

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi merupakan satuan kerja/suatu organisasi kementerian/departemen, Lembaga pemerintah Non Departemen, kesekretariatan lembaga tinggi negara dan instansi pemerintah lainnya. Tiap instansi baik pemerintah maupun swasta memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tujuan tersebut diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan pegawai/karyawan, Sesuai Impres No 7 tahun 1999. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintahan untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan /kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran –sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawab secara periodik yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik. Semakin tinggi tingkat kinerja pegawai/karyawan, maka kemungkinan tercapainya tujuan kerja akan semakin besar dan sebaliknya. Tujuan fundamental dalam kerja adalah untuk membangun Sumber Daya Manusia (SDM) seutuhnya. kinerja juga dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa.

Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) karena ASN merupakan ujung tombak atau motor penggerak pelayanan pada masyarakat di lembaga – lembaga pemerintahan. Dengan demikian, kerja dapat dipahami sebagai cara berproses dalam tugas dengan dasar nilai-nilai keyakinan untuk mencapai prestasi terbaik seutuhnya. Ada juga budaya kerja berupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri yang bekerja pada instansi

pemerintah. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditentukan. Setiap lembaga publik atau lembaga pemerintahan memiliki nilai budaya kerja masing-masing, hal ini dilakukan demi memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat sebagai penerima manfaat.

Permasalahan bangsa yang tengah dihadapi adalah ancaman terhadap wibawa negara, kelemahan sendi perekonomian bangsa dan intoleransi serta krisis kepribadian bangsa yang termasuk di dalamnya kepribadian dalam kebudayaan. Selain itu kondisi dan masalah birokrasi di Indonesia adalah organisasi belum tepat fungsi dan sasaran, kewenangan masih salah digunakan, pelayanan publik belum memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat, pola pikir dan budaya kerja belum mendukung birokrasi yang efektif, efisien dan produktif serta melayani. Sebagai contoh budaya kerja di lingkup pemerintah kurang lebih 50% dari ASN belum produktif, efektif dan efisien dalam aspek kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan pengawasan. Masih banyak ditemui budaya paternalistik dan manajemen tertutup, budaya sistem famili dan koneksi, budaya minta dilayani dan masih banyak praktek KKN dan sebagainya.

Akuntabilitas publik merupakan landasan utama proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Karena itu aparatur pemerintah harus mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas dan pelaksanaan kerjanya kepada publik. Dalam konteks organisasi pemerintahan sendiri, akuntabilitas

public merupakan pemberian informasi atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada pihak -pihak yang berkepentingan. Penekanan utama akuntabilitas public adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (stakeholder). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang, dan direncanakan akan dilakukan organisasi sektor public (Mahmudi,2002:9).

Tanggungjawab masyarakat untuk melakukan kontrol terhadap lembaga pemerintah merupakan wujud dari bentuk partisipasi masyarakat. Hal ini amat penting memperoleh perhatian kita bersama, karena akuntabilitas itu sendiri tidak hanya diperlukan bagi pemerintah saja akan tetapi juga bagi masyarakat. Akuntabilitas bagi masyarakat seharusnya dibarengi dengan adanya sarana akses yang sama bagi seluruh masyarakat untuk melakukan kontrol terhadap pemerintah. Jika akses dan saluran ini diberikan oleh pemerintah, maka sarana tersebut bisa dimanfaatkan untuk berperan serta dan melakukan kontrol. Akses dan saluran ini perlu diadakan oleh pemerintah agar semua kelompok masyarakat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam memanfaatkan saluran tersebut Dengan akuntabilitas diartikan bahwa suatu instansi pemerintah telah menetapkan dan mempunyai visi, misi,tujuan dan sasaran yang jelas terhadap program kerja yang telah, sedang, atau yang akan dijalankan. Dengan akuntabilitas juga akan dapat diukur bagaimana mereka menyelenggarakan dan mempertahankan (memegang) tanggungjawab mereka terhadap pencapaian hasil.

Meluasnya praktik-praktik KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) dalam kehidupan birokrasi publik semakin mencoreng image masyarakat terhadap birokrasi publik. Disadari bahwa kondisi penyelenggaraan pelayanan publik masih dihadapkan pada sistem pemerintahahan yang belum efektif dan efisien serta kualitas sumber daya manusia aparatur yang belum memadai. Hal ini, terlihat dari masih banyaknya keluhan dan pengaduan dari masyarakat baik secara langsung maupun melalui media massa, seperti : prosedur yang berbelit-belit, tidak ada kepastian jangka waktu penyelesaian, biaya yang

harus dikeluarkan, persyaratan yang tidak transparan, sikap petugas yang kurang responsive dan lain-lain, sehingga menimbulkan citra yang kurang baik terhadap citra pemerintah, lembaga atau organisasi.

Banyaknya keluhan dan pengaduan dari masyarakat terhadap pelayanan dari pemerintah/lembaga baik yang secara langsung maupun melalui media massa menimbulkan citra yang buruk kepada pemerintah/lembaga. Padahal di sisi lainnya masyarakat merindukan pelayanan publik yang baik dengan adanya keseimbangan antara kekuasaan (power) yang dimiliki dengan tanggung jawab yang mesti diberikan kepada masyarakat yang dilayani. Pegawai Negeri sebagai aparat birokrasi selain sebagai aparatur negara dan abdi negara, memiliki peran sebagai abdi masyarakat. Sehingga kepada kepentingan masyarakatlah aparat birokrasi harusnya mengabdikan diri. Aparat birokrasi diharapkan memiliki jiwa pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mengatasi kondisi tersebut perlu dilakukan upaya perbaikan kualitas penyelenggaraan pelayanan yang berkesinambungan demi mewujudkan pelayanan yang prima sebab pelayanan publik merupakan salah satu fungsi utama pemerintah yang wajib diberikan sebaikbaiknya oleh penyelenggaraan negara. Salah satu upaya Pemerintah adalah dengan melakukan penerapan prinsip-prinsip good governance (pemerintahan yang baik), yang diharapkan dapat memenuhi pelayanan yang prima terhadap masyarakat ataupun publik. Untuk itu, aparatur negara diharapkan semakin efisien dan efektif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, dan pengayoman kepada masyarakat untuk mewujudkan terselenggaranya pemerintahan yang baik (good governance), serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dan diharapkan melalui penerapan tata pemerintahan yang baik dapat mengembalikan dan membangun kembali kepercayaan masyarakat kepada penyelenggara pemerintahan.

Anwar Prabu (2006: 6) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kamus bahasa Indonesia (Suhayo, 2005) kata “kinerja” artinya suatu yang dicapai, jadi kinerja berarti hasil yang diperoleh dari usaha dan tugas tertentu.

Kinerja yang baik akan memberikan nilai kepuasan baik bagi pimpinan maupun bagi pegawai itu sendiri. Penelitian terhadap kinerja pegawai dan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai telah dilakukan di banyak perusahaan atau lembaga swasta maupun pemerintah. faktor –faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang terdapat pada beberapa perusahaan atau lembaga swasta maupun pemerintah.

Berdasarkan data sementara yang dikumpulkan oleh peneliti berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Timor Tengah Utara, yaitu sebagai berikut: Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) berjumlah 24 orang yang terdiri dari 11 orang S1, 3 orang D-111, 10 orang SLTA serta 1 orang SLTP. ASN berjumlah 49 orang yang terdiri dari CPNS 4 orang dan PNS 45 orang. Keadaan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten TTU selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jenjang dan Jenis pendidikan.

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentasi (%)
1.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	1	1.28
2.	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)	20	25.6
3.	Diploma II	2	10.2
4	Diploma III	5	3.84
5	S1	44	55,1
6	S2	2	3.84
Jumlah		74	100

Sumber : Kementerian Agama TTU 2019

Dari hasil pengamatan sementara ditemukan bahwa ada ASN yang belum maksimal menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan SOP. Contohnya pelayanan pengurusan sertifikasi bagi guru agama. Dimana waktu pelayanan diperlukan hanya 1 hari tetapi kenyataannya hampir tiga hari.

Selain itu juga Sebagian ASN belum memahami tupoksi dengan baik dan benar. Hal ini dapat dilihat dari tertundanya beberapa kegiatan atau pekerjaan yang seharusnya dilakukan tepat waktu. Ada hal lain lagi yang perlu diperhatikan adalah kurang pemahannya ASN terhadap penggunaan teknologi. Ini sangat berpengaruh terhadap kinerja. Ketidapahaman dalam mengoperasikan computer menjadi salah satu kendala di era sekarang yang menuntut ketrampilan dalam mengoperasikan IT. Setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.

Berdasarkan hasil pengamatan terdahulu diketahui Akuntabilitas kinerja pegawai ASN di Kementrian Agama Kabupaten TTU sudah dikenal dan diketahui oleh seluruh ASN di Kementerian agama Kabupaten TTU. Namun pada kenyataannya, masih banyak ASN yang belum mampu menerapkan secara optimal. Ketidakmampuan ASN dalam perilaku kerja setiap hari yakni diantaranya :

1. Terdapat kinerja pegawai yang belum maksimal menyelesaikan tugas pokok karena keterbatasan kemampuan dan pendidikan serta penguasaan alat computer
2. Kurangnya pemahaman pegawai dalam membuat laporan kerjanya
3. Sering menunda pekerjaan yang ditugaskan
4. Terdapat laporan kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari hasil studi pendahuluan di atas diketahui bahwa perilaku ASN Kementerian Agama Kabupaten TTU ada yang menunjukkan perbedaan dengan aturan dan tata tertib yang sudah dicanangkan secara resmi. Hal-hal di atas yang tentu akan berpengaruh pada pelayanan ASN terhadap masyarakat. Jika kinerja tersebut tidak diterapkan secara maksimal maka akan berakibat pada peningkatan kualitas pelayanan publik di kantor Kementerian Agama Kabupaten TTU.

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TIMOR TENGAH.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut, Bagaimanakah akuntabilitas kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Timor Tengah Utara?

1.3 Tujuan Dan Mamfaat Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas,maka Tujuan Peneliti ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis akuntabilitas kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Timor Tengah Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama berada dibangku perkuliahan serta sebagai bahan referensi untuk peneliti berikutnya yang meneliti dalam bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi Pimpinan dan para pegawai PNS dan PPPK agar dapat meningkatkan dan memperbaiki sistem serta mekanisme kerja berorganisasi yang berlangsung sehingga dapat terjalin keakraban yang lebih baik lagi.