, dan kerja sama. Aparatur yang memiliki mutu kompetensi SDM unggul dan berada di bawah naungan sistem akuntabilitas yang responsif dipastikan mampu menyajikan hasil kerja yang cermat, memenuhi volume beban kerja, disiplin terhadap tenggat waktu, serta mampu berkolaborasi secara kolektif.

Berdasarkan sintesis keterkaitan konseptual serta formulasi Teori Model Kinerja Stephen P. Robbins tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan peningkatan kinerja aparatur di Kecamatan Bekasi Barat tidak dapat dilakukan secara parsial atau terpisah. Kualitas sumber daya manusia yang mumpuni baik dari aspek kedalaman pengetahuan, keterbukaan penguasaan keterampilan teknis, maupun kematangan kemampuan hanya akan memberikan dampak nyata terhadap efektivitas pelayanan publik apabila dipandu oleh sistem akuntabilitas yang transparan, disiplin, dan terukur. Sebaliknya, penerapan mekanisme akuntabilitas yang ketat tanpa diimbangi oleh kapasitas SDM yang berkualitas juga berpotensi memunculkan kendala teknis dalam pelaksanaannya di lapangan.

Gambar 1.1 Kerangka pemikiran

