

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA PEMERINTAH KABUPATEN PASER

Hendrik Latif¹, Syachrumayah Asri², Agus Santosa⁴

Universitas Terbuka

Correspondence Author: hendriklatifnew@gmail.com

Indonesia

Abstract

This study aims to determine the Performance Accountability Of Government Institutions In The Government Of Paser District. This study uses a qualitative approach with a descriptive type and uses interactive data analysis techniques according to Miles Huberman and Saldana (2014). The results of this study indicate that the implementation of public accountability has not gone well, this is because its implementation is still oriented towards fulfilling documents while the quality of the substance of documents has not been touched in depth. This condition is exacerbated by the presence of inhibiting factors in its implementation, namely the lack of commitment at the level of heads of regional apparatuses, lack of communication and coordination in its implementation and the lack of resource support such as a lack of capacity in managing SAKIP human resources, minimal budget and the absence of supporting facilities for an integrated data management system. The recommendations are carrying out improvements to planning documents, improving implementation and monitoring and evaluation mechanisms, implementing business process improvements so that they are in line with the strategic plan, optimizing the roles and functions of the local government SAKIP Team and the regional apparatus LKjIP Team.

Keywords: Government Agencies; Public accountability; Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Paser. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif dan menggunakan teknik analisis data interaktif menurut miles huberman dan saldana (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan akuntabilitas publik belum berjalan dengan baik, hal ini disebabkan karena pelaksanaannya yang masih berorientasi pada pemenuhan dokumen sedangkan kualitas dari substansi dokumen belum tersentuh secara mendalam. Kondisi ini diperberat dengan adanya faktor penghambat pelaksanaannya yaitu kurangnya komitmen pada tataran kepala perangkat daerah, kurangnya komunikasi dan koordinasi dalam pelaksanaannya serta masih kurangnya dukungan sumber daya seperti kurangnya kapasitas Sumberdaya manusia pengelola SAKIP , anggaran yang minim dan belum adanya fasilitas pendukung sistem manajemen pengelolaan data terintegrasi. Adapun rekomendasinya adalah melaksanakan penyempurnaan dokumen perencanaan, meningkatkan pelaksanaan dan mekanisme monitoring dan evaluasi, melaksanakan perbaikan proses bisnis agar selaras dengan renstra, optimalisasi peran dan fungsi Tim SAKIP pemerintah daerah dan Tim LKjIP perangkat daerah.

Keywords: Akuntabilitas publik; Instansi Pemerintah; Kinerja

PENDAHULUAN

Tingginya harapan dan tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang lebih baik semakin kuat dirasakan, terlebih semakin kristisnya masyarakat di era reformasi ini menghadapi adanya malfungsi dan penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kondisi ini sudah semestinya direspon dengan baik oleh pemerintah yaitu dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik. Seiring dengan adanya pergeseran peranan negara sebagai pemerintah (*government*) menjadi kepemerintahan (*governance*) yang lebih memberikan peran kepada masyarakat.

Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) sebagai sebuah konsep sebenarnya bukanlah sesuatu yang baru, namun pada tataran realitas khususnya di Indonesia hal ini merupakan barang baru yang langka dan mungkin hanya sebagai sebuah utopia. Konsep *governance* didefinisikan sebagai praktik penyelenggaraan kekuasaan dan kewenangan oleh pemerintah dalam pengelolaan urusan pemerintahan secara umum, dan pembangunan ekonomi pada khususnya. (Bakti et al., 2018). Selanjutnya, Thoha dalam (Bakti, Ode, & Elwan, 2018), Istilah "Governance" menunjukkan suatu proses di mana rakyat bisa mengatur ekonominya, institusi dan sumber-sumber sosial dan politiknya tidak hanya dipergunakan untuk pembangunan, tetapi juga untuk menciptakan kohesi, integrasi, dan untuk kesejahteraan rakyat. Dengan demikian, bahwa kemampuan suatu negara mencapai tujuan negara sangat tergantung pada kualitas tata pemerintahan di mana pemerintah melakukan interaksi dengan sektor swasta dan masyarakat. (Bakti et al., 2018). World Bank memberikan pengertian bahwa *Good Governance* sebagai suatu pelaksanaan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. (Bakti et al., 2018). Selanjutnya, *Good Governance* memberikan kerangka hubungan yang sinergis dan konstruktif di antara negara, sektor swasta dan masyarakat (*society*) (UNDP dalam AKIP LAN, 2001). Dalam *Good Governance* terdapat empat unsur, yaitu akuntabilitas (*accountability*), transparansi (*transparency*), keterbukaan (*openness*), dan aturan hukum (*rule of law*) (Bhatta dalam Widodo, 2001).

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good Governance*) salah satunya ditandai dengan pelaksanaan akuntabilitas pemerintah yang tinggi, yang dalam hal ini adalah akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas kinerja merupakan bentuk pertanggung jawaban pemerintah terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang diamanatkan oleh pemangku kepentingan termasuk terhadap publik. Capaian akuntabilitas kinerja menunjukkan kualitas pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh

pemerintah, dimana pelaksanaan akuntabilitas yang baik akan menghasilkan efektivitas dan efisiensi anggaran yang dikaitkan dengan capaian kerjanya. Menurut Lukito (2014:2), membangun akuntabilitas melalui pelaporan kinerja pembangunan secara transparan kepada publik perlu dilakukan oleh pemerintah yang ingin mendapatkan trust atau kepercayaan dari masyarakatnya.

Pelaksanaan akuntabilitas kinerja di Indonesia dilaksanakan dalam suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai SAKIP, yang diawali dengan adanya Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), yang kemudian dilanjutkan dengan terbitnya Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Suatu daerah dikatakan efektif dan efisien dalam melaksanakan anggaran program dan kegiatannya bila memiliki capaian akuntabilitas dengan kategori baik atau B hingga sangat memuaskan atau AA (nilai capaian > 60).

Gambaran kondisi Akuntabilitas kinerja secara nasional merujuk pada data kementerian RB tahun 2021 menunjukkan progres yang positif dengan adanya perbaikan capaian seperti pada level pemerintah Provinsi secara rata-rata telah mencapai pelaksanaan yang baik atau kategori B dengan nilai rata rata 70,88. Adapun pada level Kabupaten/ Kota masih pada kategori cukup atau CC dengan nilai rata rata 61,60. Belum optimalnya pelaksanaan SAKIP ini menurut Kementerian RB (2021) disebabkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) belum diimplementasikan secara nyata dan konsisten seperti kurangnya komitmen, peraturan yang tidak selaras, kapasitas SDM yang kurang, belum adanya sanksi yang tegas dan belum terintegrasinya perencanaan dan penganggaran. Hasni Yusrianti (2015), juga menyebutkan beberapa permasalahan yang masih muncul seiring dengan diimplementasikannya SAKIP antara lain adanya paradigma yang keliru dari aparat pemerintah bahwa keberhasilan dan kegagalan program dan kegiatan yang dilaksanakan hanya berdasarkan penyerapan anggaran, penyusunan LAKIP yang dianggap sebagai formalitas dan rendahnya kualitas substansi, keakuratan informasi, dan pengukuran kinerja pemerintah yang dilaporkan pada LAKIP, sehingga hal inilah yang kemudian mengakibatkan sulitnya menyusun LAKIP.

Menurut Dwiyanto (2006:56) yang dikutip dari La Ode Muhammad Elwan. (2019) bahwa pemberian pelayanan publik oleh aparat pemerintah kepada masyarakat (publik) merupakan perwujudan dan fungsi aparat negara sebagai pelayan masyarakat (abdi), disamping sebagai abdi negara. Dalam konteks ini masyarakatlah sebagai aktor utama (pelaku) pembangunan, sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan-kegiatan dari

masyarakat tersebut. Pada kondisi ini aparaturnegara dituntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya (pelayanan prima) dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Pelayanan yang telah menunjuk kepada aturan formal dianggap telah memenuhi sendi-sendi pelayanan yang baik dan aparat pelayanan dianggap telah konsisten dalam menerapkan aturan hukum pelayanan. (Muhammad Elwan, 2019)

Harapannya adalah semua daerah dapat memenuhi kinerja yang baik dan benar pada instansi pemerintah. Kenyataannya, kondisi kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Paser yang lebih rendah diperoleh selama empat tahun terakhir (2018-2021) yang menunjukkan capaian yang cenderung stagnan pada kategori Cukup atau CC. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan akuntabilitas Kabupaten Paser belum terlaksana dengan baik sehingga belum terlaksananya anggaran secara efektif dan efisien. Karenanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi SAKIP, LKjIP serta mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dari implementasi SAKIP dan LKjIP.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan maksud untuk memahami secara mendalam bagaimana implementasi kebijakan SAKIP, LKjIP dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya. Data yang dianalisis dalam tulisan ini merupakan data dan informasi Primer yaitu melalui wawancara dengan Pejabat yang tupoksinya terkait langsung dengan pengelolaan SAKIP yaitu pada Instansi Bagian Organisasi 1 orang, Inspektorat 3 orang, Bappedalitbang 1 orang dan Badan kepegawaian 1 orang. Adapun data sekunder berupa perundang-undangan, laporan dan hasil evaluasi SAKIP serta buku dan juga berita yang termuat di media elektronik. Adapun fokus penelitian ini adalah implementasi kebijakan SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Paser yang mengacu pada komponen SAKIP dan LKjIP serta Faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaannya. Metode pengolahan dan analisis data mengikuti model analisis interaktif dari Miles, Huberman & Saldaña (2014) dalam jurnal (La Ode Muhammad Elwan et al., 2022) yang mencakup penyajian data dan pengembangan pemahaman yang baik yang keduanya dilakukan secara bersamaan dengan pengumpulan data. Hal ini berarti bahwa proses analisis data berjalan secara terintegrasi dengan proses pengumpulan data, penyajian data, dan pengembangan pemahaman terhadap data hingga penarikan dan verifikasi kesimpulan. Analisis data ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Paser.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. SAKIP

Capaian SAKIP Kabupaten Paser selama lima tahun terakhir stagnan berada pada nilai dibawah 60 dengan kategori tingkat akuntabilitas kinerja cukup atau CC. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran yang dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Paser masih rendah jika dihubungkan dengan capaian kerjanya. Kondisi ini disebabkan karena pengelolaan SAKIP dikabupaten Paser masih berorientasi pada pemenuhan dokumen sedangkan kualitas dari substansi dokumen belum tersentuh secara mendalam, hal ini terlihat dari ditemukannya permasalahan pada setiap komponen evaluasi SAKIP, dimana permasalahan yang cukup mendasar terletak pada unsur-unsur kunci dokumen perencanaan seperti tergambar pada komponen nya

a. perencanaan kinerja

Penyusunan dokumen perencanaan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun pada substansinya masih terdapat banyak permasalahan seperti pada rumusan tujuan dan sasaran RPJMD dan renstra belum berorientasi outcome/ hasil, program kegiatan tidak relevan dengan tujuan dan sasaran strategis dan perjanjian kinerja belum menggambarkan keterkaitan dan hubungan antar level jabatan. Perencanaan seharusnya dapat membantu dan mempermudah untuk organisasi untuk mencapai tujuannya karenanya diperlukan perencanaan yang baik. Sejalan dengan Taufiqurokhman (2008) yang menyebutkan bahwa dalam mencapai tujuan perlu perencanaan yang matang, karena perencanaan merupakan syarat mutlak untuk dapat melaksanakan manajemen yang baik, perencanaan ini memberikan pedoman, pegangan dan arah, dimana merupakan kegiatan pertama yang selalu dilakukan.

b. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja yang dilaksanakan belum dapat menghasilkan informasi kinerja yang andal, karena indikator kinerja yang ditetapkan belum berorientasi hasil secara menyeluruh, demikian juga halnya indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja Individu (IKI) belum selaras antar level jabatan yang mengakibatkan sehingga sulit menggambarkan hasil yang ingin dicapai terlebih pemanfaatan hasil dari pengukuran kerjanya. sejalan dengan Spékle dan Verbeeten (2009), yang menyatakan pengukuran kinerja harusnya dapat membantu peningkatan efektivitas dari organisasi. Whittaker (dalam BPKP, 2000) menambahkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

c. Pelaporan kinerja

Dokumen pelaporan kinerja telah sesuai dengan kaidah yang dipersyaratkan, sayangnya penyajian capaian indikator kinerja utama (IKU) belum tepat selaras antar level jabatan. disamping evaluasi capaian kinerja sebagian besar baru menyajikan perbandingan dengan capaian tahun lalu serta analisa terhadap capaian kinerja belum dilakukan secara mendalam. Belum memadainya analisis capaian kinerja pada pelaporan ini berakibat pada terbatasnya informasi kinerja yang tersedia sehingga belum dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk upaya perbaikan. Kondisi ini tentu masih jauh dari harapan untuk sebuah laporan yang baik seperti yang diamanatkan oleh Permenpan RB nomor 53 tahun 2014.

d. Evaluasi Kinerja

Pelaksanaan evaluasi kinerja menunjukkan evaluasi berkala per triwulan telah dilakukan, namun belum seluruh perangkat daerah yang menyampaikan tepat waktu dan pada evaluasi rencana aksi masih sebagian perangkat daerah saja yang melaksanakannya karena tidak semua perangkat daerah yang membuat rencana aksi. Dengan kondisi ini maka akan sulit untuk memonitor kemajuan capaian kinerja secara berkala yang berguna untuk upaya meningkatkan dan perbaikan kinerja. Hal ini selaras dengan Zhu (2009) dalam Herdiyana (2016), yang berpendapat evaluasi kinerja berguna membantu sistem untuk mengenali kekuatan dan kelemahan dan untuk memenuhi kebutuhan dengan lebih baik.

e. Capaian kinerja

Pada capaian kinerja menunjukkan informasi yang dihasilkan belum dapat diandalkan karena kualitas indikator yang belum tepat dan sesuai kriteria, serta analisa capaian kinerja juga belum sepenuhnya disajikan secara mendalam dan lengkap karena tidak semua indikator terdapat datanya. Hal senada yang disampaikan oleh Rivai (2013) yang menyatakan bahwa manfaat capaian kinerja ini diantaranya adalah untuk upaya perbaikan kinerja, umpan balik dan pengambilan keputusan. Hal yang selaras juga disampaikan Mariana (2012) yang menyebutkan Informasi capaian kinerja dapat dijadikan feedback dan reward and punishment, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

2. LKjIP

Pelaksanaan LKjIP di Kabupaten Paser secara umum terdapat peningkatan capaiannya namun masih jauh dari yang diharapkan mengingat perangkat daerah yang memperoleh kategori kurang dan cukup (D – CC) masih cukup banyak yaitu 13 dari 37 perangkat daerah atau sekitar 35 persen dan belum adanya perangkat daerah yang mencapai kategori memuaskan atau A. kondisi ini terlihat pada setiap komponennya yaitu:

a. Proses Bisnis

Tahapan penyusunan dokumen laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LKjIP) telah mengacu pada peraturan yang berlaku. Standar operasional prosedur (SOP) penyusunan LKjIP dan SOP pengumpulan data kinerja juga telah dibuat. Namun pada SOP pengumpulan data masih banyak perangkat daerah yang tidak melaksanakan mekanismenya sehingga data masih diragukan keandalannya. Selaras dengan Tathagati, (2014) yang menyebutkan tujuan standar operasional prosedur adalah agar pekerjaan tersebut dilakukan secara benar, tepat, dan konsisten, untuk menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun pada dokumen peta proses bisnis telah tersedia pada perangkat daerah, namun belum seluruhnya mengacu pada rencana strategis.

b. Team building

Tim SAKIP pada pemerintah daerah dan perangkat daerah telah dibentuk. Permasalahannya adalah tim tersebut belum berfungsi dengan semestinya, baik pada level pemerintah daerah maupun tingkat perangkat daerah. Hal ini terlihat dari kurang koordinasi, minimnya pelaksanaan rapat dan sosialisasi, hanya sebagian anggota tim yang melaksanakan tugasnya, serta minim dukungan dari organisasi dan lintas sektor. Hal ini menyebabkan tidak efektifnya kerja tim, seperti yang disampaikan Dejanaz (2006) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sebuah tim yaitu diantaranya struktur tim atau kelompok kerja yang saling dukung, dukungan organisasi dan hubungan internal yang positif.

c. Indikator Kinerja

Permasalahan yang dihadapi adalah indikator kinerja yang ditetapkan baik pada level RPJMD dan renstra belum seluruhnya memenuhi kriteria indikator yang baik dan belum disertai target kinerja yang memadai, sehingga mengakibatkan ukuran keberhasilan pencapaian kinerja tidak dapat diyakini keandalannya serta indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja Individu (IKI) juga belum selaras antar level jabatan. Selaras dengan Mariana (2012) yang menyatakan Indikator kinerja idealnya merupakan suatu kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan terhadap pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran ukuran tertentu

d. Anggaran

Permasalahan pada anggaran dalam pengelolaan SAKIP saat ini adalah anggaran yang tersedia sangat minim, hal ini menyebabkan banyak kendala seperti peningkatan kapasitas pegawai pengelola dan ketersediaan dukungan sistem

pengelolaan data terpadu menjadi tidak dapat dipenuhi karena tidak tersedianya anggaran data terintegrasi. Kondisi ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rahmawati (2021) menyebutkan ketersediaan anggaran berpengaruh pada pelaksanaan akuntabilitas kinerja.

3. Faktor – faktor Pendukung dan Penghambat

Adapun faktor faktor pendukung dan penghambat yang ditemui pada pelaksanaan SAKIP dan LKjIP di Kabupaten Paser dengan menggunakan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

a. Komunikasi dan Peraturan

Faktor pendukung yaitu adanya peraturan baik pemerintah pusat dan peraturan daerah sehingga proses pelaksanaan penyusunan SAKIP dan LKjIP dikabupaten Paser telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku, sedangkan yang menjadi faktor penghambat adalah komunikasi dan koordinasi antar lintas sektor terkait masih kurang. Komunikasi dan koordinasi memiliki peran penting untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan karenanya dibutuhkan peningkatan koordinasi tersebut untuk menyatukan pemahaman pelaksana pada pelaksanaan SAKIP ini, senada yang disampaikan Hidayat (2013) bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

b. Sumber daya

Faktor pendukung yaitu jumlah dan kompetensi Pendidikan tenaga pengelola SAKIP disetiap perangkat daerah sudah cukup memadai. Adapun faktor yang menjadi penghambatnya adalah kurangnya kemampuan dan pemahamannya tenaga pengelola, minimnya anggaran untuk pengelolaan SAKIP serta belum adanya fasilitas pendukung pengelolaan SAKIP yaitu sistem manajemen pengelolaan data terintegrasi. Kondisi tersebut tentu berdampak pada kualitas pelaksanaannya, karenanya perlu adanya upaya pemenuhan sumber daya manusia dan anggarannya. Selaras dengan Heidjrachman dan Husnan, (2004) yang menyatakan bahwa perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan maupun sikap karyawan terhadap tugas tugasnya. Serta Idris (2013) yang menyebutkan bahwa faktor ketersediaan anggaran (Financial) menjadi suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja.

c. Disposisi

Faktor pendukung yaitu adanya komitmen kepala daerah yang cukup kuat terlihat pada kebijakan penetapan salah satu indikator sasarannya pada RPJMD adalah capaian nilai SAKIP. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kurangnya komitmen pada tataran kepala perangkat daerah. hal ini nampak pada kurangnya memahami SAKIP, proses penyusunan yang terlambat dan tidak dilaksanakannya tindaklanjut atas

reviu evaluasi. Kondisi ini tentu menghambat dalam pelaksanaan SAKIP karenanya sangat diperlukannya komitmen dari penyelenggaranya. Senada dengan Camela (2013), yang menyebutkan komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja dan kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

d. Struktur Birokrasi

Struktur dan alur hubungan antar organisasi pemerintah Kabupaten Paser telah cukup ideal untuk pelaksanaan SAKIP termasuk pembagian tugasnya. Dengan struktur organisasi yang telah tertata dan sesuai ketentuan maka diharapkan pelaksanaan kebijakan berdasarkan tugas dan fungsi pemerintah daerah tidak terhambat dan dapat berjalan dengan optimal. Seperti Fani (2017) yang menyebutkan bahwa pelaksana kebijakan mungkin tahu apa yang harus dilakukan dan memiliki keinginan yang cukup dan sumber daya untuk melakukannya, tetapi mereka mungkin masih terhambat dalam pelaksanaannya oleh struktur organisasi yang tidak efektif.

Demikian halnya pada tim SAKIP dan LKjIP serta pada standar operasional prosedur (SOP) penyusunan LKjIP dan SOP pengumpulan data kinerja juga telah tersedia. Adapun penghambatnya adalah belum terlaksananya mekanisme pengumpulan data sesuai SOP.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa implementasi SAKIP di kabupaten Paser sebagai wujud pelaksanaan akuntabilitas publik belum berjalan dengan baik. Demikian juga pada implementasi LKjIP di Kabupaten Paser juga masih ditemui banyak kekurangan dan masalah dalam pelaksanaannya, walau secara umum terdapat peningkatan capaiannya. Adapun faktor pendukung pelaksanaannya yaitu proses pelaksanaan penyusunan SAKIP dan LKjIP di kabupaten Paser telah dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku, jumlah dan kompetensi Pendidikan tenaga pengelola SAKIP cukup memadai, komitmen kepala daerah cukup kuat dan struktur birokrasi cukup ideal untuk mendukung pelaksanaannya. Sedangkan faktor-faktor penghambatnya adalah komunikasi dan koordinasi antar lintas sektor masih kurang, kemampuan dan pemahaman tenaga pengelola masih kurang, minimnya anggaran yang disediakan, belum adanya fasilitas pendukung pengelolaan SAKIP yaitu sistem manajemen pengelolaan data terintegrasi, kurangnya komitmen pada tataran kepala perangkat daerah.

REFERENSI

- Bakti, O.; Ode, L., & Elwan, M. (2018). *ANALISIS RESTRUKTURISASI BIROKRASI DALAM PENGEMBANGAN GOOD GOVERNANCE PADA SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN KONAWE UTARA*. 1(3), 1–13.
- Camela Ikey Badhoeg Dadie & Rini Nugraheni.2013. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta); *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 (2016) Juni 1-13
- Fani Mega Maulidia.2017. Pengaruh Struktur Birokrasi Terhadap Implementasi Kebijakan Program Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja (PKPR); *Jurnal Ilmiah Kesehatan Mediahusada* Volume 06/Nomor 02/Okttober 2017
- Hasni Yusrianti.2015. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang
- Heidjrachman, Suad Husnan. (2004). *Manajemen Personalia*, edisi 4, cetakan 10,. BPFE, Yogyakarta
- Herdiyana.2016. Evaluasi Kinerja Operasional Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*) Volume 2 No. 2 Tahun 2016, Hal. 26-50 E-ISSN 2502-5678
- Hidayat. (2013). Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32. DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799
- La Ode Muhammad Elwan, Muhammad Yusuf, & La Ode Herman Halika. (2022). MINING POLICY CONFLICT: Recruitment of Local Workers in Morosi Industrial Estate, Konawe Regency, Southeast Sulawesi. *Journal Publicuho*, 5(3), 626–642. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i3.18>
- Lukito, P. K. 2014. *Membumikan Transparansi Dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik: Tantangan Berdemokrasi Kedepan*. Jakarta: Grasindo
- Mariana Kristiyanti, 2012. Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja; *Majalah Ilmiah Informatika* Vol. 3 No. 3, Sept. 2012
- Muhammad Elwan, L. O. (2019). PROBLEM BIROKRASI DALAM MENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK PADA SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN MUNA. *Journal Publicuho*. <https://doi.org/10.35817/jpu.v2i2.7223>
- Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Rivai, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari. Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Speklé, R. F., & Verbeeten Frank H.M., 2009. The Use of Performance Measurement Systems in The Public Sector: Effects on Performance. Nyenrode Research & Innovation Institute (NRI) Research Paper, No. 09-08 (JRAK), Vol.3, No.2, p.447- 463.
- Tathagati,A. (2014). *Step by step membuat SOP*. Jakarta: Efata Publishing.
- Taufiqrokhman, 2008. *Konsep dan Kajian Ilmu Perencanaan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama*: Jakarta