

Implementasi Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 75 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Adriani

Alumni Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara
Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

Abstract: *The purpose of this study is to explore and analyze the implementation of East Kalimantan Governor's Law No.75, 2011 on The Guidelines of The Creation of Performance Arrangement and Accountability Report in East Kalimantan Government Agencies. Sources of the data taken from the key informants. This research used interactive model developed by Milles, Huberman and Saldana to analyze the data that were taken.*

Keywords: *Implementation, Performance, Accountability Report.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan menganalisis implementasi Peraturan Gubernur Kaltim Nomor 75 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kaltim pada Sekretariat Daerah Provinsi Kaltim Model analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif dari Miles and Huberman. Fokus penelitian yaitu penyajian 5 (lima) komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan pencapaian sasaran/kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Implementasi, Kinerja, Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*

Terselenggaranya pemerintahan yang baik merupakan prasyarat bagi pemerintahan dalam mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai cita-cita bangsa dan negara. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam rangka untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab diperlukan kesamaan visi, persepsi, dan misi dari seluruh penyelenggara negara dan masyarakat. Kesamaan visi, persepsi, dan misi tersebut harus sejalan dengan tuntutan hati nurani rakyat yang menghendaki terwujudnya penyelenggara negara yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara sungguh-sungguh, penuh rasa tanggung jawab, yang dilaksanakan secara efektif, efisien, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam rangka pelaksanaan Asas Akuntabilitas, pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 yang mewajibkan setiap

instansi pemerintah dan unit kerja untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerjanya sebagai wujud pertanggungjawaban atas segala tugas dan kewajiban yang diamanatkan kepadanya. Pertanggungjawaban dimaksud selanjutnya dilaporkan kepada pemberi tugas dan wewenang (amanat) melalui media yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Untuk pelaksanaan di daerah dalam rangka optimalisasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah menerbitkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 75 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Pedoman ini dipergunakan sebagai acuan bagi setiap unit organisasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam penyusunan rencana kinerja tahunan, penyusunan penetapan kinerja, pengukuran kinerja, dan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang wajib menyusun laporan akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban atas segala tugas dan kewajiban yang diamanatkan kepadanya.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai implementasi Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 75 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah: Bentuk Implementasi Kebijakan Publik Untuk Mengukur Indikator Kinerja Pemerintahan Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance

Kebijakan merupakan terjemahan dari kata *policy* yang berasal dari bahasa Inggris. Kata *policy* diartikan sebagai sebuah rencana kegiatan atau pernyataan mengenai tujuan - tujuan, yang diajukan atau diadopsi oleh suatu pemerintahan, partai politik, dan lain-lain.

Solichin Abdul Wahab dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara, menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan - hambatan tertentu seraya mencari peluang - peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan (Wahab, 2001 : 03).

Dalam pembuatan kebijakan terdapat tahap - tahap yang harus dilewati agar suatu kebijakan dapat disusun dan dilaksanakan dengan baik. Kebijakan yang dimunculkan sebagai sebuah keputusan terlebih dahulu melewati beberapa tahap penting. Tahap - tahap penting tersebut sangat diperlukan sebagai upaya melahirkan kebijakan yang baik dan dapat diterima sebagai sebuah keputusan.

Tahap - tahap dalam kebijakan tersebut yaitu :

1. Penyusunan agenda
2. Formulasi kebijakan
3. Adopsi kebijakan
4. Implementasi kebijakan
5. Evaluasi kebijakan

Salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan publik adalah implementasi kebijakan. Tahapan implementasi menjadi begitu penting karena suatu kebijakan tidak akan berarti apa - apa jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Dengan kata lain implementasi merupakan tahap dimana suatu kebijakan dilaksanakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan kebijakan itu sendiri.

Menurut Solichin Abdul Wahab dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara, menyatakan bahwa Implementasi adalah tindakan - tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat - pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan - tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan (Wahab, 2001 : 65).

Implementasi kebijakan menurut Budi Winarno dalam bukunya yang berjudul Teori dan Proses Kebijakan Publik menyatakan bahwa Implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama - sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan (Winarno, 2005 : 101).

Implementasi kebijakan yang baik akan menuju pada *Good Governance*. Menurut pendapat Pinto (1994) yang dikutip oleh LAN, (2007 ; 27) dalam Buku Penerapan *Good Governance* di Indonesia bahwa istilah *governance* mengandung arti praktek penyelenggaraan kekuasaan dan kewenangan oleh pemerintah dalam pengelolaan urusan pemerintahan secara umum, dan pembangunan ekonomi pada khususnya, karena *good governance* adalah masalah perimbangan antara negara, swasta, dan masyarakat.

Sedangkan *United Nations Development Programme* (UNDP) mendefinisikan *governance* sebagai *the exercise of political, economic and administrative authority to manage a nations affair at all levels* (Kepemerintahan adalah pelaksanaan kewenangan di bidang politik, ekonomi dan administrative untuk mengelola berbagai urusan negara pada setiap tingkatannya).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *governance* mengandung makna yaitu bagaimana pemerintah berinteraksi dengan masyarakat dalam mengelola sumber - sumber daya untuk pembangunan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, UNDP sebagaimana dikutip dalam buku SANKRI Buku I Prinsip - prinsip Penyelenggaraan Negara (LAN, 2003) dan buku tentang Akuntabilitas dan *Good Governance*, LAN - BPKP (2000) menetapkan 9 (Sembilan) prinsip *good governance* yaitu Partisipasi, Taat Hukum, Transparansi, Responsive, Berorientasi Kesepakatan, Kesetaraan, Efektif dan Efisien, Akuntabilitas, Visi Strategis. .

Dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan - tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Menurut Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang / badan hukum / pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak dan berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Agar Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dapat terwujud dengan baik, harus dipenuhi persyaratan - persyaratan sebagai berikut :

1. Beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber - sumber daya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara.
2. Komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan.
3. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Jujur, obyektif, transparan, dan akurat.
6. Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pengertian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu sistem yang membentuk suatu siklus yang dimulai dari proses penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang akan dicapai yang tercantum dalam perencanaan strategis organisasi, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana kinerja tahunan, kemudian ditetapkan dalam penetapan kinerja, penetapan pengukuran kinerja, pengumpulan data untuk menilai kinerja, menganalisis, mereview dan melaporkan kinerja, serta menggunakan data kinerja tersebut untuk memperbaiki kinerja organisasi pada periode berikutnya.

Sistem akuntabilitas kinerja merupakan tatanan, instrument, metode pertanggungjawaban yang pada pokoknya meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan pelaporan yang membentuk siklus akuntabilitas kinerja yang tidak terputus dan terpadu, yang merupakan infrastruktur bagi proses pemenuhan kewajiban penyelenggara pemerintahan dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan misi organisasi.

Sistem akuntabilitas kinerja yang baik akan memudahkan pemerintah dalam menilai kinerja berdasarkan indikator kinerja yang telah disepakati atau yang telah diatur dalam undang-undang maupun aturan tertulis lainnya. Untuk mengetahui bagaimana indikator kinerja digunakan, perlu untuk diketahui dulu pengertian kinerja. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Dalam buku Modul Indikator Kinerja : Referensi Untuk Menentukan Indikator Kinerja Instansi Pemerintah, yang diterbitkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (2006 ; 15), Indikator Kinerja didefinisikan sebagai alat ukuran yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan.

Selain ditentukan oleh konteks mengenai apa yang benar - benar perlu diukur sesuai dengan kerangka pengukuran kinerja masing - masing organisasi, perlu diperhatikan kualitas indikator kinerja sehingga dapat bermanfaat bagi manajemen. Beberapa kriteria dapat digunakan sebagai syarat indikator kinerja yang baik. *The University of California menggunakan tes SMART* yang terdiri dari 5 kriteria sebagai referensi untuk menentukan kualitas suatu indikator kinerja yaitu

1. *Specific* (Spesifik). Indikator kinerja harus cukup jelas dan terfokus sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda.
2. *Measurable* (Dapat Diukur). Indikator kinerja dapat dikuantifikasi dan dapat dibandingkan dengan data yang lain secara obyektif.
3. *Attainable* (Dapat Dicapai). Indikator kinerja yang telah ditetapkan akan berguna apabila data mengenai target dan realisasinya dapat diperoleh.
4. *Realistic* (Realistis), Indikator kinerja yang ditetapkan harus dapat mempertimbangkan keterbatasan organisasi termasuk yang terkait dengan masalah biaya.
5. *Timely* (Ketepatan Waktu). Indikator kinerja harus mempertimbangkan pelaksanaannya di dalam suatu kerangka waktu yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sering disebut penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna (Sugiyono, 2009 : 8).

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Menetapkan lembaga tersebut sebagai obyek penelitian adalah adanya kemudahan peneliti untuk mendapatkan sumber data.

Fokus penelitian dari Implementasi Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 75 Tahun 2011 tentang Pedoman Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur pada Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur adalah bentuk penyajian terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi Perencanaan kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan kinerja, Evaluasi kinerja, dan Pencapaian sasaran / kinerja organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara dan kajian dokumentasi. Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Esterberg dalam Sugiyono, 2009 : 231). Kajian dokumentasi dan kepustakaan dilakukan dengan mempelajari dokumen - dokumen dan literatur - literatur yang ada dan relevan serta terkait dengan pembahasan penelitian ini, seperti Dokumen Rencana Strategis, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan, Dokumen Penetapan Kinerja, Dokumen Pengukuran Kinerja, LAKIP, dan lain-lain.

Analisis data yang dipergunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2014 : 33) dengan melalui 4 (empat) jalur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan / verifikasi.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan dua cara yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari para informan dan sumber data sekunder diperoleh melalui peristiwa dan dokumen. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kaltim.
2. Kepala Bagian AKIP Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kaltim.
3. Kepala Sub Bagian Pengembangan AKIP Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kaltim.
4. Pihak - pihak terkait lainnya yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

Analisis Implementasi Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 75 Tahun 2011 Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Fokus penelitian terhadap implementasi Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 75 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur didasarkan pada komponen - komponen penetapan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan, evaluasi kinerja, dan pencapaian sasaran/kinerja organisasi.

Perencanaan adalah salah satu proses yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Perencanaan merupakan pengambilan keputusan masa depan yang dilakukan pada waktu yang lalu atau sekarang. Pendekatan perencanaan yang lebih berorientasi hasil sangat diperlukan untuk lebih memberikan kepastian yang lebih besar dari proses pengolahan aktivitas perencanaan.

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategis (Rencana Strategis) merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh unit organisasi agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis. Perencanaan strategis dilakukan agar dapat menentukan arah bagi pelaksanaan tugas, fungsi dan peran organisasi, dengan menetapkan visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan dan sasaran, dan memilih strategi-strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam mewujudkan visi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen perencanaan kinerja yang terdiri dari rencana strategis, rencana kinerja tahunan dan penetapan kinerja telah disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 dan Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2011. Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menyusun Perencanaan Kinerja atau Rencana Strategis yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, program, kegiatan dan telah menyajikan indikator kinerja utama. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Rencana Strategis sudah cukup berorientasi hasil. Tetapi terdapat beberapa indikator kinerja sasaran yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria yang baik.

Dalam penyusunan Rencana Strategis Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah dilakukan melalui penelaahan tata ruang wilayah dan kondisi lingkungan strategis, selanjutnya dilakukan perumusan isu-isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang sebelumnya dilakukan analisis gambaran pelayanan yang diambil dari data Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan pengolahan data dan informasi untuk merumuskan visi dan misi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, perumusan tujuan dan sasaran serta merumuskan strategi dan kebijakan, rencana dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikator berdasarkan rencana program prioritas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan selanjutnya perumusan indikator kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Berkenaan dengan perencanaan tahunan dan penetapan kinerja, Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur juga telah menyusun Perencanaan Kinerja Tahunan dan Penetapan Kinerja. Perencanaan Kinerja Tahunan yang disusun telah menyajikan sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan. Penetapan kinerja juga telah disusun setelah anggaran disetujui dan telah menyajikan sasaran, indikator kinerja, target jangka pendek, program, dan anggaran serta telah menyajikan indikator kinerja utama. Target kinerja yang diperjanjikan dalam Penetapan Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan dan telah dimonitor pencapaiannya secara berkala.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja sasaran. Pengukuran dengan indikator kinerja lebih memungkinkan untuk dilakukan dengan lebih mudah, yang pada akhirnya akan dapat menuju kepada pengetahuan kita tentang tingkat efektivitas apa yang akan dicapai. Pengukuran dengan indikator kinerja akan dapat mendekati hasil yang diperoleh tentang apa yang akan diukur dan simpulan hasil pengukurannya.

Komponen pengukuran kinerja berkaitan dengan Indikator Kinerja Utama dan mekanisme pengumpulan data kinerja. Indikator Kinerja Utama Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah disusun dan telah diformalkan. Indikator Kinerja Utama Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah ditetapkan tetapi belum sepenuhnya menggambarkan hasil. Disamping itu Indikator Kinerja Utama belum sepenuhnya direview secara berkala. Sehubungan dengan pengumpulan data kinerja, Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur belum sepenuhnya memiliki mekanisme atau sistem pengumpulan data kinerja karena selama ini pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual dengan format matriks sehingga data kinerjanya belum sepenuhnya dapat diandalkan dan pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

Dalam rangka mempertanggungjawabkan tugas dan kewajiban yang diamanatkan, Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan telah disampaikan kepada gubernur namun masih belum tepat waktu. Laporan akuntabilitas kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Laporan akuntabilitas kinerja berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menyajikan informasi kinerja mengenai pencapaian indikator kinerja utama, telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan, dan telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja serta telah menyajikan informasi tentang anggaran yang terkait dengan pencapaian kinerja, namun belum menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja selanjutnya dilakukan evaluasi terhadap pencapaian setiap indikator kinerja sasaran untuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang hal-hal yang mendukung keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu program atau sasaran. Evaluasi yang dilakukan bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program / kegiatan dimasa yang akan datang.

Evaluasi kinerja terkait dengan pemantauan terhadap kemajuan kinerja dan evaluasi terhadap program. Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai

keberhasilan program dan dapat digunakan untuk perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah atau unit organisasi.

Di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur belum sepenuhnya terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan - hambatannya. Disamping itu evaluasi program juga belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program sehingga evaluasi program belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.

Pencapaian sasaran / kinerja organisasi ini berkaitan dengan hasil realisasi target capaian indikator kinerja sasaran yang telah dilaksanakan. Pencapaian sasaran atau kinerja organisasi dinilai dari capaian indikator kinerja sasaran menunjukkan bahwa capaian sasaran Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur rata - rata sebesar 115,21%. Namun jika dilihat per indikator sasaran maka dari 37 (tiga puluh tujuh) indikator sasaran terdapat 26 (dua puluh enam) Indikator sasaran yang capaian kerjanya 100% atau lebih, 8 (delapan) Indikator sasaran yang capaian kerjanya dibawah 100%, dan masih terdapat 3 (tiga) indikator sasaran yang capainya kerjanya nol.

Keberhasilan implementasi Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 75 Tahun 2011 sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari luar maupun dalam unit organisasi. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor yang mendukung keberhasilan implementasi Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 75 Tahun 2011 antara lain peraturan perundang-undangan tentang Sistem AKIP, komitmen pimpinan, dan upaya peningkatan pengetahuan sumber daya aparatur. Sedangkan faktor penghambatnya adalah antara lain belum adanya sistem pengumpulan data kinerja dan belum adanya *reward* dan *funishment*.

Kesimpulan

1. Implementasi Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 75 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari komponen - komponen sebagai berikut :
 - a. Komponen perencanaan kinerja yang terdiri dari rencana strategis, rencana kinerja tahunan dan penetapan kinerja telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, program, kegiatan dan telah menyajikan indikator kinerja utama. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja sudah cukup berorientasi hasil. Namun dalam penetapan indikator kinerja sasaran masih belum seluruhnya optimal atau belum sepenuhnya memenuhi kriteria yang baik dikarenakan belum menunjukkan cara bagaimana mencapai sasaran tersebut.
 - b. Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur belum sepenuhnya memiliki mekanisme atau sistem pengumpulan data kinerja karena pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual dengan cara membagikan format matriks sehingga data kinerja yang diperlukan untuk pengukuran kinerja

- belum dapat diperoleh secara cepat dan belum sepenuhnya dapat diandalkan.
- c. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur belum menggambarkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja instansi pemerintah karena belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai yaitu hanya menyajikan perbandingan antara realisasi dengan target kinerja tahun yang bersangkutan, seharusnya juga menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. Disamping itu LAKIP yang disampaikan kepada Gubernur .belum tepat waktu karena disampaikan melebihi batas waktu penyampaian yaitu selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.
 - d. Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur belum sepenuhnya melakukan pemantauan terhadap kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan-hambatannya dan belum sepenuhnya melaksanakan evaluasi terhadap program dalam rangka menilai keberhasilan program sehingga belum memberikan rekomendasi - rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
 - e. Pencapaian sasaran atau kinerja organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur cukup variatif karena dari 22 (dua puluh dua) sasaran dengan 37 (tiga puluh tujuh) indikator sasaran terdapat sebanyak 26 (dua puluh enam) Indikator sasaran yang mencapai 100% atau lebih dan ada sebanyak 8 (delapan) Indikator sasaran yang mencapai dibawah 100% namun terdapat sebanyak 3 (tiga) Indikator sasaran yang capaian sarannya nol.
2. Faktor pendukung implementasi Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2011 pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur antara lain peraturan perundang - undangan tentang Sistem AKIP, komitmen pimpinan, dan peningkatan pengetahuan sumber daya aparatur. Sedangkan faktor penghambatnya antara lain belum adanya sistem pengumpulan data kinerja dan belum adanya *reward* dan *funishment*.

Saran-saran

1. Indikator kinerja sasaran pada dokumen perencanaan / rencana strategis Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur masih belum seluruhnya optimal dikarenakan belum menunjukkan cara bagaimana mencapai sasaran tersebut. Oleh karena itu sebaiknya Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur melakukan perbaikan terhadap indikator kinerja sasaran dengan cara melakukan review terhadap dokumen perencanaan / rencana strategis.
2. Mekanisme pengumpulan data kinerja masih secara manual pada hal data tersebut sangat diperlukan untuk dijadikan bahan pengukuran kinerja. Oleh karena itu sebaiknya Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur membangun sistem pengumpulan data kinerja yang dapat menghasilkan informasi data kinerja secara cepat dengan cara menerapkan aplikasi misalnya e-sakip.

3. Perbandingan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP masih antara realisasi dengan target tahun yang bersangkutan dan penyajiannya hanya dengan narasi sehingga keberhasilan pencapaian kinerja tidak tergambar dengan jelas. Padahal seharusnya LAKIP juga menyajikan perbandingan pencapaian kinerja antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelum dan perbandingan data kinerja lainnya yang diperlukan. Oleh karena itu sebaiknya Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam penyusunan LAKIP juga menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan data kinerja lainnya yang diperlukan dan dapat disajikan dengan cara menggunakan matriks.
4. Pemantauan terhadap kemajuan pencapaian kinerja dan evaluasi terhadap program belum sepenuhnya dilaksanakan. Pada hal pemantauan kemajuan pencapaian sasaran dan evaluasi program sangat berguna dalam rangka menilai keberhasilan program dan mengetahui hambatan-hambatannya untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu sebaiknya Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur melakukan pemantauan dan evaluasi program dengan cara melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala.
5. Pencapaian sasaran / kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur masih belum optimal karena masih terdapat indikator kinerja sasaran yang capaiannya belum seratus persen. Oleh karena itu hendaknya Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur lebih meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dan melakukan pemantauan terhadap kemajuan pencapaian kinerjanya.
6. LAKIP yang disusun selana ini yang merupakan laporan kinerja instansi pemerintah belum mendapatkan reward dan funishment sehingga tidak mempengaruhi keberadaan kinerja unit organisasi dan hanya menggugurkan kewajiban saja. Oleh karena itu sebaiknya Gubernur Kaltim selaku pemberi mandat memberikan reward dan funishment sebagai apresiasi penghargaan kepada SKPD atau PNS yang berhasil dan yang tidak berhasil dalam pencapaian kinerjanya dengan cara memberikan tambahan tunjangan atau anggaran kepada SKPD yang berhasil dan pengurangan anggaran kepada SKPD yang tidak berhasil.

Daftar Pustaka

- Anonim. 2007. *Penerapan Good Governance di Indonesia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Jakarta.
- Abdul Wahab, Solichin. 2001. *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miles, Mattew B., Huberman, A. Michael, Saldana, Johnny. 2014. *Qualitative Data Analysis 3rd Edition: Source book of Bew Methods*. Beverly Hills: SAGE Publications Inc.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Winarno, Budi. 2001. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Anonim. 2006. **Modul Indikator Kinerja: Referensi Untuk Menentukan Indikator Kinerja Instansi Pemerintah**, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, Jakarta.