

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN MINAHASA**

Marco Hendri Tambajong<sup>1</sup>, Ventje Ilat<sup>2</sup>, Heince R. N. Wokas<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Unsrat Bahu, Manado, 95115, Indonesia

<sup>1</sup>Email : marcotambajong17@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the performance accountability of agencies for development planning, research and regional development in Minahasa Regency. This research method uses a case study or case study as a research approach. The case study approach is used because it digs deeper and more information than the exploratory and explanatory approaches. The researcher will conduct interviews with related parties such as officials or personnel involved in the preparation and those who carry out the review and evaluation of the Performance Accountability of Government Agencies in the Minahasa Regency Regional Development Planning, Research and Development Agency to obtain information related to research problems. The results of this study indicate that the implementation of SAKIP at the Minahasa Regency Regional Development Planning, Research and Development Agency has been carried out, but there are still deficiencies and weaknesses that need to be followed up. there is an increase in output and outcome performance as well as other performance compared to the previous year, namely from a score of 52.82 in 2020 with the CC Category, to a score of 63.35 in 2021 with category B, Performance Measurement has been carried out but has not been used as a basis for awarding rewards and Punishment and strategy adjustments in achieving effective and efficient performance.*

*Keywords: accountability, LAKIP, performance measure, evaluation*

**1. PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi dapat merencanakan sesuatu. Apapun yang direncanakan seharusnya adalah bukan hanya sekedar janji melainkan sesuatu yang benar-benar ingin dicapai. Untuk itu, organisasi akan merencanakan secara matang kondisi yang ingin dicapai dengan target· target yang cukup menantang namun memungkinkan untuk dicapai. Konsekuensinya, organisasi tersebut akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk merealisasikan apa yang direncanakannya. Oleh karena itu, perencanaan dilengkapi dengan rencana mengenai upaya-upaya yang harus dilakukan dalam rangka mencapai tujuan tersebut. LAKIP adalah media akuntabilitas yang dapat dipakai atau digunakan oleh instansi pemerintah untuk melaksanakan kewajiban menjawab pihak-pihak yang berkepentingan (Yusrianti dan Rika, 2015). Sedangkan Menurut Rahmadan (2014) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah laporan pertanggungjawaban untuk disusun oleh instansi pemerintah kepada publik dan pejabat berwenang yang merupakan suatu kewajiban untuk disusun oleh instansi pemerintah.

Banyak permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, terutama permasalahan mengenai kinerja pegawai. Banyak pegawai yang tidak tahu tentang konsep dari kinerja itu

sendiri, mereka hanya melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya saja, tanpa mempedulikan bagaimana *output* dan *outcome* atas kinerja yang telah dilaksanakan. Para pegawai hanya sebatas memahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah di mana mereka telah melaksanakan pekerjaannya dengan benar yang telah sesuai dengan Undang-undang atau peraturan yang berlaku. Padahal konsep kinerja yang sebenarnya bukan hanya sebatas telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Undang - undang, akan tetapi banyak komponen lain yang digunakan sebagai penilaian kinerja.

Pemerintah Kabupaten Minahasa belum mengupayakan yang cukup signifikan dalam penerapan kinerja di lingkungan Pemda Minahasa. Pentingnya penetapan Indikator Kinerja Utama yang berorientasi pada *outcome*. Masih terdapat ketidakselarasan antara kondisi yang ingin diwujudkan jangka menengah setiap tahunnya. Kualitas Renstra OPD masih belum memadai hal ini terlihat rumusan tujuan dan sasaran masih berorientasi pada *output* serta tidak memiliki ukuran keberhasilan yang cukup mengukur pencapaian keduanya. Hal ini disebabkan kesanggupan SDM di Pemda Minahasa dalam menerapkan kinerja yang optimal dan kesiapan semua elemen dalam pemerintah Kabupaten Minahasa dalam menjalankan aturan yang ada. Disebabkan oleh lingkup anggaran pemerintah daerah yang sangat luas, maka penelitian akan difokuskan pada LAKIP SKPD Kabupaten Minahasa tahun 2019 - 2021, disamping itu, unit kerja yang akan dianalisis hanya Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa. Peneliti memilih BAPPELITBANGDA Kabupaten Minahasa untuk diteliti karena fenomena anomali yang menarik di OPD ini. Yaitu BAPPELITBANGDA Kabupaten Minahasa menghadapi tantangan yang lebih dibanding OPD lainnya mengingat untuk Dokumen Perencanaan Kabupaten Minahasa disusun oleh BAPPELITBANGDA itu sendiri.

Penelitian ini memberi cerminan bagaimana Akuntabilitas Kinerja Instansi, Ketepatan Waktu dalam Penyusunan dan Pelaporan, Dampak Penyusunan Akuntabilitas kinerja Instansi, keselarasan kinerja instansi dengan RPJMD, serta manfaat dari evaluasi AKIP pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa. Karya akhir ini bukan bertujuan untuk menilai AKIP sebagai instrumen kebijakan, akan tetapi lebih kepada bagaimana OPD menjalankan perintah untuk membuat AKIP.

Tujuan dari penelitian ini untuk : 1) Mengetahui Akuntabilitas Kinerja instansi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa. 2) Untuk Mengetahui hasil evaluasi dan penilaian kinerja LAKIP Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa Tahun 2019 - 2021.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Akuntabilitas**

Sjahrudin Rasul (2000) menyatakan bahwa akuntabilitas didefinisikan secara sempit sebagai kemampuan untuk memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan “seseorang” atau “sekelompok orang” terhadap masyarakat secara luas atau dalam suatu organisasi. Dalam konteks institusi pemerintah, “seseorang” tersebut adalah pimpinan instansi pemerintah sebagai penerima amanat yang harus memberikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan amanat tersebut kepada masyarakat atau publik sebagai pemberi amanat.

Carino (2002) mengatakan bahwa akuntabilitas merupakan suatu evolusi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh seorang petugas baik yang masih berada pada jalur otoritasnya atau sudah keluar jauh dari tanggung jawab dan kewenangannya. Setiap orang harus benar-benar menyadari bahwa setiap tindakannya bukan hanya akan memberi pengaruh pada dirinya sendiri saja. Akan tetapi, ia harus menyadari bahwa tindakannya juga akan membawa dampak yang tidak kecil pada orang lain. Dengan demikian, dalam setiap tingkah lakunya seorang pejabat pemerintah harus memperhatikan lingkungannya.

Akuntabilitas juga dapat berarti sebagai perwujudan pertanggungjawaban seseorang atau unit organisasi, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dalam rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik. Sumber daya dalam hal ini merupakan sarana pendukung yang diberikan kepada seseorang atau unit organisasi dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Wujud dari sumber daya tersebut pada umumnya berupa sumber daya manusia, dana, sarana prasarana, dan metode kerja. Sedangkan pengertian sumber daya dalam konteks negara dapat berupa aparatur pemerintah, sumber daya alam, peralatan, uang, dan kekuasaan hukum dan politik.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan studi kasus sebagai pendekatan penelitian. Pendekatan studi kasus digunakan karena menggali informasi yang lebih dalam dan lebih banyak dibandingkan pendekatan eksploratif dan pendekatan ekplanasi.

Menurut Sukmadinata (2017) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia. Fenomena itu biasa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dan fenomena yang lainnya.

Teknik pengumpulan data Menurut Yin (2014), terdapat beberapa cara dalam mendapatkan data dan bukti dalam sebuah penelitian menggunakan studi kasus. Cara-cara tersebut adalah: dokumentasi, arsip, wawancara, observasi langsung, observasi partisipatif, dan artefak fisik. Masih menurut Yin (2014), dokumentasi memiliki kelebihan yakni informasi yang disediakan dokumentasi cenderung lebih presisi dengan objektivitas tinggi, serta dapat dirujuk berulang kali. Disini peneliti harus sangat berhati-hati untuk tidak menjadi bias dalam melakukan penilaian objek penelitian, sebab subjektivitas mungkin akan terbentuk saat peneliti ikut campur dalam suatu proses yang ada. Dalam jenis wawancara ini, informasi yang dapat digali akan sangat luas dan peran pihak yang diwawancarai akan sangat besar. Sementara itu, pada wawancara jenis focused, sesungguhnya mirip dengan wawancara open-ended, namun susunan pertanyaan akan lebih tertata.

### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan perjanjian kinerja yang telah disepakati, dalam rangka mewujudkan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Minahasa Periode 2018 – 2023

Pengukuran kinerja juga digambarkan sebagai salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dalam usaha mewujudkan organisasi yang akuntabel. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kegiatan atau sasaran. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja.

Penyusunan dan pengembangan sistem pengumpulan data kinerja diarahkan untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, dan konsisten, yang dalam proses pengambilan keputusan bagi perbaikan kinerja organisasi tanpa meninggalkan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat serta efisiensi, dan efektifitas.

Pengukuran kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian sasaran unit kerja yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dituangkan dalam dokumen perencanaan dan perjanjian kinerja. Pengukuran kinerja sasaran merupakan penyajian dalam perbandingan antara realisasi indikator kinerja yang telah disepakati dan ditetapkan dengan target yang diharapkan.

Gambaran pengukuran kinerja unit kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa disajikan dalam tabel 1 pengukuran kinerja tingkat SKPD BAPPELITBANGDA berikut ini :

**Tabel 1 Pengukuran Pencapaian Kinerja Organisasi 2019 - 2021**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
			T	R	C	T	R	C	T	R	C
1.	Meningkatnya Perencanaan Pembangunan yang berkualitas	Persentase Capaian Target Sasaran Pembangunan Daerah	> 90 %	> 90 %	10 0 %	> 90 %	> 90 %	100 %	> 90 %	> 90 %	100 %
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Bappelitbangda	Nilai AKIP	B	CC	50 %	B	CC	50 %	B	B	100 %
3	Meningkatnya kualitas penelitian dan Pengembangan Daerah	Persentase Tindak lanjut Hasil Litbang	100 %	100 %	10 0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %

Sumber: Bappelitbangda 2022

Catatan: T = Target, R = Rencana, C = Capaian

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan indikator-indikatornya yang telah di capai oleh SKPD Bappelitbangda pada tahun 2020-2021. Indikator - indikator yang dituangkan dalam tabel di atas merupakan indikator yang tertuang dalam Renstra Bappelitbangda, sebagai data acuan untuk mengevaluasi sejauhmana SKPD

melaksanakan tupoksi dalam menunjang pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih.

Pencapaian sasaran strategis dan indikator – indikator kinerjanya digambarkan sebagai berikut :

1. Meningkatnya Perencanaan Pembangunan Yang Berkualitas. Sasaran strategis ini diukur dengan menggunakan indikator :
  - a. Persentase Capaian Target Sasaran Pembangunan Daerah. Target yang disepakati pada tahun 2020 adalah > 90 % dengan realisasi hasil capaian 100%, hal tersebut juga berlaku pada target capaian dan hasilnya pada tahun 2021. Nilai hasil capaian ini memberikan gambaran bahwa target capaian terhadap target sasaran yang disepakati dalam RPJMD lebih dari 90 % tercapai. Hal ini memberikan gambaran bahwa penentuan target dan hasil capaian sudah memperhitungkan kondisi lingkungan strategis yang berkembang terhadap pelaksanaan tupoksi SKPD.

Walaupun dalam kondisi keterbatasan anggaran karena terjadi pengurangan anggaran (*refocusing*) yang digunakan untuk mendanai penanggulangan bencana pandemi Covid-19, SKPD-SKPD mampu untuk memaksimalkan anggaran tersebut untuk pencapaian sasaran SKPD yang ditargetkan. Perlu kami informasikan bahwa pelaksanaan *refocusing* terhadap APBD di Kabupaten Minahasa dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) tahap, yang mana hal tersebut memberikan gambaran bahwa anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran oleh SKPD sangat terbatas.

Akan tetapi perlu di informasikan juga bahwa terdapat beberapa sasaran yang karena kondisi status pandemi yang begitu mengkhawatirkan menyebabkan pelaksanaan terhadap program dan kegiatan tersebut harus dihilangkan, yang dengan sendirinya sasaran terhadap program tersebut tidak dicapai. Sebagai contoh bantuan peralatan dan perlengkapan sekolah untuk anak kelas 1 dan anak kelas 7 tidak dilaksanakan karena sekolah dilaksanakan secara online melalui media *zoom meeting*, *google class room* atau aplikasi lainnya.

- b. Nilai AKIP, Target yang disepakati pada tahun 2020 adalah B dengan realisasi hasil capaian CC, akan tetapi nilai capaian terhadap indikator Nilai AKIP meningkat menjadi B pada tahun 2021. Nilai yang didapati ini memberikan gambaran bahwa semakin konsistennya dokumen-dokumen perencanaan, perjanjian kinerja, pelaksanaan kinerja, pelaporan kinerja, maupun dokumen evaluasi kinerja. Semakin konsistennya dokumen-dokumen tersebut disebabkan karena Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Bappelitbangda sudah direviu sesuai dengan *Cascading* yang dibuat.

Dokumen Renstra Bappelitbangda merupakan dokumen yang menjadi payung hukum pelaksanaan tupoksi Bappelitbangda. Dokumen Renstra ini dapat dilakukan perubahan apabila Dokumen RPJMD Kabupaten Minahasa dilakukan perubahan, dengan demikian dapat terlihat gambaran konsistensi antara dokumen perencanaan. Pencapaian nilai yang ditargetkan ini dapat dicapai apabila adanya konsistensi antara dokumen perencanaan, dokumen pengendalian dan evaluasi, dan juga dokumen pelaporan, yang didasarkan pada tupoksi organisasi yang diemban.

2. Meningkatnya kualitas Penelitian dan Pengembangan Daerah. Sasaran strategis ini diukur dengan menggunakan indikator :

Persentase tindaklanjut hasil litbang (penelitian dan pengembangan), Target yang disepakati pada tahun 2020 adalah 100 % dengan realisasi hasil capaian 100 %, akan tetapi nilai capaian pada tahun 2021 berbanding terbalik dengan rencana target yang ditetapkan. Ketidaktercapaian target tahun 2021 ini disebabkan karena anggaran yang diperuntukkan untuk program penelitian dan pengembangan daerah anggaran seluruhnya (100%) dilakukan *refocusing* untuk membiayai kegiatan penanggulangan Covid-19. Pada awal tahun tersebut Kabupaten Minahasa juga mengalami peningkatan masyarakat yang terduga Covid-19, sehingga pemerintah daerah Kabupaten Minahasa juga ikut melaksanakan *refocusing* dalam penanggulangan Covid-19.

**4.2. Pembahasan**

Nilai AKIP, Target yang disepakati pada tahun 2020 adalah B dengan realisasi hasil capaian CC, akan tetapi nilai capaian terhadap indicator Nilai AKIP meningkat menjadi B pada tahun 2021. Nilai yang didapati ini memberikan gambaran bahwasemakin konsistennya dokumen-dokumen perencanaan, perjanjian kinerja, pelaksanaan kinerja, pelaporan kinerja, maupun dokumen evaluasi kinerja. Semakin konsistennya dokumen-dokumen tersebut disebabkan karena Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Bappelitbangda sudah direview sesuai dengan *Cascading* yang dibuat.

Hasil evaluasi yang dituangkan merupakan penyimpulan atas penilaian terhadap fakta objektif instansi pemerintah dalam penerapan komponen manajemen kinerja pada Tahun anggaran 2019 s/d 2021 meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan kinerja dan Evaluasi Internal Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2 Hasil Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BAPPELITBANGDA Kabupaten Minahasa Tahun 2019 – 2021**

TAHUN	ATAS PERENCANAAN KINERJA	ATAS PENGUKURAN KINERJA	ATAS PELAPORAN KINERJA	ATAS EVALUASI INTERNAL
2019	Perencanaan Strategis/Pemenuhan RENSTRA a. Tujuan/ hasil program yang ditetapkan belum dilengkapi dengan ukuran keberhasilan b. Tujuan/	Pemenuhan Pengukuran a. Belum terdapat ukuran kinerja tingkat eselon II dan IV sebagai turunan atasnya. b. Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja. c. Indikator kinerja utama tidak dipublikasikan. Kualitas Pengukuran	Penyajian Informasi Kinerja a. Laporan kinerja belum menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome. b. Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah dipertanggungjawabkan.	TIDAK DINILAI

TAHUN	ATAS PERENCANAAN KINERJA	ATAS PENGUKURAN KINERJA	ATAS PELAPORAN KINERJA	ATAS EVALUASI INTERNAL
	hasil program belum sepenuhnya disertai dengan target keberhasilannya	a. Ukuran (indicator) kinerja eselon III dan IV belum memenuhi kriteria indikator kinerja b. Belum terdapat ukuran (indicator) Kinerja Individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasnya	c. Laporan kinerja belum menyajikan perbandingan kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.	
	c. Dokumen Rentra belum sepenuhnya memuat indikator kinerja sasaran	c. Pengukuran Kinerja belum dilakukan secara berjenjang	d. Laporan kinerja belum menyajikan informasi analisis efisiensi penggunaan sumber daya.	
	d. Rencana strategis belum menyajikan IKU	d. Pengumpulan data kinerja belum dapat diandalkan.	e. Laporan Kinerja belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.	
	e. Rencana strategis tidak dipublikasikan	e. Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi tidak dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	f. Informasi kinerja dalam laporan belum dapat diandalkan.	
Kualitas RENSTRA	a. Tujuan/hasil program belum berorientasi hasil	f. Pengukuran kinerja tidak dikembangkan menggunakan teknologi informasi. Implementasi Pengukuran	Pemanfaatan Informasi Kinerja :	
	b. Ukuran keberhasilan (indicator) tujuan (Outcome) hasil program belum	a. IKU belum dimanfaatkan dalam dokumen – dokumen perencanaan dan penganggaran.	a. Informasi yang disajikan belum digunakan dalam perbaikan perencanaan.	
		b. IKU belum dimanfaatkan untuk penilaian	b. Informasi yang disajikan belum digunakan untuk menilai dan memperbaiki	

TAHUN	ATAS PERENCANAAN KINERJA	ATAS PENGUKURAN KINERJA	ATAS PELAPORAN KINERJA	ATAS EVALUASI INTERNAL
	memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik.	Kinerja. c. Target kinerja eselon III dan IV belum dimonitor pencapaiannya.	pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.	
	c. Sasaran belum berorientasi hasil	d. Hasil pengukuran (Capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon	c. Informasi yang disajikan belum digunakan untuk peningkatan Kinerja.	
	d. Indikator kinerja sasaran (output dan Outcome) belum memenuhi kriteria indicator kinerja yang baik.	IV keatas belum ikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward dan punishment		
	e. Target kinerja belum ditetapkan dengan baik	e. IKU belum diireviu secara berkala		
	f. Program belum merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program.	f. Pengukuran kinerja atas rencana aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.		
	g. Dokumen Renstar belum selaran dengan dokumen RPJMD			
	h. Dokumen Renstra belum menetapkan			



TAHUN	ATAS PERENCANA AN KINERJA	ATAS PENGUKURAN KINERJA	ATAS PELAPORAN KINERJA	ATAS EVALUASI INTERNAL
	<p>hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)</p> <p>Iplementasi RENSTRA</p> <p>a. Dokumen Rentra belum digunakan sebagai acuan penyusunan dokemen rencana kinerja dan anggran tahunan</p> <p>b. Target jangka menengah dalam renstra belum dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan</p> <p>c. Dokumen Renstra belum direvisi secara berkala</p>			
2020	a. Belum seluruh	a. Eselon III dan IV yang memiliki	a. LKjIP belum menyajikan	a. Pemantauan rencana aksi

TAHUN	ATAS PERENCANAAN KINERJA	ATAS PENGUKURAN KINERJA	ATAS PELAPORAN KINERJA	ATAS EVALUASI INTERNAL
	tujuan dilengkapi dengan ukuran keberhasilan	ukuran kinerja terukur masih kurang dari sama dengan 75%	informasi mengenai secara keseluruhan (masih kurang dari atau sama dengan 75%)	dilakukan secara periodic semesteran tidak dilakukan secara triwulan.
b.	Indikator yang ada pada Renstra belum seluruhnya menggambarkan kinerja utama satuan kerja, masih kurang dari atau sama dengan 90%	b. Mekanisme pengumpulan data kinerja belum memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan. c. Indikator kinerja utama belum dipublikasikan. d. Indikator kinerja utama yang memenuhi kriteria masih kurang dari atau sama dengan 90%	b. Informasi yang disajikan dalam LKjIP terkait pencapaian sasaran yang berorientasi outcome masih kurang dari atau sama dengan 75%. c. Informasi yang disajikan dalam LKjIP terkait kinerja yang telah diperjanjikan masih kurang dari atau sama dengan 90%. d. Sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome) bulan proses.	b. Simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program belum memuat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti. c. Pemantauan rencana aksi dalam mengendalikan kinerja dilakukan secara semesteran tidak secara bulanan.
c.	Dokumen renstra belum dapat diakses public karena belum dipublikasikan lewat website resmi.	e. Keselarasan IKU unit kerja masih kurang dari atau sama dengan 90% dengan instansi Pemerintah atasannya (belum selaras secara keseluruhan)	e. LKjIP belum menyajikan seluruh perbandingan data kinerja sebagaimana kriteria yang telah ditetapkan.	d. Pemantauan atas seluruh rencana aksi telah dilakukan tapi belum memberikan alternative perbaikan yang dapat dilaksanakan.
d.	Tujuan Renstra yang berorientasi hasil masih kurang dari atau sama dengan 90%	f. Belum seluruh kinerja individu yang mangacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya telah memiliki keselarasan Indikator (alat ukur).	f. Informasi yang disajikan dalam	e. Hasil Evaluasi
e.	Ukuran keberhasilan (indicator) tujuan (outcome) belum	g. Pengukuran kinerja yang dilakukan belum memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan.		

TAHUN	ATAS PERENCANAAN KINERJA	ATAS PENGUKURAN KINERJA	ATAS PELAPORAN KINERJA	ATAS EVALUASI INTERNAL
	memenuhi ukuran keberhasilan SMART.	h. Pengumpulan data Kinerja yang dapat diandalkan masih kurang dari atau sama dengan 75%.	LKjIP terkait analisis efisiensi penggunaan sumber daya masih berupa informasi tentang efisiensi yang dilakukan belum memuat besaran efisiensi yang terjadi dan tepat dikualifikasikan.	rencana aksi belum menunjukkan adanya perbaikan pada setiap triwulan.
f.	Keselarasan Indikator tujuan dan sasaran RPJMD/RE NSTRA dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan masih kurang dari atau sama dengan 75%	i. Pengumpulan data atas rencana aksi belum dilakukan secara berkala.	g. Keandalan data realisasi kinerja pada LKjIP masih kurang dari atau sama dengan 75%.	f. Hasil Evaluasi program yang telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang terkait dengan perencanaan masih kurang dari atau sama dengan 75%.
g.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiann ya sampai dengan tahun berjalan namun belum seluruhnya rekomendasi ditindaklanjuti.	j. Pengukuran kinerja belum menggunkan teknologi informasi.	h. Informasi kinerja kurang dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja.	g. Hasil evaluasi yang sudah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata masih kurang dari atau sama dengan 75%.
		k. IKU yang telah dimanfaatkan dalam dokumen – dokumen perencanaan dan penganggaran masih kurang dari atau sama dengan 75%.	i. Informasi kinerja kurang dimanfaatkan dalam menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.	
		l. IKU yang ada di manfaatkan sesuai kriteria tapi tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment.	j. Informasi Kinerja kurang dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja.	
		m. Target kinerja sudah dimonitoring sesuai kriteria yang ada tapi tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan.	k. Informasi Kinerja kurang dimanfaatkan dalam penilaian kinerja.	
h.	Renstra belum direviu secara			

TAHUN	ATAS PERENCANAAN KINERJA	ATAS PENGUKURAN KINERJA	ATAS PELAPORAN KINERJA	ATAS EVALUASI INTERNAL
2021	<p>berkala.</p> <p>a. Beberapa Dokumen Perencanaan Kinerja belum diformalkan ;</p> <p>b. Dokumen Perencanaan Kinerja Perangkat Daerah (RENSTRA , RENJA dan Perjanjian Kinerja) belum dipublikasikan secara tepat Waktu;</p> <p>c. Belum seluruh pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja;</p> <p>d. Belum seluruh Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.</p>	<p>a. Belum ada mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;</p> <p>b. Pimpinan tidak sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja;</p> <p>c. Perangkat Daerah belum melakukan pemantauan atas capaian kinerja unit kerja dibawahnya secara berjenjang;</p> <p>d. Pemberian Tunjangan belum berdasarkan Kinerja (Pemberian/Pengurangan) Tunjangan Kinerja atau Penghasilan;</p> <p>e. Perangkat Daerah/Unit Satuan Kerja belum memahami dan peduli atas pengukuran kinerja (SKP Pegawai Tahun 2021);</p> <p>Dari hasil evaluasi pengukuran kinerja diatas, BAPPELITBANGDA Kab. Minahasa</p>	<p>a. Dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan;</p> <p>b. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) Penyusunannya belum mengacu pada ketentuan sistematika penyusunan yang berlaku;</p> <p>c. Dokumen laporan kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;</p> <p>d. Dokumen laporan kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark kinerja);</p> <p>e. Dokumen Laporan kinerja belum mengifokan efisiensi atas</p>	<p>a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Perangkat Daerah belum dilaksanakan;</p> <p>b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berjenjang;</p> <p>Dari hasil Evaluasi atas Evaluasi akuntabilitas kinerja Internal diatas, Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa memperoleh bobot nilai 17,75 dari bobot nilai 25 atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p>

TAHUN	ATAS PERENCANAAN KINERJA	ATAS PENGUKURAN KINERJA	ATAS PELAPORAN KINERJA	ATAS EVALUASI INTERNAL
	Dari hasil evaluasi Perencanaan kinerja di atas, BAPPELITBA NGDA Kab. Minahasa memperoleh bobot nilai 19,2 dari bobot nilai 30 atas Perencanaan Kinerja.	memperoleh Bobot nilai 17,4 dari bobot 30 atas pengukuran Kinerja.	penggunaan sumber Daya dalam mencapai kinerja; f. Dokumen Laporan kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke dapan (Rekomendasi perbaikan kinerja) Dari hasil Evaluasi pelaporan kinerja di atas, BAPPELITBAGD A Kab. Minahasa memperoleh bobot 9 dari bobot nilai 15 atas pengukuran kinerja.	

Sumber : Data olahan, 2022

Tujuan dilaksanakan Evaluasi AKIP ialah mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

#### Nilai Akuntabilitas Kinerja

Hasil Implementasi atas Sistem Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa Tahun 2019 diperoleh nilai 56,38 atau kategori CC (Cukup Baik) dengan sebutan “Akuntabilitas kinerja cukup baik, taat kebijakan, memiliki system yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar “. Untuk Tahun 2020 nilai SAKIP Badan Perencanaan Pembangunan,

Penelitaian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa memperoleh nilai 52,82 dengan nilai ini capaian penyelenggaraan SAKIP pada BAPPELITBANGDA Kab. Minahasa termasuk dalam kategori CC (cukup/memadai) dengan interpretasi “Akuntabilitas Kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki system yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi untuk oertanggungjawaban, perlu di perbaiki tidak mendasar sedangkan untuk tahun 2021 Implementasi SAKIP di BAPPELITBANGDA Kabupaten Minahasa terdapat peningkatan kinerja atas autput maupun outcome serta kinerja lainnya dibandingkan tahun sebelumnya, dengan nilai Implimentasi 52,82 dengan kategori CC di Tahun 2021 berada di angka 63,35 dengan kategori B dengan Interpretasi terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3 Nilai tingkat Akuntabilitas Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa tahun 2019 - 2021**

KOMPONEN	BOBOT NILAI	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		
		2019	2020	2021
Perencanaan Kinerja	30	8,39	19,29	19,2
Pengukuran Kinerja	30	6,56	12,81	17,4
Pelaporan Kinerja	15	4,78	7,51	9
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	TIDAK DINILAI	4,50	17,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	TIDAK DINILAI	52,82	63,35
<b>Kategori</b>		<b>CC</b>	<b>CC</b>	<b>B</b>

Sumber : Inspektorat Kabupaten Minahasa, 2022

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mengambil contoh kasus Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa maka diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Implementasi SAKIP Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa telah dilaksanakan, namun masih terdapat kekurangan dan kelemahan yang perlu ditindaklanjuti sebagai berikut ;
  - a) Perencanaan Kinerja telah disusun namun belum dimanfaatkan sebagaimana seharusnya untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
  - b) Pengukuran Kinerja telah dilaksanakan namun belum dijadikan dasar dalam pemberian reward dan Punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
  - c) Pelaporan kinerja belum memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
  - d) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan Efisiensi kinerja namun masih terdapat catatan untuk diperhatikan.

2. Dengan dilaksanakannya Evaluasi terhadap implementasi SAKIP di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa tahun 2021, terdapat peningkatan kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu dari nilai 52,82 tahun 2020 dengan Kategori CC, menjadi nilai 63,35 di tahun 2021 dengan kategori B.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan serta implikasi yang telah diuraikan di atas, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti berikutnya hendaknya meneliti apakah penerapan proses penyusunan, pendistribusian, dan evaluasi LAKIP di Pemerintah Pusat sama dengan apa yang terjadi di Pemerintah Daerah. Ataupun Pemerintah Pusat telah mempunyai sistem informasi yang lebih terintegrasi sehingga tidak ada perbedaan informasi dari satu instansi dengan instansi lainnya.
2. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa hendaknya lebih mencermati tentang LAKIP dan memanfaatkan hasil dari penyusunan LAKIP. Sehingga usaha dari pembuatan LAKIP menjadi lebih bermanfaat bagi kemajuan dan perbaikan Pemerintah Daerah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, W., Rosita, I., & Ihsan, H. (2015). Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Dalam Mewujudkan Good Governance Pada Politeknik Negeri Padang. *Akuntansi Dan Manajemen*, 10(2), 51-60. <https://doi.org/10.30630/jam.v10i2.105>
- Angrosino, M., (2007). Doing Ethnographic and Observational Research. Sage Publication Ltd.
- Badan Ekonomi Kreatif (2019). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Deputi Riset, Edukasi Dan Pengembangan Badan Ekonomi Kreatif <https://epformance.kemendparekraf.go.id/storage/media/390/LAKIP-DEPUTI-1.pdf>
- Bappelitbangda Kabupaten Minahasa. (2021). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. <https://minahasa.go.id/>.
- Creswell, J., W. (2010). Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1137651>
- Husnan, S., & Pudjiastuti, E. (2006). Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, Edisi 5. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=523765>
- Hariyadi, R. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Pemahaman Akuntansi dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Skripsi. Universitas Sriwijaya.
- Hendri, M., & Anne, P. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Payakumbuh. *Jurnal Ekonomi* 23(1), 50-66. <http://ojs.itbhas.ac.id/index.php/JE/article/view/189>
- Irfan, M., Sukirman, A., & Argubi, A. H. (2017) Strategi Aksi Pencegahan Dan Pemberantasan Korupsi Dalam Birokrasi Pemerintahan Kota Bima. *Ganeç Swara*, 11(1). <http://unmasmataram.ac.id/wp/wp-content/uploads/6.-Mohammad-Irfan-dkk.pdf>

- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo. <http://lib.unnes.ac.id/40372/>
- KemenPAN-RB. (2014). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara , dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/132771/permen-pan-rb-no-53-tahun-2014>
- KemenPAN-RB. (2021). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara , dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. <https://jdih.maritim.go.id/cfind/source/files/permenpanrb/permen-panrb-no.-88-tahun-2021.pdf>
- Kojo, O., Tinangon J., & Afandi, D. (2019) Analisis Penilaian Kinerja Sektor Publik (Studi Kasus Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 4281-4290. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25063>
- Lembaga Administrasi Negara RI. (2003). Penyusunan Standar Pelayanan Publik. <https://majalahmanajemen.com/penyusunan-standar-pelayanan-publik/>
- Lumenta, A. L., Morasa, J., & Mawikere, L. (2016). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah dan Ketaatan Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan, *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 102-221. <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.13671>
- Maulani, A., M., Ansyari, M., I., & Sudarmi. (2020). Strategi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Merencanakan Pembangunan Di Kabupaten Bone. *Jurnal Unismuh*, 1(2), 425-439. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/10240-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/10240-Full_Text.pdf)
- Purnomo, I, D, Hafidz. & Djauhari. (2018). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Polri Berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 (Studi Kasus Di Polda Jateng) Indriyanto. *Jurnal Hukum: Khaira Ummah*, 13(1), 229-238. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2602>
- Peraturan Presiden No. 29 (2014). Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/41515/perpres-no-29-tahun-2014>
- Peraturan Bupati Minahasa Nomor 31 (2020). Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2021.
- Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa nomor 4 (2021). tentang perubahan atas peraturan peraturan daerah kabuparen minahasa nomo 1 Tahun 2019 tentang rencana pembangunan jangka menengah daerah kabupaten minahasa tahun 2018-2023.
- Riasmini, K., Megayanti, K. D., Bayuna, G. R., & Samiasa, W. (2018). Evaluasi Penyusunan Indikator Kinerja Pemerintah Kabupaten Buleleng.



- Rosliyati, A. (2014). Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Terhadap Penerapan Good Governance. *Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi*, 1(2), 66-77. <http://dx.doi.org/10.25157/jwr.v1i2.1257>
- Warsini. K. (2007). Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo). <http://eprints.ums.ac.id/3065/> *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 8(2), 115-124. <https://doi.org/10.23887/jinah.v8i2.19870>
- Yusrianti, H., & Safitri, R. H. (2015). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Satuan Kinerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 13(4). 545-558. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v13i4.3153>