

EVALUASI PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI PADA BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH)

Farida H. Palenga

ikarupink@ygmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The purpose of this study was to reveal the results of the implementation evaluation of Performance Accountability System for Government Agencies (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan - SAKIP) at Organization Bureau of Central Sulawesi Regional Secretariat and to find out the inhibiting and supporting factors in the implementation of the SAKIP, reviewed based on the policy evaluation theory of William N. Dunn using the variables of: 1). Effectiveness, 2). Efficiency, and 3). Adequacy. The type of research used was qualitative research with purposive sampling method in determining informants of research and the number of selected informants was 5 people, while the data collection techniques were 1). Observations, 2). Interviews, 3) Documentations. Results showed that the Organization Bureau of Central Sulawesi Regional Secretariat had been implementing the Regulation of Central Sulawesi Governor Number 26 of 2011 on the Guidelines for the Preparation of Performance Establishment and Government Agencies Performance Accountability Reporting within the Central Sulawesi Governance, and had carried out its main duties and functions by means of the Apparatus Development Division, particularly the Performance Monitoring and Evaluation Subdivision and Performance Capacity Development Subdivision, but had not run optimally as a whole. The lack of optimality in the regulation implementation was due to the existence of inhibiting factors, namely: 1). The establishment of outcome performance targets that had not yet in part reflected performance as expected, for the difficulty in measuring the success of the outcome performance. 2). Limited human resources, especially of the Apparatus Development Division as the organizer of the SAKIP to interpret the Regulation of Central Sulawesi Governor Number 26 of 2011.

Keywords: *Evaluation of Performance Accountability System; Human Resources*

Perbaikan pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Inti dari reformasi birokrasi adalah melakukan perubahan tata laksana pembangunan menuju pemerintahan yang baik (*good governance*). Kepemerintahan yang baik ditandai antara lain dengan tingginya tingkat kinerja, adanya akuntabilitas publik, transparansi, efisiensi, efektivitas, bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik tentunya diperlukan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik. Sistem pengukuran kinerja ini akan mengintegrasikan proses peningkatan

kinerja melalui tahap mulai perencanaan sampai dengan evaluasi capaiannya.

Untuk mendukung pelaksanaan sistem pengukuran kinerja ini, pemerintah telah membuat sistem pengukuran kinerja dengan nama sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP). Peraturan yang menjadi awal penerapan sistem pengukuran kinerja ini adalah Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan pemerintah dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk

mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (LAN,2000:2).

Pemerintah kemudian menindaklanjuti menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan teratur dan efektif yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah, yang kemudian ditindaklanjuti dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mana didalamnya menyebutkan SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Kemudian Kementerian PAN-RB menetapkan Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah.

SAKIP sesungguhnya bisa digunakan untuk mengukur sejauh mana pemerintah daerah berupaya meningkatkan kesejahteraan rakyat, memperbaiki tata kelola pemerintahannya, meningkatkan kualitas pelayanan publik bahkan untuk mendorong pemberantas korupsi. SK LAN 239/IX/6/8/2003 pun menyatakan bahwa penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan legitimate akan mendorong penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam penyusunan SAKIP harus memperhatikan beberapa komponen antara lain Perjanjian kinerja antara Gubernur dan pimpinan SKPD, dokumen Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah (RPJMD), dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT), dokumen Rencana Strategi (Renstra) SKPD dan dokumen penganggaran.

Dengan adanya kebijakan SAKIP ini diharapkan menjadi sistem yang handal untuk memperbaiki proses-proses pengambilan keputusan mulai dari perumusan kebijakan strategis, perencanaan kinerja tahunan, pengukuran kinerja, laporan kinerja, serta evaluasi dan tingkat lanjut atas evaluasi, berupa perbaikan atau pemecahan atas masalah yang dihadapi secara berkelanjutan. Menurut Lester dan Stewart (dalam Budi Winarno, 2014:229) evaluasi kebijakan ditujukan untuk melihat sebab-sebab kegagalan suatu kebijakan atau untuk mengetahui apakah kebijakan publik yang telah dijalankan meraih dampak yang diinginkan.

Biro organisasi merupakan salah satu instansi lingkup pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang mempunyai peran dalam pencapaian visi dan misi kepala daerah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Sesuai hasil observasi peneliti, pelaksanaan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 Tahun 2011 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah pada Biro Organisasi berdasarkan keterangan awal yang didapatkan dari Kepala Bidang Pembinaan Aparatur mengatakan bahwa SAKIP pada Biro Organisasi secara keseluruhan belum berjalan efektif.

1. Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak (Anderson: 1975 dalam Budi Winarno). Evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya

dilakukan pada tahap akhir saja melainkan kepada seluruh proses kebijakan.

Menurut W. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa skala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Evaluasi mencakup kesimpulan + klarifikasi + kritik + penyesuaian dan perumusan masalah kembali.

Menurut William N. Dunn, Efisiensi yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar adalah sebuah konsep “masukan keluaran” Seorang manajer yang efisien adalah manajer yang mencapai keluaran atau hasil yang memiliki sifat-sifat yang dikehendaki masukan (tenaga kerja bahan- bahan dan waktu) untuk mencapai tujuan itu.

Menurut William N. Dunn bahwa kecukupan memiliki pengertian seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan dapat memecahkan masalah? Sehubungan dengan permasalahan penelitian ini akan melihat sejauh mana Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah apakah berjalan sesuai dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 Tahun 2011 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah?

Perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. William N. Dunn menyatakan bahwa kriteria kesamaan (*equity*) erat berhubungan dengan rasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat (Dunn, 2003:434).

Menurut William N. Dunn Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas. Yang berarti tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu

kebijakan. Menurut William N. Dunn menyatakan bahwa responsivitas (*responsiveness*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu (Dunn, 2003:437). Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut.

2. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem merupakan suatu cara tertentu dan biasanya dilakukan berulang untuk melaksanakan suatu serangkaian aktivitas. Sejumlah karakteristik sistem yakni lebih kurang membentuk ritme tertentu, terkoordinasi, dan mengulang serangkaian tahap tertentu (Anthony dan Govindarajan, 2002). Pembangunan serangkaian sistem dalam organisasi bertujuan untuk menegakkan prinsip - prinsip pengorganisasian yang baik dalam rangka mencapai tujuan. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pokoknya adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja (LAN, 2003:3). Dalam Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 dikatakan bahwa tujuan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya.

METODE

Berdasarkan permasalahan yang diangkat, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan

menggunakan pendekatan kualitatif merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia.

Bogdan dan Taylor (moleong,2007:3) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Suatu penelitian kualitatif dieksplorasi dan diperdalam dari suatu fenomena social atau suatu lingkungan sosial yang terdiri atas pelaku,kejadian, tempat dan waktu.

Adapun waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Desember sampai dengan bulan Februari 2016. Peneliti menentukan lima orang informan pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang dianggap mempunyai kompetensi dalam memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan serta informasi-informasi yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian yang dilaksanakan pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif miles & Huberman yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Cikal bakal lahirnya SAKIP adalah berasal dari Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas instansi pemerintah dimana di dalamnya disebutkan mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, yang kemudian diperkuat lagi dengan Peraturan Gubernur Nomor 26 Tahun 2011 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di

lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara umum menjadi tugas pokok dan fungsi Bidang Pembinaan Aparatur, lebih kusus secara operasional kegiatan dilaksanakan oleh kepala Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi Kinerja.

Sebagai suatu sistem, SAKIP terdiri dari komponen-komponen yang merupakan satu kesatuan yakni perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi kinerja dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pertama, implementasi pada perencanaan kinerja dapat kita lihat pada penyusunan dokumen RPJMD dan Renstra SKPD, RKPD, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dan Penetapan Kinerja (PK).
- b. Yang kedua, implementasi pada pengukuran kinerja dapat kita lihat pada penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan pembangunan sistem pengumpulan data capaian IKU.
- c. Yang Ketiga, implementasi pada pelaporan kinerja dapat kita lihat pada penyusunan dan penyampaian LAKIP sebagai salah satu wujud akuntabilitas kinerja.
- d. Yang terakhir, implementasi pada evaluasi kinerja dapat kita lihat pada berbagai bentuk pemantauan berkelanjutan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah maupun SKPD.

1. Efektivitas

Efektivitas mempunyai arti yang berbeda bagi setiap orang tergantung pada kerangka acuan apa yang dipakainya mengingat banyak hal yang berpendapat tentang efektivitas tentang sifat dan komposisi dari efektivitas. Menurut peneliti efektivitas adalah hasil dari program kerja yang dilaksanakan sesuai dengan rencana semula. Apabila setelah pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan ternyata dampaknya tidak mampu memecahkan permasalahan yang

tengah dihadapi maka dapat dikatakan program kegiatan itu gagal, namun adakalanya suatu kebijakan perlu menjalani proses tertentu baru dapat dilihat hasilnya apakah gagal atau berhasil.

Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dikatakan belum berjalan sesuai dengan harapan, hal ini di pertegas dengan hasil wawancara antara peneliti dengan Informan 1 (Kepala Biro Organisasi) mengatakan bahwa: *Sebuah program dalam SKPD pasti mengacu pada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku yang tertuang dalam rencana kerja, tentu saja itu dasar hukum atau payung hukumnya kemudian setelah kita programkan, kita laksanakan pada tahap akhir tahap evaluasi. Secara teknis terkadang yang dituangkan dalam peraturan dan perundang-undangan yang berlaku secara teknis kita programkan kita tindaklanjuti dan kita jabarkan, terkadang secara administrasi tidak terprogramkan ataupun terlaksana itu karena sesuai dengan kemampuan anggaran yang ada. Kebijakan SAKIP pada Biro Organisasi telah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 Tahun 2011 hanya saja ketrekaitan antar dokumen perencanaan masih perlu disinergikan.*

Hal senada disampaikan Informan 3 (Kepala Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi Kinerja Biro Organisasi) *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Biro Organisasi sudah berjalan hingga saat ini, komponen-komponen SAKIP seperti perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja sudah terbangun hanya saja kualitas implementasi masih perlu di benahi. Masih ada tujuan dan sasaran pada Rencana Kerja Tahunan yang tidak merujuk pada rumusan tujuan dan sasaran di Renstra Biro.*

Hal senada disampaikan oleh informan 5 (Kepala Bagian Pelayanan Publik) yang mengatakan bahwa:

Rencana Strategi merupakan dokumen perencanaan Biro periode selama 5 tahun yang disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada Biro Organisasi. Namun kenyataan yang terjadi tidak semua program dan kegiatan yang dilaksanakan terdapat dalam Rencana Strategi dikarenakan setiap tahun selalu ada regulasi baru dari Kementerian pusat yang harus kita laksanakan. Selain itu juga Rencana Strategi tidak dapat dirubah sebelum masa periodenya selesai.

Selanjutnya keterangan tersebut di perkuat dengan informan 2 (Kepala Bidang Pembinaan Aparatur) yang mengatakan : *Rencana Kerja Tahunan yang telah di buat berbeda dengan Perjanjian Kinerja yang ditetapkan di karenakan perbedaan alokasi anggaran yang ada di Rencana Strategis dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) setelah disahkan sehingga berdampak pula pada target kinerja yang sudah direncanakan di Rencana Strategis. Selain itu juga harus ada keterlibatan unsur pimpinan dalam penyusunan perencanaan strategi, perencanaan tahunan, pengukuran kinerja, evaluasi kinerja dan pemberian reward dan punishment atas pencapaian target kinerja.*

Selanjutnya disampaikan oleh informan 4 (Kepala Sub Bidang Pengembangan Kapasitas Kinerja) mengatakan: *Penyusunan Laporan Kinerja yang dibuat setiap tahun belum secara detail menggambarkan keberhasilan maupun kegagalan kinerja tujuan/sasaran sebagaimana telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja. Dari Laporan Kinerja tersebut seharusnya kita bisa mengukur kinerja Kepala Biro. Laporan Kinerja belum dirasakan manfaatnya karena belum adanya dukungan, komitmen dan kemauan dari kepala daerah maupun kepala SKPD untuk mendayagunakan SAKIP sebagai media pengendalian manajemen.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terbukti bahwa pelaksanaan Sistem

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Biro Organisasi belum maksimal karena keselarasan antar dokumen perencanaan dalam satu entitas belum terkoneksi dengan baik. Dari penerapan SAKIP ini diharapkan dapat menjadi media pertanggungjawaban Kepala Biro kepada pihak yang berhak meminta pertanggungjawaban. Dalam hal ini Peneliti berpendapat agar kebijakan implementasi SAKIP dapat mencapai hasil yang efektif maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 Tahun 2011 antara lain yaitu:

1. Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah mendorong perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan searah dengan visi dan misi organisasi.
2. Perlu adanya kerja sama dalam semua bidang dalam menyusun dokumen perencanaan.
3. Perlu adanya komitmen dari para Kepala Bidang dalam mempertanggungjawabkan program kerja yang telah direncanakan.
4. Adanya peran Kepala Biro untuk memberikan pemahaman yang kuat akan pentingnya SAKIP yang tak hanya bisa berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kinerja tetapi juga sebagai alat pengendalian.

2. Efisiensi

Pengertian dari efisien adalah apabila biaya yang dikeluarkan dalam melaksanakan suatu program atau kebijakan akan menghasilkan output yang kinerja kebijakan secara efektif. Maksudnya adalah efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan akan tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara di atas terbukti bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sudah dijalankan sesuai dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 tahun 2016 dengan alokasi

anggaran yang memadai. Hal ini sejalan dengan teori William N. Dunn yang menyatakan bahwa “Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien” Berdasarkan hasil wawancara di atas, terungkap bahwa Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah melaksanakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan dukungan dana operasional yang memadai.

Selain itu pula, berbicara tentang efisiensi terkait dengan hal penggunaan sumber daya (*resources*) kita secara optimum untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Maksudnya adalah efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya manusia diberdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan akan tercapai. Berdasarkan hasil wawancara di atas terbukti bahwa sumber daya aparatur pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah khususnya pada Bidang Pembinaan Aparatur belum memahami betul tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 tahun 2016.

3. Kecukupan

Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Peneliti akan melihat sejauh mana kebijakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berjalan pada Biro Organisasi, apakah sudah sesuai dengan yang diinginkan?. Hal ini berarti bahwa suatu produk sebelum disahkan harus dianalisis sesuai dengan metoda yang akan dilaksanakan sehingga dalam pelaksanaannya dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan yang pada akhirnya menghasilkan pelaksanaan yang benar.

Penerapan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 Tahun 2011 sampai dengan saat ini, telah memberikan capaian kinerja yang baik. Terbukti dari 3

indikator kinerja yang digunakan untuk menyusun kinerja setiap kegiatan meliputi indikator masukan (*input*), sasaran (*output*) dan hasil (*Outcome*) dapat terlaksana.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan informan 1 (Kepala Biro Organisasi) mengatakan bahwa:

Sebuah program dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah pasti mengacu pada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku yang tertuang dalam rencana kerja. Dalam laporan kinerja penetapan indikator sasaran dan indikator kegiatan merupakan persyaratan yang harus dipenuhi dalam pengukuran kinerja.

Hal senada disampaikan oleh informan 2 (Kepala Bidang Pembinaan Aparatur) yang mengatakan bahwa:

Untuk mengukur capaian kinerja indikator yang digunakan adalah target kinerja yang telah ditetapkan pada awal tahun melalui Rencana Kerja Tahunan yang merupakan performance plan yang selanjutnya pada akhir tahun target kinerja tersebut dibandingkan dengan realisasi dari pelaksanaan.

Pendapat di atas diperkuat pada hasil wawancara dengan informan 4 (Kepala Sub Bagian Pengembangan Kapasitas Kinerja) mengatakan bahwa:

Gambaran keberhasilan maupun kegagalan kinerja sasaran atau tujuan suatu organisasi dapat dilihat pada Laporan Kinerja Biro Organisasi yang disusun setiap tahunnya, dapat menentukan besaran kinerja yang dihasilkan secara kuantitatif yaitu besaran dalam sebutan jumlah atau persen.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Informan 5 (Kepala Bagian Pelayanan Publik) yang mengatakan bahwa:

Salah satu sasaran kinerja Biro adalah meningkatnya kualitas pelayanan umum lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, dari hasil pengukuran kinerja antara sasaran dan kegiatan tingkat capaian kinerjanya dikategorikan baik.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terungkap bahwa Biro Organisasi Sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah menerapkan Peraturan Gubernur Nomor 26 Tahun 2011 sudah cukup baik dengan dukungan dana operasional yang memadai, dilihat dari hasil evaluasi kinerja atas pencapaian sasaran di empat bidang yaitu Bagian Pembinaan Aparatur, Bagian Kelembagaan, Bagian Pelayanan Publik dan Bagian Analisa dan Formasi Jabatan. Hasil evaluasi kinerja ini dapat dilihat pada Laporan Kinerja.

Hal ini dipertegas dengan pendapat William N. Dunn yang mengemukakan “Dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal.” Sejalan dengan konsep kecukupan yang disampaikan Peneliti berpendapat Kecukupan merupakan pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dinikmati hasilnya oleh semua bidang yang ada di Biro Organisasi.

Adapun saran dari peneliti agar kedepan nantinya pelaksanaan evaluasi capaian kinerja tidak hanya setiap akhir tahun dilakukan, tetapi secara periodik minimal setiap triwulan secara transparan untuk mendorong bidang - bidang mempertanggungjawabkan program kerja dan kegiatan tepat waktu. Penyusunan rencana kinerja lebih berorientasi pada pencapaian *outcome* untuk mendapatkan hasil yang baik. Kedepannya juga diharapkan target-target output akan berhasil diwujudkan dengan menggunakan input/biaya yang lebih kecil dari yang direncanakan.

4. Responsivitas

Responsivitas adalah suatu tindakan kebijakan yang dikeluarkan dapat memuaskan masyarakat. Suatu keberhasilan kebijakan dapat dilihat melalui tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika suatu

kebijakan akan dilaksanakan. Dalam penelitian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini responsivitas yang dimaksud mengacu pada tanggung jawab penyelenggara kebijakan tersebut, dalam hal ini Bagian Pembinaan Aparatur yang menjadi penyelenggara pelaksanaan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 tahun 2011.

Demikian disampaikan oleh Informan 2 (Kepala Bidang Pembinaan Aparatur) yang mengatakan:

Bidang Pembinaan Aparatur sebagai penyelenggara SAKIP di Biro Organisasi telah menghimpun rencana program dan kegiatan masing-masing bidang untuk dibuatkan Rencana Strategi (Renstra) Biro Organisasi, lalu menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) berdasarkan Rencana Strategis Biro Organisasi.

Hal senada disampaikan oleh Informan 3 (Kepala Sub Bidang Peningkatan Kapasitas Kinerja) yang mengatakan:

Setelah dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) disahkan lalu dibuatkan Perjanjian Kinerja antara Kepala Biro Organisasi dengan Gubernur Sulawesi Tengah selama satu tahun, dimana Kepala Biro berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan dan bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut.

Selanjutnya disampaikan oleh Informan 1 (Kepala Biro Organisasi) yang mengatakan:

Kalau berbicara respon dapat dilihat Rencana Kerja Tahunan kemudian tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran lalu di jabarkan lebih spesifik pada Rincian Kegiatan Anggaran (RKA) yang kemudian terjadi pada operasionalnya pelaksanaan teknisnya, ketika semua kegiatan-kegiatan dilaksanakan itu seorang pimpinan akan mengundang pelaksana itu bagaimana

hasilnya sehingga saya katakan semua direspon karena itu adalah sebuah kegiatan yang terukur sekaligus yang terpola apalagi yang memang berdasarkan rencana kerja yang ada.

Selanjutnya disampaikan oleh Informan 3 (Kepala Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi Kinerja) yang mengatakan:

Bidang Pembinaan Aparatur memiliki tugas menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) Biro Organisasi dengan cara merumuskan tujuan/sasaran yang relevan dari semua bidang dan menggambarkan hasil (outcome). Namun yang terjadi saat ini masih ada program dan kegiatan spesifik yang direncanakan tidak menghasilkan outcome yang diinginkan sebagai ukuran keberhasilan tujuan/sasaran.

Mencermati dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa semua bidang-bidang pada Biro Organisasi sangat mendukung pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 Tahun 2011, hal ini sejalan dengan pendapat William N. Dunn yang menyatakan bahwa responsivitas (*responsiveness*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu, sesuai dengan pendapat peneliti bahwa responsivitas adalah suatu tindakan kebijakan yang dikeluarkan dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi. hal ini dapat dilihat langsung dengan keterlibatan semua bidang dalam pelaksanaan Sistem akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Secara umum kinerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulaesi tengah telah terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan hasil evaluasi dari sasaran program masih belum sepenuhnya dapat memberikan hasil yang diharapkan, hal ini terjadi karena indikator kinerja kegiatan sebagai ujung tombak untuk mewujudkan

sasaran program, pelaksanaannya masih belum sepenuhnya memberikan dampak secara langsung pada terwujudnya sasaran program yang diinginkan. Berjalannya mekanisme pertanggungjawaban kinerja mengharuskan adanya sebuah sistem yang hidup dan dihidupkan. Sistem yang hidup dan dihidupkan itu terlihat dari berjalannya mekanisme analisis dan evaluasi yang dilaksanakan secara transparan dengan melibatkan seluruh unsur pejabat teknis dan pimpinan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah melaksanakan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 Tahun 2011 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, serta telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya melalui bidang Pembinaan Aparatur lebih khusus pada Sub Bidang Monitoring dan Evaluasi Kinerja dan Sub Bidang Pengembangan Kapasitas Kinerja. Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah masih belum optimal disebabkan belum adanya keselarasan antar dokumen perencanaan dalam satu entitas organisasi dan indikator kinerja dan target realisasi capaian belum terukur dengan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini, untuk itu maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada Prof. Dr. Sultan, M.Si dan Dr. Haslinda Baji, M.Si. yang telah rela meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anthony & Govindarajan. 2001. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Penerjemah F.X Kurniawan. Jakarta: Salemba.
- Bastian Indra. 2001. *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Budi Winarno, MA, PhD Prof. Drs. 2013. *Kebijakan Publik Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: Caps
- Djam'an Satori, M.A, Prof. Dr, Aan Komariah, M.Pd, Dr. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Dunn N. William. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Keban, Yeremias T, 2008. *Enam dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lembaga Administrasi Negara dan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2000. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI), No. 239/IX/6/8/2003 tentang Tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta Penerbit Andi
- Nugorho, Riant. 2011. *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia, Edisi ketiga. Revisi 2011.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 26 Tahun 2011 tentang

pedoman penyusunan penetapan
kinerja dan pelaporan akuntabilitas
kinerja instansi pemerintah di
lingkungan pemerintah Provinsi
Sulawesi Tengah

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006
tentang Pelaporan Keuangan dan
Kinerja Instansi Pemerintah

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