

IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KABUPATEN PONOROGO

Oleh

Fendik Ari Wibowo

Program Studi S2 Magister Administrasi Publik Universitas Slamet Riyadi
Surakarta

Email: fendik.ariwibowo@gmail.com

Abstract

Research background of this thesis is based on the result from the assesment of the Government Agencies Performance Accountability System (called: SAKIP) in Ponorogo Regency by Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform Republic of Indonesia still getting score by “BB” category. The gorvernment of the Ponorogo Regency has a target for the assesment of the Government Agencies Performance Accountability System in the 2020 periode will change to be A category. To achive the target must be supported by all Regional Apparatus Organitation (called: OPD) in Ponorogo regency including Departement of Public Works and Spatial Planning. It is an responsibility for all Regional Apparatus Organitation to get a score with the “A” or “AA” category to boost score of Government Agencies Performance Accountability System (SAKIP) in Ponorogo Regency increased form “BB” to “A” category.

After this research was done, it was conluded that there a need some technical guidance and regulatioan related Government Agencies Performance Accountability System (SAKIP) for all the employes (ASN), as for refreshment and deeper understanding of the implementation of Government Agencies Performance Accountability System (SAKIP) with the intention they can compose Government Agencies Performance Accountability System (SAKIP) correctly. The separate office also an hamper for understanding the Government Agencies Performance Accountability System (SAKIP) well. The resources is not optimally yet, especially those who has technical background. And and there is still an inconsistency between the documents so that the perfection of the data is not good, its necessary to do some document review.

The success of the implementation of the Government Agencies Performance Accountability System (SAKIP) at Departement General Work and Spatial Planning of Ponorogo regency which is measured according to Edward III's theory consists of four indicators, namely ‘communication, resources, disposition, bureaucratic structure’. Overall, the results of the research show that the ability of the employes (ASN) in the Departement General Work and Spatial Planning in responding to the policy of the Government Agency Performance Accountability System (SAKIP) is already good even though not 100% of all them understand deeply about Government Agency Performance Accountability System (SAKIP).

Keywords : *implementation, communication, resources, disposition, bureaucratic structure.*

Pendahuluan

Revolusi industri 4.0 sebagai perkembangan peradaban modern membawa dampak terhadap berbagai sendi kehidupan, penetrasi teknologi informasi menjadikan perubahan semakin cepat, sebagai konsekuensi dari fenomena *internet of things* (IoT), *big data*, otomasi, robotika, komputasi awan, hingga inteligensi artifisial (*artificial intelligence*). Perkembangan tersebut juga membawa konsekuensi meningkatnya tuntutan akuntabilitas dan transparansi organisasi pemerintah untuk terus bertransformasi diri ke bentuk yang ideal dalam merespon perubahan lingkungan eksternal yang bergerak cepat dalam era revolusi industri 4.0.

Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Indonesia, bukanlah sekedar dokumen, akan tetapi sebuah proses penilaian terhadap sistem administrasi, Penyampaian pentingnya politik, tidak kalah pentingnya birokrasi yaitu yang terdapat dalam tiga nilai administratif antara lain : efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas. Tiga nilai tersebut merupakan sebuah kebutuhan dengan dibantunya dukungan oleh birokrat yang ada. Dalam Governance, sistem terdapat nilai keadilan. Nilai keadilan tersebut akan menghasilkan 'administratif' yang ideal Implementasi SAKIP di Indonesia akan menjadi ideal jika kinerja mencapai suatu hasil yang diharapkan.

Zaman dahulu, birokrat dinilai pada waktu itu hanya berorientasi pada kerja saja, tidak pada hasil atau pada kualitas kinerja. Birokrasi zaman dahulu juga dikenal tidak

memiliki ukuran. Sehingga dibentuklah akuntabilitas (yang bertanggung jawab) kinerja pada tahun 1999. Dulu orang menganggap akuntabilitas dinilai dari Laporan Akhir, sehingga bila sudah membuat laporan akhir sudah memiliki akuntabilitas baik. Akan tetapi dalam pelaksanaan laporan akhir ini masih mengalami beberapa hambatan yang menjadi permasalahan/kendala yaitu :

1. Masalah kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan anggaran dan pelaporan. Berdasarkan penelitian yang pernah peneliti lakukan bahwa kapasitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) akan mempengaruhi terhadap keterandalan dan ketepatan waktu laporan yang dibuat, seperti laporan akhir dan laporan lainnya. Oleh karena itu penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas pada bagian ini sangat mendukung terwujudnya pencapaian *good governance*. Karena kesalahan dan tidak tepatnya dalam penganggaran maka akan berdampak tidak tercapainya yang diharapkan. Begitu juga dalam hal pelaksanaan dan pengawasannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan.
2. Komitmen semua pihak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan masih belum optimal. Salah satu penyebabnya adalah karena masih kurangnya komunikasi dan koordinasi dari masing-masing bagian/unit/jurusan secara intensif sehingga permasalahan bisa timbul karena tidak adanya komitmen

bersama yang tercipta dengan baik.

3. Terkadang koordinasi antara pihak perencanaan dengan pihak yang terkait menjadi kurang efektif sehingga mengakibatkan usulan program kurang terakomodir dengan baik. Oleh karena itu dibutuhkan tim yang handal dan dapat bekerja secara cepat dan tepat, sehingga dibuatlah perencanaan untuk membuat upaya-upaya untuk kesejahteraan.

Dengan melihat tolak ukur yang dibuat, sehingga akan paham ukuran perbaikan yang telah diperoleh. Ukuran kinerja yang diperlukan untuk mengevaluasi kendala atau masalah yang ada, kemudian melakukan sebuah pelaporan kinerja dengan melihat target kinerja yang sudah tercapai ataupun belum, setelah itu barulah melakukan evaluasi, yang diharapkan sesuai dengan pencapaian hasil kinerja.

Diperkenalkannya sistem kinerja bukan sekedar dokumen, dimana yang biasanya diubah ialah mindset oleh aparatur- aparatur negara agar uang dapat sesuai dengan kinerja yang diharapkan serta yang telah direncanakan dengan menggunakan Undang-Undang (memaksa orang untuk berubah kearah yang lebih baik) agar berorientasi pada hasil, maka kesimpulannya bahwa perencanaan berbasis kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Harus merumuskan pada hasil
2. Membuat target
3. Harus menentukan kinerja
4. Menyampaikan kegiatan/program defenisi yang jelas sehingga dapat terproses dengan jelas.

Karena apabila defenisi semakin jelas, sehingga haruslah mengubah proses bisnis. Mengenai anggaran berbasis kinerja, anggaran dilihat dari kinerja yang akan dilaksanakan, semakin banyak instansi pemerintah yang digunakan dengan anggaran yang efisien, maka dampak yang ditimbulkan pun semakin baik dan maksimal. Pemberian intensif bagi pemerintah daerah yang memiliki akuntabilitas kinerja juga perlu diperhatikan.

Akuntabilitas publik secara umum dimaksudkan untuk memberikan informasi atas aktifitas dan kinerja financial pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut. Menurut Mardiasmo, 2006, akuntabilitas publik dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah. Terwujudnya akuntabilitas inilah yang merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik. Saat sekarang ini, pemerintah tidak dapat lagi melaksanakan kegiatan tanpa adanya pertanggungjawaban yang jelas pada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kategori penilaian sebagai berikut :

Tabel 1 Kategori Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai	Angka interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan
3	BB	>70 – 80	Sangat baik
4	B	>60 – 70	Baik
5	CC	>50 – 60	Cukup baik
6	C	>30 – 50	Kurang
7	D	>0 – 30	Sangat kurang

Sumber : Data Sekunder Bagian Organisasi Sekretaris Daerah
Kabupaten Ponorogo, 2020

Dalam perkembangannya untuk Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Jawa Timur, Gubernur Jawa Timur Dr.H.Soekarwo (2018) mengatakan Pemerintah Provinsi Jawa Timur menjadi satu-satunya Provinsi di Wilayah II Indonesia yang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan (SAKIP) bisa mendapat predikat “A”. Wilayah II meliputi Kalimantan, Lampung, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur. Capaian ini mengantarkan Jawa Timur. memperoleh penghargaan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017 dari pemerintah pusat.

Ditambahkan, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah alat untuk untuk menata manajemen pemerintahan menjadi lebih baik, efektif dan efisien. Penataan sebagaimana diamanatkan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja,

Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Melalui penerbitan regulasi yang baru atau deregulasi, penerapan leadership atau kepemimpinan yang maju, dan penerapan teknologi informasi (TI) dengan tujuan mendukung terwujudnya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang baik dan berkualitas di Jawa Timur.

Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Timur dari tahun ke tahun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terus meningkat. Tahun 2014 Jawa Timur memperoleh predikat A dengan nilai 75,20, tahun 2015 memperoleh nilai 80,04, 2016 memperoleh nilai 81,14, dan tahun 2017 memperoleh nilai 81,21. Di kutip dari <http://jatimprov.go.id/read/berita-pengumuman/jatim-satu-satunya-provinsi-dengan-sakip-berpredikat-a-tanggal-30-Januari-2018>.

Dalam perkembangannya Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kabupaten Ponorogo. Bupati

Ponorogo Drs. H. Ipong Muchlissoni (2020) hadir dalam acara Penguatan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Ponorogo yang diselenggarakan di Pendopo Agung Kabupaten Ponorogo pukul 11.00 WIB, Selasa, 25 Februari 2020. Acara dihadiri Sekretaris Daerah Kabupaten Ponorogo, Kepala OPD, Camat se-Kabupaten Ponorogo dan perwakilan dari Kemenpan-RB yaitu Sekretaris Deputi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan. Bupati Ipong terlihat sangat gembira dan antusias dalam memberikan sambutannya. Beliau mengucapkan terima kasih atas pendampingan yang diberikan secara langsung oleh Kemenpan-RB.

Masih banyak ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo yang mengerjakan SAKIP hanya karena perintah dari para atasannya bukan karena budaya ataupun kebiasaan. Sehingga ketika disuruh mengimplementasikannya mereka tinggal *copy-paste*. Hal inilah

yang menjadikan nilai SAKIP Pemerintah Kabupaten Ponorogo itu BB, dan merubah *mindset* dari yang tadinya SAKIP sebagai kewajiban menjadikan budaya dan kebiasaan dalam menjalani pekerjaan dan tugasnya sebagai ASN. Karena SAKIP ini memang sangat penting dan Bupati Drs. H. Ipong Muchlissoni mempunyai target untuk nilai SAKIP Kabupaten Ponorogo di tahun 2020 ini menjadi A, serta memerintahkan untuk mensosialisasikan dan mengimplementasikan SAKIP ini kepada stafnya masing-masing. Sehingga SAKIP ini betul-betul bisa menjadi sebuah budaya, sebuah *habbit*, dan menjadi perilaku yang akan menjadi kebiasaan sehari-hari para ASN. Di kutip dari <https://ponorogo.go.id/2020/02/25/penguatan-implementasi-sakip-bupati-sakip-harus-menjadi-sebuah-kebiasaan-seluruh-asn-di-ponorogo/>. tanggal, 25 Februari 2020.

Tabel 2 Daftar Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Ponorogo

No	Tahun	Nilai	Kategori	Nilai
1	2014	57,14	CC	Cukup baik
2	2015	55,52	CC	Cukup baik
3	2016	58,43	CC	Cukup baik
4	2017	62,73	B	Baik
5	2018	63,79	B	Baik
6	2019	70,97	BB	Sangat Baik

Sumber : Data Sekunder Bagian Organisasi Sekretaris Daerah Kabupaten Ponorogo, 2020

Pemerintah Kabupaten Ponorogo terus mendorong berbagai upaya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Bupati Ponorogo Ipong

Muchlissoni (2020) mengungkapkan, dirinya terus berkomitmen untuk meningkatkan kinerja Pemerintah Kabupaten Ponorogo, baik dari sisi

pembangunan maupun dalam hal pelayanan terhadap masyarakat. Arah pembangunan kabupaten Ponorogo telah searah dengan kebijakan pembangunan nasional. Peningkatan layanan publik, dan yang tak kalah penting yakni penataan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan. Khusus untuk Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP), dijelaskannya ada beberapa regulasi atau payung hukum yang mengamankan birokrasi untuk menciptakan sistem akuntabilitas kinerja melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP), Salah satunya UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) inilah yang nantinya akan mengarahkan birokrasi untuk menetapkan program dan kegiatan berdasarkan prioritas dan kebutuhan masyarakat, dan ini sesuai dengan visi misi pemerintah Kabupaten Ponorogo yang kini sedang di laksanakan.

Untuk mendukung Pemerintah Kabupaten Ponorogo dalam Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) supaya mendapatkan nilai yang terbaik dari oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, harus di dukung oleh seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Ponorogo, termasuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan dari latar belakang yang ada di atas ada beberapa rumusan masalah yang akan saya

bahas yaitu, bagaimana Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini maka tujuannya adalah, menganalisis dan mendeskripsikan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo.

Metode

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan informan. Informan dalam penelitian ini adalah mereka yang terlibat secara teknis dan berhubungan langsung dengan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknis analisis data menggunakan teknik Miles dan Huberman dengan tahapan pengumpulan data, penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo yang beralamat di Jalan Gajah Mada Nomor 67 Ponorogo. Alasan peneliti mengambil lokasi

pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo karena berdasarkan pengamatan peneliti masih banyak kendala yang dihadapi dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo merupakan Dinas dengan Type A, yang memiliki anggaran yang besar sehingga dituntut untuk dapat menyampaikan laporan secara akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu peneliti memilih lokasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo karena lokasi kantor yang mudah dijangkau dan strategis. Kemudian secara teknis kebutuhan mudah diperoleh data yang digunakan sebagai bahan penelitian tersedia sangat banyak

Teknik Analisis Data

Moleong (2016:280) mengemukakan bahwa analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Hal ini sejalan dengan, Sugiyono (2017:239) menyatakan bahwa analisis data adalah proses memilih mana yang penting dan tidak penting, mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Lofland dan Lofland dalam Moleong (2016:157) mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jenis datanya dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik.

Keberadaan sumber data memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Apabila peneliti menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber datanya disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber data (Arikunto 2013:172).

Berdasarkan sumbernya, data yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan teknik pengamatan langsung terhadap obyek maupun wawancara kepada responden yang relevan dengan fokus penelitian, berupa pendataan semua aspek yang diperlukan yang meliputi berbagai data yang berkaitan dengan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan

- Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyeknya, tetapi melalui sumber lain baik lisan maupun tertulis dan berbagai dokumentasi dan laporan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan target kinerja yang ditetapkan melalui laporan kinerja yang disusun secara periodik.

Tabel 3 Penilaian SAKIP Dinas PUPR Tahun 2017-2019

No	Tahun	Nilai	Kategori	Nilai
1	2017	80,04	A	Memuaskan
2	2018	81,88	A	Memuaskan
3	2019	89,01	A	Memuaskan

Sumber : Inspektorat Kabupaten Ponorogo 2020

Dari tabel diatas dapat di dapat dilihat bahwa penilaian SAKIP pada Dinas PUPR Kabupaten Ponorogo selalu mengalami kenaikan atau peningkatan. Peningkatan tersebut didukung oleh implementasi yang baik dari kebijakan yang telah disusun.

Dari segi komunikasi dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas PUPR ini bekerja sama dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo, Bapedalitbang sebagai perencanaan Kabupaten Ponorogo, Inspektorat Kabupaten Ponorogo sebagai pengevaluasi hasil SAKIP Organisasi perangkat Daerah (OPD), kemudian seluruh Bidang, seluruh Kasubag, Kepala Seksi yang ada di Dinas PUPR. Sejauh ini Koordinasi telah berjalan dengan baik

dan lancar, hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan Optimal.

1. Dimensi komunikasi

Salah satu hal yang penting dalam implementasi sebuah kebijakan yaitu isi dari kebijakan itu sendiri. Sebab kebijakan dapat berjalan dengan efektif apabila pelaksanaannya memahami isi yang menjadi maksud dan tujuan dari kebijakan yang telah ditetapkan. Implementasi kebijakan dapat gagal karena masih samarnya isi atau tujuan kebijakan serta tidak jelasnya sasaran kebijakan itu sendiri. Komunikasi antar pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan dan sasaran kebijakan merupakan tahap awal dalam setiap implementasi kebijakan. Dua hal yang perlu ditekankan dalam melakukan komunikasi menurut George C. Edwards III adalah konsistensi dalam

penyampaian informasi dan kejelasan informasi yang disampaikan.

Dimensi komunikasi dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas PUPR sudah berjalan dengan baik, hal ini tampak dari adanya penyaluran komunikasi dari aspek transmisi yang berkaitan dengan sosialisasi dan bimbingan teknis, Pendampingan dengan Biro organisasi bahkan pendampingan sampai dengan Kemenpan-RB kepada seluruh OPD yang ada di Lingkup Kabupaten Ponorogo kemudian Sosialisasi yang di lakukan oleh intern Dinas PUPR sudah menyeluruh mulai dari Bidang, Sub Bagian, Seksi, UPTD sampai ke seluruh staf, sehingga pelaksana dapat mengetahui maksud dan tujuan dari implementasi SAKIP. Aspek kejelasan, pelaksana dapat mengerti dan memahami akan tugas dan tanggung jawabnya dalam implementasi SAKIP, sedangkan dari aspek konsistensi, pelaksana secara konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari segi komunikasi ini masih ada sedikit hambatan di Intern Dinas dalam pelaksanaan implementasi. Dengan banyaknya jumlah personil di Dinas PUPR dan lokasi kantor yang terpisah-pisah dengan Kantor induk PUPR sehingga tidak mudah dan diperlukan waktu yang tidak singkat tetapi secara bertahap dalam sosialisasi SAKIP ini agar bisa dipahami seluruh ASN yang ada di lingkup Dinas PUPR. Untuk mengatasi hambatan tersebut selalu dilakukan monitoring dan evaluasi intern Dinas, penyelarasan serta pemahaman dalam satu Dinas PUPR yang rutin dilakukan pada saat

pertemuan rapat, pada saat apek pagi, pada saat pembinaan pegawai.

2. Dimensi sumber daya

Dari segi dimensi sumber daya bahwa Sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam sebuah implementasi haruslah orang-orang yang memiliki kemampuan serta kompetensi di bidangnya sehingga pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) ini adalah mereka yang mempunyai kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsi pada unit kerjanya masing-masing. Dari unsur staf, ini masih terdapat hambatan diantaranya, dari jumlah personil tidak masalah tetapi dinas PUPR masih kekurangan masih kekurangan personil bidang teknis yang sesuai dan kompeten di bidangnya. Ada juga beberapa personil yang tidak sesuai dengan bidangnya karena untuk mencukupi beberapa bidang yang kekurangan personil yang kompeten.

Dalam pelaksanaan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) berdasarkan pada peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dan sudah sesuai dengan juklak dan juknis yang ada. Untuk tingkat kepatuhan terhadap regulasi yang ada menyangkut data SAKIP berpatokan pada Permenpan-RB tentang SAKIP, diantaranya RPJMD, Renstra, Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Perjanjian kinerja mulai Eselon II, Eselon III, Eselon IV, sampai ke Staf, Proses Bisnis,

Cascading, dan capaian kinerja, serta data lainya yang sejenis.

Kewenangan/legitimasi bagi seluruh keanggotaan panitia Pelaksana Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2019 kegiatan Penyusunan Laporan Capaian dan Ikhtisar Realisasi Kinerja Organisasi perangkat Daerah (OPD) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo telah dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas. Yang mana telah termuat tugas dan tanggung jawab dari masing-masing keanggotaan panitia.

Fasilitas sarana dan prasarana, berdasarkan hasil observasi dilapangan, ketersediaan sarana dan prasarana pada organisasi perangkat daerah dalam mengimplementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas PUPR Kabupaten Ponorogo secara keseluruhan sudah sangat memadai dan komplit mulai Jaringan Internet, Website Dinas serta perangkat lunak yang ada di Dinas PUPR.

Unsur anggaran dalam mengimplementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas PUPR Kabupaten Ponorogo ini bersumber dari APBD Kabupaten Ponorogo melalui melalui Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dengan kegiatan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja Organisasi perangkat Daerah (OPD).

3. Dimensi Disposisi/Sikap Pelaksana

Disposisi merupakan kecenderungan sikap, keinginan dan

komitmen pelaksana kebijakan untuk melaksanakan sebuah kebijakan yang ditetapkan. Disposisi yang diungkapkan oleh George C. Edwards III sebagai pendorong keberhasilan implementasi kebijakan, disposisi pelaksana kebijakan akan mempengaruhi kinerja kebijakan sebab jika pelaksanaan kebijakan didasari oleh sikap, keinginan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan dengan baik, maka keberhasilan implementasi kebijakan akan semakin besar.

Dari segi dimensi Disposisi/Sikap Pelaksana unsur Efek Disposisi dan pengaturan Birokrasi bahwa dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas PUPR Sudah sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang tetapi didalam Bidang ada yang pelaksanaanya tidak sesuai dengan tupoksi dikarenakan beban pekerjaan yang banyak.

Sedangkan sikap dan komitmen pelaksana kebijakan semua mendukung dalam pelaksanaan Implementasi SAKIP untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Komitmen menjadi pengungkit yang luar biasa pengaruhnya pada implementasi SAKIP ini, mulai dari Dinas PUPR sebagai penyusun SAKIP Dinas, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo sebagai leading Sector dari SAKIP Kabupaten dan Inspektorat sebagai Tim Evaluasi SAKIP Kabupaten. Dengan tujuan agar dalam implementasi SAKIP ini terus meningkat dengan baik. Komitmen pimpinan terhadap SAKIP ini dengan melaporkan keberhasilan / kegagalan

setiap program dan kegiatan yang telah dilakukan Dinas PUPR akan menghasilkan suatu laporan pertanggungjawaban dan akuntabilitas yang dapat dipercaya dan berkualitas secara substansi.

Unsur Insentif, bahwa pelaksanaan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas PUPR ini tidak ada insentif tambahan. Tujuan dari SAKIP adalah penghematan agar tidak terjadi pemborosan anggaran, sehingga sudah tidak ada honor lagi atau insentif tambahan.

4. Dimensi Struktur Birokrasi

Dimensi Struktur Birokrasi, bahwa Program dan kegiatan yang ada di Dinas PUPR sudah ada dan sesuai dengan *standar operating procedures* (SOP) tetapi ada beberapa Program dan Kegiatan yang masih belum ada *standar operating procedures* (SOP) tetapi jumlahnya tidak banyak.

Melaksanakan fragmentasi, bertujuan untuk menyebar tanggung jawab berbagai aktivitas, program dan kegiatan pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari bidangnya masing-masing. Tugas Pokok dan Fungsi dari Dinas PUPR adalah di bidang infrastruktur yaitu Mewujudkan Infrastruktur Daerah yang Mantab dengan Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana jalan, Jembatan dan Irigasi, dan sesuai dengan misi dari pemerintah Kabupaten Ponorogo.

Dalam penyelarasan dokumen mulai dari dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, tujuan/sasaran, program, indikator kinerja, tujuan/sasaran, target

tahunan, dan target jangka menengah selain itu dokumen perencanaan juga harus selaras. Bapedalitbang Kabupaten Ponorogo yang memiliki kewenangan pada Perencanaan Kabupaten Ponorogo, setiap tahun rutin diadakan evaluasi keselarasan dokumen perencanaan, mulai dari Dokumen RPJMD turun ke Renstranya Organisasi perangkat Daerah (OPD) terus turun ke Renja Organisasi perangkat Daerah (OPD) sampai dengan APBD, Indikator Kinerja Utama (IKU), Dokumen pelaksanaan Anggaran (DPA), Perjanjian Kinerja, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), jika memang ada ketidakselarasan akan di berikan kesempatan untuk mereview atau umpan balik ke Organisasi perangkat Daerah (OPD), kalau memang benar-benar melenceng akan dilakukan penghentian dan tidak bisa dilanjutkan.

Untuk penyampaian laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) ini Dinas PUPR menyampaikan dengan tepat waktu, karena ketepatan waktu dapat mempengaruhi hasil dari Evaluasi SAKIP. Kalau untuk kebenaran dokumen masih perlu di evaluasi dan diperbaiki, karena selalu ada beberapa rekomendasi atau umpan balik dan Tim pengevaluasi SAKIP Kabupaten.

Penutup

Kesimpulan

1. Dimensi komunikasi, sudah berjalan dengan baik. Hal ini tampak dari adanya penyaluran komunikasi dari aspek transmisi yang berkaitan dengan sosialisasi dan bimbingan teknis sehingga pelaksana dapat mengetahui maksud dan tujuan dari

implementasi SAKIP. Sedangkan dari aspek konsistensi, pelaksana secara konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tetapi masih ada sedikit hambatan di Intern Dinas PUPR dalam pelaksanaan implementasi. Yaitu dengan banyaknya jumlah personil di Dinas PUPR dan lokasi kantor yang terpisah-pisah dengan Kantor induk PUPR sehingga tidak mudah dan diperlukan waktu yang tidak singkat tetapi secara bertahap dalam sosialisasi SAKIP.

2. Dimensi sumber daya, bahwa masih terdapat hambatan diantaranya, dari jumlah personil tidak masalah tetapi dinas PUPR masih kekurangan personil bidang teknis yang sesuai dan kompeten di bidangnya. Unsur kewenangan/legitimasi bagi seluruh keanggotaan panitia Pelaksana Penyusunan SAKIP telah dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas, sedangkan unsur fasilitas sarana dan prasarana secara keseluruhan sudah sangat memadai dan komplit, sedangkan unsur anggaran dalam mengimplementasi SAKIP pada Dinas PUPR Kabupaten Ponorogo ini bersumber dari APBD Kabupaten Ponorogo.
3. Dimensi Disposisi/Sikap Pelaksana, unsur Efek Disposisi dan pengaturan Birokrasi bahwa dalam pelaksanaan SAKIP pada Dinas PUPR Sudah sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang. Sedangkan sikap dan komitmen pelaksana kebijakan semua mendukung dalam pelaksanaan Implementasi SAKIP dengan tujuan untuk

mendapatkan hasil yang terbaik. Unsur Insentif, bahwa pelaksanaan implementasi SAKIP pada Dinas PUPR ini tidak ada insentif tambahan.

4. Dimensi Struktur Birokrasi bahwa Program dan kegiatan yang ada di Dinas PUPR sudah ada dan sesuai dengan *standar operating procedures (SOP)* tetapi ada beberapa Program dan Kegiatan yang masih belum ada *standar operating procedures (SOP)* tetapi jumlahnya tidak banyak.

Saran

1. Melakukan bimbingan teknis SAKIP dan regulasi-regulasi terkait SAKIP bagi seluruh ASN demi penyegaran dan pemahaman secara komprehensif dan mendalam terhadap implementasi SAKIP dengan tujuan bisa menyusun SAKIP dengan benar.
2. Terkait permasalahan Intern Dinas PUPR sebaiknya Kantor dibuat terpusat tidak terpisah-pisah ataupun lokasinya yang berdekatan dan dapat menempatkan ASN sesuai dengan kompetensinya, mengadakan usulan pegawai yang memiliki latar belakang bidang teknis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan ke-15. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Anggara, Sahya. 2014. *Kebijakan Publik*. Bandung : Pustaka Setia
- Agustino, Leo.2016. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik, Edisi Revisi*, Bandung : Alfabeta.
- Bastian. Indra.2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Edward, George. C.1980. *Implementing Public Policy*. Washington D.C: Congressional Quarterly Inc.
- Grindle, Merilee S. 1980 *Politics and Policy Implementations in the Third World*, New jersey: Princetown University Press
- Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*. Cetakan kesatu. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi dalam Fakta Realitas*. Gorontalo : UNG Press.
- LAN & BPKP, *Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Cetakan Pertama. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara. 2000.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho. 2014. *Kebijakan Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Subarsono, Agustinus. 2016. *Kebijakan Publik dan Pemerintahan Kolaboratif: Isu-Isu Kontemporer*. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-6. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsaputra, Umar. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suwardi; Haryanto, Aris Tri. 2018. *Hubungan Persepsi Kinerja Pemerintahan dengan Keterpilihan Calon Pasangan Petahana di Pilkada Salatiga 2017*. Surakarta: UNISRI Press.
- Wakhyudi et.al 2011 *Akuntabilitas Instansi Pemerintah (revisi)*. Jakarta: pusat pendidikan dan pengawasan BPKP
- Winarno, Budi. 2016. *Kebijakan Publik Era Globalisasi, Teori, Preses dan Studi Kasus Komparatif*. PT Buku Seru. Yogyakarta

Widodo.2010. *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Peraturan Perundang-undangan :

Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun

2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah