



Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (SAKIP) Pada Instansi Pemerintah Daerah Kota Surabaya (Studi Kasus: RSUD Dr. Mohamad Soewandhie)

Sefty Maharani Devi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : devimaharani546@gmail.com

Muhammad Roisul Basyar

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : roisulbasyar@untag-sby.ac.id

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya

Abstract. *The performance accountability evaluation (SAKIP) is crucial for assessing the success and shortcomings of government institutions in fulfilling their tasks and functions. This study evaluates the SAKIP implementation in the Regional Public Hospital (RSUD) Dr. Mohamad Soewandhie in Surabaya City. Through qualitative research methods, the study examines the planning, measurement, reporting, and internal performance accountability evaluation. The findings reveal that RSUD Dr. Mohamad Soewandhie demonstrates a high level of performance accountability, scoring an overall rating of 92.20 out of 100, categorized as "very satisfactory." Factors influencing its performance accountability include internal elements such as planning quality, performance measurement, and internal evaluation, as well as external factors like government regulations, external oversight, and societal expectations. The implications suggest areas for improvement and reinforcement of the hospital's performance accountability, contributing to better healthcare service delivery and transparency.*

Keywords: *Evaluation, Performance Accountability, SAKIP*

Abstrak. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (SAKIP) merupakan hal yang penting untuk menilai keberhasilan dan kekurangan lembaga pemerintah dalam memenuhi tugas dan fungsinya. Penelitian ini mengevaluasi implementasi SAKIP di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Mohamad Soewandhie di Kota Surabaya. Melalui metode penelitian kualitatif, penelitian ini mengkaji perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Temuan menunjukkan bahwa RSUD Dr. Mohamad Soewandhie menunjukkan tingkat akuntabilitas kinerja yang tinggi, dengan skor keseluruhan sebesar 92,20 dari 100, dikategorikan sebagai "sangat memuaskan." Faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja termasuk elemen internal seperti kualitas perencanaan, pengukuran kinerja, dan evaluasi internal, serta faktor eksternal seperti regulasi pemerintah, pengawasan eksternal, dan harapan masyarakat. Implikasinya menyarankan area untuk perbaikan dan penguatan akuntabilitas kinerja rumah sakit, yang berkontribusi pada penyediaan layanan kesehatan yang lebih baik dan transparansi.

Kata kunci: Evaluasi, Akuntabilitas Kinerja, SAKIP

LATAR BELAKANG

Menurut (Taufik Taufeni, 2013), Evaluasi Kinerja adalah upaya untuk mengetahui seberapa berhasil suatu organisasi atau satuan kerja dalam melaksanakan tanggung jawab dan fungsi yang diberikan kepadanya. Tujuan evaluasi adalah untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan SAKIP serta saran untuk perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasi melalui pembentukan unit akuntabilitas di lembaga pemerintah, yang sesuai dengan prioritas program pemerintah saat ini. Oleh karena itu, tujuan diadakannya evaluasi pekerjaan sebagai bentuk untuk membantu perusahaan yang gagal dan mencapai potensinya dan menentukan alasan mengapa mereka tidak mencapai tujuannya dalam hal prestasi kerja.

Dengan demikian, evaluasi laporan akuntabilitas instansi pemerintah (LAKIP) dapat dilakukan dengan cepat.

Terselenggaranya LAKIP dapat di manfaatkan sebagai syarat utama untuk bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak penyelenggara, selain itu terdapat manfaat lain yang digunakan untuk penyempurnaan dokumen perencanaan secara berkala yang nantinya sebagai bahan pelaksanaan program yang telah di rencanakan. Dalam hal itu penyempurnaan dalam berbagai kebijakan dapat dilaksanakan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Rakhmat, 2017) mengutarakan, Akuntabilitas didefinisikan sebagai kebutuhan pejabat pemerintah untuk mempertimbangkan setiap Undang-Undang dan keputusan yang dibuat. Pandangan serupa dikemukakan oleh Tjokroamidjojo (2000) berpendapat bahwa akuntabilitas yang dimiliki seseorang ASN atau pemerintah dipercaya memiliki kewajiban untuk mengelola sumber daya publik yang relevan serta dapat memahami apa yang termasuk dalam pertanggungjawabannya. Standar eksternal yang dianggap sebagai aksesibilitas masyarakat adalah kebutuhan pemerintah untuk transparan dalam memberikan informasi tentang berbagai program pemerintah, termasuk ketenagakerjaan di bidang pelayanan publik.

Akuntabilitas dalam organisasi pemerintah berarti dapat memberikan informasi dan transparansi tentang kegiatan pemerintah dan staf keuangan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan dokumen-dokumen di atas. Informasi yang diberikan melalui pendapat publik oleh pemerintah pusat dan daerah. Kredibilitas kinerja pemerintah berarti bahwa pemerintah bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban yang dilakukan secara berkala. Hasilnya, tata kelola yang baik memungkinkan pemerintahan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan masyarakat dan cita-cita negara. Dengan demikian, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil dan bertanggungjawab.

Untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasarannya, akuntabilitas kinerja dilakukan melalui pengukuran kinerja. pengukuran yang dilakukan dapat menilai dalam segi pencapaian tujuan atau prestasi yang kurang dari harapan dalam segi visi dan misi. Pengukuran dan penerapan kinerja sebagai suatu sistem pada masing-masing unit organisasi pemerintah yang merupakan langkah awal untuk mengawasi secara menyeluruh fungsi-fungsi manajemen sebagai bagian dari upaya untuk mengembangkan struktur organisasi yang lebih strategis secara berkala. Setiap lembaga pemerintah diwajibkan

untuk menyelenggarakan pelatihan pegawai dalam rangka menjalankan amanah menurut Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2014 tentang Peningkatan Pendidikan Teknik bagi instansi Pemerintah (Sahoming et al., 2019).

Dalam rangka tersebut, sistem pengukuran kinerja pada pemerintah di Indonesia baik pusat maupun daerah, telah diatur semenjak dikeluarkannya kebijakan Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas instansi pemerintah, adanya instansi pemerintah wajib mempertanggungjawabkan penyelenggaraan pemerintahan. Kebijakan tersebut mengamanatkan dilaksanakannya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di semua level instansi pemerintahan. Aturan tersebut diatas mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai badan pengawas untuk menjamin terlaksananya tugas dan fungsinya, serta efisiensi pengadaan perbekalan sehari-hari berdasarkan rencana strategis yang disepakati oleh seluruh instansi. Pertanggungjawaban pada dasarnya adalah laporan yang dikirim kepada setiap individu, kepada berbagai komite untuk pengawasan dan pertanggungjawaban kepada Presiden sebagai kepala Negara. Selain itu, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disebut SAKIP, adalah suatu pengaturan sistematis yang terdiri dari berbagai alat dan prosedur yang dimaksudkan untuk digunakan dalam keperluan pengumpulan dan klasifikasi data, pencacahan data, pengumpulan data, dan analisis serta dokumentasi terkait dengan berfungsinya kinerja pemerintah baik ekspansi maupun kontraksi. Hal ini sesuai yang tertuang pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (Pemerintah Pusat & Dewan Perwakilan Rakyat, 2014).

Perbaikan tata kelola pemerintahan merupakan tujuan dalam berlangsungnya reformasi pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintah. Sistem pengelolaan pemerintahan yang mengutamakan peningkatan ketersediaan pegawai dan selanjutnya meningkatkan produktivitas pegawai dengan memperhatikan hasil dikenal dengan SAKIP. Setiap instansi pemerintah menerapkan SAKIP dengan cara "self assessment" yang berarti lembaga mampu berpikir mandiri melaksanakan tugas, memulai dan mengelola kinerjanya sendiri. Serta melaporkan hasilnya sendiri kepada lembaga yang lebih tinggi kedudukannya. Dalam sistem mekanisme operasional tersebut di atas, diperlukan evaluasi terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) dari pihak yang lebih independen agar dapat dijadikan landasan perjanjian yang mengikat bertujuan untuk meningkatkan mutu pekerjaan dan mutu pelayanan dalam instansi pemerintah dan satuan kerja.

Pemerintah Daerah kota Surabaya melalui Bagian Organisasi Sekretariat Daerah menyusun tim Pelayanan Publik dan Tata Laksana serta Perencanaan, Pelaporan Kinerja, dan Reformasi Birokrasi yang berfokus pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota

Surabaya. Dalam keanggotaan, Tim bertugas untuk memantau perencanaan hingga laporan pertanggungjawaban akuntabilitas kinerja perangkat daerahnya. Anggota tim dari Perangkat daerah juga sebagai penanggung jawab untuk user dan password aplikasi SAKIP yang dijalankan oleh Perangkat Daerah. Dalam rangka itu, diperlukan pengembangan dan penerapan suatu sistem pertanggungjawaban yang tepat dan jelas sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil, dan bertanggung jawab. Untuk itu, dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang lebih adaptif, fleksibel, efisien, akuntabel, profesional dan berorientasi pada hasil yang memerlukan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dapat berperan dalam mengukur dan meningkatkan kinerja pemerintah, selain itu penerapan SAKIP dapat berdampak pada penyusunan anggaran yang sesuai dengan kinerja pemerintah. Produk akhir dari SAKIP adalah laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP), yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi perangkat daerah pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai dari APBN/APBD (Ni Kadek Yuni Gitasih et al., 2023).

Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai saaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Rumah Sakit Umum (RSUD) sebagai institusi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah dituntut untuk selalu melakukan perubahan, agar pelayanan itu dapat sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan yaitu masyarakat. RSUD sebagai salah satu instalasi yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan tentunya harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

RSUD sebagai salah satu kesehatan yang dimiliki oleh Berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI Nomor: 371/MENKES/SK/V/2009 tanggal 13 Mei 2009 RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya yang sebelumnya adalah rumah sakit umum daerah dengan klasifikasi kelas C berubah menjadi Klasifikasi kelas B. Selain itu juga memperoleh status Badan Layanan Umum pada tanggal 23 Juli 2009 melalui SK Walikota Kepala Daerah Tingkat II No: 1 RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya merupakan rumah sakit milik pemerintah Kota Surabaya tipe B. RSUD dr. Mohamad Soewandhie dibantu oleh Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang berjumlah 1.393 pegawai, terdiri dari tenaga medis sebanyak 194 pegawai, tenaga paramedis sebanyak 647 pegawai, serta tenaga non medis/paramedis sebanyak 552 pegawai (Airlangga et al., 2023).

KAJIAN TEORITIS

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban suatu organisasi atau individu untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Darwanis & Chairunnisa, 2013). Pertanggungjawaban ini dilakukan kepada pemangku kepentingan, yang dapat berupa atasan, bawahan, pelanggan, masyarakat, atau pihak lain yang berkepentingan.

Prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja yang baik meliputi kejelasan, relevansi, keterukuran, ketepatan waktu, laporan, dan konsekuensi (Darmawati, 2018). Kejelasan berarti tujuan dan target kinerja harus jelas, terukur, dan dapat dicapai. Relevansi menunjukkan bahwa kinerja yang diukur harus relevan dengan tujuan organisasi. Keterukuran berarti kinerja harus dapat diukur dengan cara yang objektif dan akurat. Ketepatan waktu menekankan bahwa pengukuran kinerja harus dilakukan secara berkala dan tepat waktu. Laporan berarti hasil pengukuran kinerja harus dilaporkan kepada pemangku kepentingan secara berkala. Konsekuensi menunjukkan bahwa harus ada konsekuensi yang jelas atas pencapaian atau kegagalan dalam mencapai target kinerja.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah sistem pengelolaan kinerja yang wajib diterapkan oleh semua instansi pemerintah di Indonesia. SAKIP diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan dari SAKIP adalah untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan nasional. SAKIP bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel, meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Prinsip-prinsip yang mendasari SAKIP meliputi keseimbangan antara perencanaan dan pengukuran kinerja, fokus pada hasil, akuntabilitas, partisipasi, transparansi, dan keberlanjutan (Maolani et al., 2023). Komponen utama dari SAKIP terdiri dari beberapa tahap penting. Pertama, perencanaan kinerja yang melibatkan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Kedua, pengukuran kinerja yang dilakukan berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Ketiga, pengelolaan kinerja yang melibatkan tindakan korektif dan preventif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Terakhir, pelaporan kinerja yang mengharuskan hasil pengukuran kinerja

dilaporkan kepada pemangku kepentingan. Melalui penerapan SAKIP, diharapkan instansi pemerintah dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan akuntabel dalam melayani masyarakat.

RSUD Dr. Mohamad Soewandhie

RSUD Dr. Mohamad Soewandhie adalah rumah sakit umum daerah milik Pemerintah Kota Surabaya yang terletak di Jalan Tambakrejo No. 126, Kelurahan Tambakrejo, Kecamatan Bubutan, Kota Surabaya, Jawa Timur. Rumah sakit ini didirikan pada tahun 1964 dengan nama Poli Penyakit Kelamin Tambakrejo. Pada tahun 1978, nama rumah sakit ini diubah menjadi RSUD Dr. Mohamad Soewandhie untuk menghormati jasa Dr. Mohamad Soewandhie, seorang dokter yang berjasa dalam mendirikan rumah sakit ini.

RSUD Dr. Mohamad Soewandhie merupakan rumah sakit pendidikan yang bekerja sama dengan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga. Rumah sakit ini memiliki 561 tempat tidur dan melayani berbagai macam penyakit, termasuk penyakit dalam, penyakit anak, bedah, kebidanan dan kandungan, mata, telinga, hidung, tenggorokan (THT), saraf, dan kulit.

Visi RSUD Dr. Mohamad Soewandhie adalah menjadi rumah sakit pilihan dan pelayanan yang unggul. Misi rumah sakit ini adalah memberikan pelayanan yang profesional, bermutu, dan berorientasi pada pasien, melakukan pendidikan dan penelitian yang berkualitas, dan membentuk SDM yang kompeten dan bermoral (Perwitasari & Tualeka, 2014).

Penelitian Terdahulu

Purwitasari & Akbar (2016) dalam penelitiannya menganalisis implementasi SAKIP pada RSUD Kardinah kota Tegal. Diperoleh hasil bahwa RSUD Kardinah Kota Tegal telah mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja yang cukup baik. Namun, terdapat beberapa ketidaksesuaian dalam dokumen perencanaan strategis (RENSTRA) dan rencana kerja tahunan (RENJA). RENSTRA dan RSB memiliki tujuan yang sama yaitu menjelaskan rencana strategis lima tahun ke depan, tetapi struktur penulisan dan isinya berbeda. Analisis menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian antara sasaran dan indikator dalam RENSTRA dengan misi dan tujuan kedua. Selain itu, program dan kegiatan dari tujuan RENSTRA nomor dua tidak dijelaskan secara rinci dalam RENJA.

Gayatri & Supriyanto (2016) dalam penelitiannya menganalisis Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya tahun 2015. Hasilnya menunjukkan bahwa berdasarkan analisis cost-effectiveness, semakin kecil input yang dikeluarkan namun output yang dihasilkan lebih besar, maka hasil cost-effectiveness semakin besar. Evaluasi dilakukan terhadap masing-masing IKU untuk mengetahui efektivitasnya, dengan beberapa IKU termasuk dalam kategori cukup efektif, sedangkan beberapa lainnya memerlukan evaluasi lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian kualitatif. Mempelajari dan memahami secara langsung aktivitas yang dilakukan di lapangan. Metode kualitatif dapat membantu ketersediaan deskripsi akan peristiwa untuk mengelola data. Menurut (Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., 2021) penelitian kualitatif berfokus pada fenomena atau gejala alami dan dapat dilakukan secara langsung di lapangan. Dalam penelitian ini, metode purposive sampling digunakan untuk memilih informan. Informan yang dipilih dianggap memiliki keahlian dalam bidang mereka dan memiliki pengetahuan informasi yang berkaitan dengan SAKIP. Informan tersebut meliputi, a) Mentor pada Bagian Organisasi, b) Staff RSUD dr. Mohamad Soewandhie. Yang digunakan dalam penelitian ini yaitu peneliti memberikan rekomendasi pemecahan masalah yang berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara oleh beberapa narasumber dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen yang berkaitan dengan SAKIP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Penerapan SAKIP di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie

Penelitian ini menganalisis penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie, Kota Surabaya, untuk tahun 2022. Evaluasi ini menghasilkan nilai keseluruhan 92,20 dari 100, yang termasuk dalam kategori predikat AA (sangat memuaskan). Penilaian ini terbagi dalam beberapa komponen utama: penetapan indikator kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagaimana tertera pada tabel berikut.

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30	27,00
b. Pengukuran Kinerja	30	30,00
c. Pelaporan Kinerja	15	12,15
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	23,00
Jumlah	100	92,20

Berikut merupakan rincian penilaian yang diperoleh pada evaluasi.

1. Analisis penetapan indikator kinerja

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja RSUD dr. Moh. Soewandhie Kota Surabaya Tahun 2022, hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja mendapatkan nilai sebesar 27,00 dari nilai maksimal 30. Nilai ini menunjukkan bahwa komponen

perencanaan kinerja RSUD dr. Moh. Soewandhie Kota Surabaya Tahun 2023 berada di kategori predikat AA (sangat memuaskan).

Hasil tersebut diperoleh dari simpulan hasil evaluasi atas dokumen Perencanaan Kinerja dengan agregasi penilaian atas tiga sub-komponen, yaitu penilaian pemenuhan, penilaian kualitas, dan penilaian implementasi. Hasil penilaian pemenuhan menunjukkan nilai sebesar 6,00 yang berada di kategori AA (sangat memuaskan). Hasil evaluasi kualitas dokumen Perencanaan kinerja menunjukkan nilai 9,00 dengan kategori predikat AA (sangat memuaskan). Hasil evaluasi penilaian implementasi menunjukkan nilai sebesar 12,00 dari nilai maksimal 15,00 dengan kategori BB (sangat baik).

2. Analisis pengukuran kinerja

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja RSUD dr. Moh. Soewandhie Kota Surabaya Tahun 2022, hasil evaluasi atas pengukuran kinerja mendapatkan nilai sebesar 30,00 dari nilai maksimal 30. Nilai ini menunjukkan bahwa komponen pengukuran kinerja RSUD dr. Moh. Soewandhie Kota Surabaya Tahun 2023 berada di kategori predikat AA (sangat memuaskan).

Hasil tersebut diperoleh dari simpulan hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja dengan agregasi penilaian atas tiga sub-komponen, yaitu Pelaksanaan Pengukuran Kinerja, Kualitas Pengukuran, dan Implementasi Pengukuran Kinerja. Hasil Pelaksanaan Pengukuran Kinerja menunjukkan nilai sebesar 6,00 yang berada di kategori AA (sangat memuaskan). Hasil evaluasi Kualitas Pengukuran kinerja menunjukkan nilai 9,00 dengan kategori predikat AA (sangat memuaskan). Hasil evaluasi Implementasi Pengukuran Kinerja menunjukkan nilai sebesar 15,00 dari nilai maksimal 15,00 dengan kategori AA (sangat memuaskan).

3. Analisis pelaporan kinerja

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja RSUD dr. Moh. Soewandhie Kota Surabaya Tahun 2022, hasil evaluasi atas pelaporan kinerja mendapatkan nilai sebesar 12,15 dari nilai maksimal 15,00. Nilai ini menunjukkan bahwa komponen pelaporan kinerja RSUD dr. Moh. Soewandhie Kota Surabaya Tahun 2023 berada di kategori predikat A (memuaskan).

Hasil tersebut diperoleh dari simpulan hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja dengan agregasi penilaian atas tiga sub-komponen, yaitu Pemenuhan Pelaporan Kinerja, Kualitas Dokumen Laporan Kinerja, dan Pemanfaatan Informasi Kinerja. Hasil Pelaksanaan Pemenuhan Pelaporan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 3,00 yang berada di kategori AA (sangat memuaskan). Hasil evaluasi Kualitas Dokumen Laporan Kinerja menunjukkan nilai 3,15 dari nilai maksimal 4,00 dengan kategori predikat B (Baik). Hasil evaluasi Pemanfaatan

Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar 6,00 dari nilai maksimal 7,50 dengan kategori BB (sangat baik).

4. Analisis evaluasi akuntabilitas kinerja internal

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja RSUD dr. Moh. Soewandhie Kota Surabaya Tahun 2022, hasil evaluasi atas pelaporan kinerja mendapatkan nilai sebesar 25,00 dari nilai maksimal 23,00. Nilai ini menunjukkan bahwa komponen evaluasi kinerja RSUD dr. Moh. Soewandhie Kota Surabaya Tahun 2023 berada di kategori predikat AA (sangat memuaskan).

Hasil tersebut diperoleh dari simpulan hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja dengan agregasi penilaian atas tiga sub-komponen, yaitu Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, Kualitas Evaluasi, dan Pemanfaatan Evaluasi. Hasil Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar 5,00 yang berada di kategori AA (sangat memuaskan). Hasil evaluasi Kualitas Evaluasi menunjukkan nilai 6,75 dari nilai maksimal 7,50 dengan kategori predikat A (Memuaskan). Hasil evaluasi Pemanfaatan Evaluasi menunjukkan nilai sebesar 11,25 dari nilai maksimal 12,50 dengan kategori A (memuaskan).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja RSUD Dr. Mohamad Soewandhie

Akuntabilitas kinerja RSUD dr. Mohamad Soewandhie dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Kombinasi dari faktor-faktor internal dan eksternal ini menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan berkelanjutan dalam akuntabilitas kinerja RSUD dr. Mohamad Soewandhie

1. Faktor Internal

Secara internal, faktor-faktor utama yang berpengaruh adalah kualitas perencanaan kinerja, pelaksanaan pengukuran kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Kualitas perencanaan kinerja yang baik mencerminkan kemampuan rumah sakit dalam menetapkan indikator kinerja yang relevan dan realistis. Pelaksanaan pengukuran kinerja yang akurat dan konsisten memastikan bahwa data yang digunakan untuk menilai kinerja adalah valid dan dapat diandalkan. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang efektif menunjukkan komitmen rumah sakit untuk terus memperbaiki dan mempertahankan standar kerjanya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja RSUD dr. Mohamad Soewandhie meliputi regulasi dan kebijakan pemerintah, pengawasan dari lembaga eksternal, serta harapan dan tuntutan masyarakat. Regulasi dan kebijakan pemerintah memberikan kerangka kerja yang harus diikuti rumah sakit dalam melaksanakan dan melaporkan

kinerjanya. Pengawasan dari lembaga eksternal, seperti auditor independen atau badan akreditasi, memastikan bahwa rumah sakit mematuhi standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, harapan dan tuntutan masyarakat terkait dengan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan transparan mendorong rumah sakit untuk terus meningkatkan akuntabilitas kinerjanya..

Implikasi Hasil Evaluasi

1. Implikasi bagi RSUD Dr. Mohamad Soewandhie

Hasil evaluasi yang menunjukkan predikat sangat memuaskan (AA) bagi RSUD dr. Mohamad Soewandhie memiliki beberapa implikasi penting. Pertama, ini mengukuhkan reputasi rumah sakit sebagai institusi yang sangat akuntabel dan berkinerja tinggi, yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan stakeholder lainnya. Kedua, evaluasi yang positif ini memberikan motivasi bagi seluruh staf dan manajemen rumah sakit untuk terus mempertahankan dan bahkan meningkatkan standar kinerja mereka. Selain itu, hasil ini bisa menjadi landasan untuk memperoleh dukungan lebih lanjut dari pemerintah dan lembaga donor dalam bentuk pendanaan atau bantuan teknis. Ketiga, hasil evaluasi yang baik juga membuka peluang bagi RSUD dr. Mohamad Soewandhie untuk menjadi model bagi rumah sakit lain dalam menerapkan sistem akuntabilitas kinerja yang efektif.

2. Implikasi bagi Pemerintah Daerah Kota Surabaya

Bagi Pemerintah Daerah Kota Surabaya, hasil evaluasi yang sangat baik ini mencerminkan keberhasilan dalam membina dan mengawasi salah satu fasilitas kesehatannya. Ini menunjukkan bahwa kebijakan dan regulasi yang diterapkan oleh pemerintah daerah efektif dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja institusi kesehatan. Implikasi lainnya adalah penguatan kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan pemerintah daerah dalam menyediakan layanan publik yang berkualitas. Hasil ini juga dapat digunakan sebagai bukti dalam laporan kinerja pemerintah daerah kepada pihak yang lebih tinggi, seperti pemerintah pusat, dan dalam upaya menarik investasi atau hibah yang terkait dengan sektor kesehatan.

3. Implikasi bagi penelitian selanjutnya

Hasil evaluasi ini memberikan landasan yang kuat bagi penelitian selanjutnya dalam bidang akuntabilitas kinerja institusi kesehatan. Peneliti dapat menggunakan data dan temuan dari evaluasi ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap kinerja tinggi RSUD dr. Mohamad Soewandhie. Ini juga membuka peluang untuk melakukan studi komparatif dengan rumah sakit lain untuk mengidentifikasi praktik terbaik dan area yang membutuhkan perbaikan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat fokus pada analisis longitudinal untuk melihat bagaimana implementasi sistem akuntabilitas kinerja berpengaruh

terhadap kinerja jangka panjang dan hasil kesehatan pasien. Temuan ini juga dapat memperkaya literatur akademik dan menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam merancang sistem akuntabilitas kinerja yang lebih efektif di sektor publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie untuk tahun 2022 menunjukkan hasil yang sangat memuaskan dengan nilai keseluruhan 92,20 dari 100, menempatkannya dalam kategori predikat AA. Penilaian ini didasarkan pada beberapa komponen utama, yaitu penetapan indikator kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Komponen perencanaan dan pengukuran kinerja mendapat nilai sempurna atau hampir sempurna, mencerminkan kualitas yang sangat baik dalam kedua aspek tersebut. Pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal juga menunjukkan hasil yang memuaskan meskipun ada ruang untuk peningkatan. Faktor internal seperti kualitas perencanaan dan pelaksanaan pengukuran kinerja, serta faktor eksternal seperti regulasi pemerintah dan pengawasan lembaga eksternal, berperan penting dalam pencapaian ini. Hasil evaluasi ini memiliki implikasi positif bagi RSUD Dr. Mohamad Soewandhie, Pemerintah Daerah Kota Surabaya, dan penelitian selanjutnya di bidang akuntabilitas kinerja institusi kesehatan.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang telah dicapai, RSUD Dr. Mohamad Soewandhie perlu terus memperkuat kualitas perencanaan kinerja, pelaksanaan pengukuran, dan pelaporan kinerja. Peningkatan dalam komponen pelaporan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas dokumen laporan dan pemanfaatan informasi kinerja yang lebih efektif. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa sistem akuntabilitas kinerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan selalu siap menghadapi perubahan regulasi atau tuntutan eksternal. Pemerintah Daerah Kota Surabaya dapat menggunakan hasil evaluasi ini sebagai model untuk mengoptimalkan pengelolaan dan pengawasan fasilitas kesehatan lainnya. Lebih lanjut, penelitian berikutnya dapat fokus pada studi komparatif dan longitudinal untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong keberhasilan serta area yang masih memerlukan perbaikan. Temuan dari penelitian ini dapat memperkaya literatur dan memberikan wawasan bagi perbaikan sistem akuntabilitas kinerja di sektor publik secara lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Airlangga, I. U., Magang, L., Pelaksanaan, G., & Kepuasan, S. (2023). Ir-perpustakaan universitas airlangga.
- 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>
- Darmawati. (2018). Faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas laporan keuangan dengan penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual sebagai intervening. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian (SNP2M) 2018*, 368-373. ISBN 978-602-60766-4-9.
- Darwanis, & Chairunnisa, S. (2013). Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 6(2), 150-174.
- Gayatri, D., & Supriyanto. (2016). Cost-effectiveness pelaksanaan program peningkatan pelayanan BLUD di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Manajemen Kesehatan STIKES Yayasan Rs.Dr.Soetomo*, 2(2), 143-152.
- Maolani, D. Y., Septriadi, A., Dewi, A. P., & Haque, D. R. D. (2023). Peran sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dalam meningkatkan kinerja pegawai instansi pemerintah. *Distingsi: Journal of Digital Society*, 1(2). <https://jurnal.panengen.com/index.php/djods/article/view/31>
- Ni Kadek Yuni Gitasih, I Made Sumada, & I Wayan Astawa. (2023). Pengaruh E-Sakip terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Badung. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6, 1057-1064.
- Pemerintah Kota Surabaya. (2022). Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja RSUD Dr. Moh. Soewandhie Kota Surabaya tahun 2022. Surabaya.
- Pemerintah Pusat, & Dewan Perwakilan Rakyat. (2014). Peraturan presiden tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. In *Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia* (pp. 1-44).
- Perwitasari, D., & Tualeka, A. R. (2014). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja subyektif pada perawat di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment*, 1(1), 15-23.
- Perwitasari, E., & Akbar, R. (2016). Evaluasi sistem pengukuran kinerja rumah sakit (studi pada RSUD KARDINAH Tegal). *Accounting and Business System Journal*, 4(3). <https://doi.org/10.22146/abis.v4i3.59329>
- Rakhmat. (2017). Administrasi dan akuntabilitas publik.
- Sahoming, P., Lumolos, J., & Pangemanan, F. (2019). Implementasi kebijakan E-SAKIP dalam peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1-10.
- Taufik, T. (2013). Peran monitoring dan evaluasi terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 199-212.