

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini sangat penting dilakukan oleh semua instansi pemerintah yang ada negara ini baik dipusat maupun didaerah salah satunya adalah instansi Pemerintahan Kecamatan Tanjung Palas, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pelayanan dan proyek yang mengukur kinerja, mengevaluasi dan menunjukkan secara jelas hasil evaluasi ukuran kinerja, yang mempunyai tujuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang berguna untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan federal yang efisien, bersih, akuntabel dan lebih memperkuat pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah sebagai bentuk respon untuk mencapai maksud dan tujuan pemerintah pusat dan daerah.

Akuntabilitas adalah memberikan informasi dan mengungkapkan informasi. dan kinerja program dan keuangan kepada pemangku kepentingan lainnya tertarik. Akuntabilitas adalah suatu fungsi menggambarkan keadaan atau kondisi yang bisa dihitung. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) merupakan cerminan kerja lembaga pemerintah bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan mengelola sumber daya sesuai dengan tugas yang diterima. Seperti yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung

Palas, Dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diemban proses ini tentu dilakukan oleh staff instansi Kecamatan Tanjung Palas, dan untuk melihat sejauh mana kinerja instansi pemerintah dalam menjalankan tugas yang telah diberikan tersebut maka penulis mencoba meneliti akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas.

Sejak bergulirnya Reformasi tahun 1998, salah satu tuntutan masyarakat Indonesia adalah tentang perubahan yang dalam bidang pemerintahan. Perubahan tersebut diantaranya ditandai dengan keinginan diterapkannya akuntabilitas dan transparansi kinerja akan pengelolaan sektor publik. Dan untuk pertama kalinya juga konsep *good or clean governance* di implementasikan dan di interpretasikan sebagai bentuk usaha dalam perwujudan indikator kejujuran pemerintah, yang selama beberapa tahun sebelumnya, penafsiran terkait aspek transparansi instansi lebih diartikan sebagai penyeimbang dalam sebuah pemerintahan. Jika dilihat dari beberapa tahun belakangan ini, di masa reformasi, kejujuran dapat diartikan sebagai pemerintahan yang bersih. Akibatnya, mekanisme yang dipraktekkan pada masa lalu diganti dengan mekanisme transparansi yang lebih sesuai dengan keadaan pemerintah sekarang. Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mekanisme penyelenggaraan *good governance and clean government* telah mendorong lebih lanjut pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang jelas, tepat, teratur, dan efektif yang

dikemudian hari dikenal dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Menurut peraturan UU No. 14 Tahun 2008 mengenai Keterbukaan Informasi Publik (KIP) dan berbagai peraturan turunannya yang menguatkan pentingnya pemenuhan transparansi oleh badan publik. Ditetapkannya UU KIP ini merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan keterbukaan atau transparansi badan publik, mengatur seluruh pemerintah baik pusat maupun daerah untuk lebih meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan berorientasi pada layanan masyarakat terbaik.

Terciptanya akuntabilitas adalah tujuan utama reformasi sektor publik. Secara umum akuntabilitas diartikan sebagai tindakan pertanggungjawaban atas berhasil tidaknya penyelenggaraan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di masa lalu, yang nantinya laporannya tertuang dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilakukan secara berkala. Adapun pemahaman akuntabilitas kinerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 tahun 2014 adalah “Perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik.”

Berdasarkan dalam instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang mewajibkan setiap instansi Pemerintah dapat mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta wewenang pengelolaan sumber daya dan kebijaksanaan yang dipercayakan kepadanya. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dapat dikatakan sebagai pengalihan tugas ataupun tanggung jawab pemerintah pusat ke pemerintah daerah dalam penguatan. Reformasi Birokrasi Akuntabilitas kerja dalam agenda reformasi Ini juga merupakan bentuk akuntabilitas kinerja berhasil atau tidaknya tugas penyelenggaraan yang diberikan oleh pemerintahan pusat.

Dalam mengevaluasi kinerja dari suatu instansi yang ada di pemerintahan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) melakukan pengecekan rutin terhadap seluruh instansi pemerintah baik dipusat maupun dalam daerah. Tujuan dari diberlakukannya evaluasi ini ialah untuk menilai sejauh mana tingkat akuntabilitas atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result oriented government) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan. Evaluasi ini dilakukan kementerian PAN-RB sebagai implementasi dari Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 12 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut merupakan payung hukum untuk melakukan evaluasi terhadap birokrasi. Instansi pemerintah seperti pemerintah kecamatan merupakan contoh

instansi Pemerintah bertindak sebagai penyedia layanan publik untuk menyediakan layanan publik lokal Memiliki tugas pokok mendukung walikota/bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pembangunan di dalam kabupaten dan pengembangan masyarakat dan peningkatan efektivitas Pelayanan publik dalam rangka good governance.

Dalam pelaksanaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas tentu akan terdapatnya beberapa faktor yang akan dapat menjadi penghambat dalam proses akuntabilitas di instansi tersebut sehingga akan membuat terganggunya proses akuntabilitas kinerja pegawai yang ada di Pemerintahan Kecamatan Tanjung Palas.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sesuai dengan latar belakang diatas tersebut dengan judul “Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bulungan (Studi Kasus Pada Pemerintahan Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2023)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang akan penulis angkat ialah :

- a. Bagaimana Akuntabilitas Kinerja Di Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas ?
- b. Faktor-Faktor Yang Menjadi Penghambat Dalam Akutabilitas Kinerja Di Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis menyimpulkan tujuan dari dilakukan penelitian Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bulungan (Studi Kasus Pada Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2023) ialah bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui bagaimana akuntabilitas kinerja yang ada di Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam akuntabilitas kinerja pemerintah kecamatan tanjung palas.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Peneliti

Sebagai Sarana dari bentuk pengaktualisasi diri dan pengaplikasian teori yang telah didapat selama masa perkuliahan yang diaplikasi kan langsung ke dalam instansi pemerintah, yang berfokus kepada akuntabilitas kinerja.

- b. Bagi Instansi Terkait

Dengan adanya penelitian ini maka hasil yang diharapkan adalah dapat memberikan evaluasi bagi instansi yang terkait tentang bagaimana strategi yang tepat digunakan dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang sesuai dengan pedoman yang ada.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi atau menjadi bahan referensi kepustakaan bagi Universitas Kaltara khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik terkait Strategi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Proses Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Identifikasi/Pembatasan Konsep

Dalam bab ini penulis membatasi identifikasi konsep secara teoritis berdasarkan dari referensi sepuluh tahun terakhir serta penelitian-penelitian terdahulu yang bisa menjadi relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis sekarang yang berdasarkan dengan sumber-sumber yang jelas melalui beberapa jurnal-jurnal dan data-data lainnya.

Landasan Teori ini bisa disebut sebagai suatu argumen yang sudah tersusun secara sistematis dan teratur yang memiliki beberapa variabel yang nyata dan sudah terbukti. Landasan teori ini juga dapat disamakan dengan kerangka teori yang dimana didalamnya terdapat konsep beserta penjelasan atau referensi untuk literatur ilmiah yang relevan yang digunakan dalam studi maupun dalam penelitian.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian sebelumnya membantu peneliti memposisikan penelitian mereka dan menunjukkan orisinalitasnya. Pada bagian ini, peneliti kemudian merangkum penelitian baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan, termasuk berbagai penelitian sebelumnya yang terkait dengan

penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang masih relevan dengan topik yang penulis kaji :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No. 1	
Nama (Tahun)	Wahyu Ristina (2018)
Judul	Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementrian Kelautan Dan Perikanan (Studi Kasus Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah Negeri Bone).
Metode Penelitian	Penelitian Kualitatif
Hasil	Dari hasil penelitian secara keseluruhan kinerja kegiatan Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Bone secara umum telah menunjukkan pencapaian kinerja yang sangat baik dengan nilai capaian sebesar 100%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk tahun 2016, Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Bone boleh dikatakan sudah berhasil dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.
No. 2	
Nama (Tahun)	Padla Aulia Hadiyanti (2017)
Judul	Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Pariwisata Dan Seni Budaya Kabupaten Oku Timur
Metode Penelitian	Analisis kualitatif
Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa laporan akuntabilitas kinerja Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kabupaten OKU Timur tahun 2015 telah disajikan

	belum sesuai dengan pedoman Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010.
No. 3	
Nama (Tahun)	Titik Widiyastuti (2018)
Judul	Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.
Metode Penelitian	deskriptif kualitatif
Hasil	Hasil analisis dan pembahasan menunjukan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Boyolali tahun 2015 telah disajikan sesuai dengan pedoman Peraturan Menteri Negara Pendayaguna Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010. Kinerja instansi berjalan dengan baik, namun masih ada program yang yang belum dicapai secara optimal dengan rencana strategi dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten boyolali.

Sumber: Data Peneliti

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, tentunya terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis sekarang. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang Laporan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan sama-sama menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif. Adapun perbedaan dalam penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilakukan yaitu, tujuan penelitian, objek dan subjek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di Kementrian Kelautan Dan Perikanan khususnya Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah Negeri Bone, sedangkan penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintah Kabupaten Bulungan khususnya Kecamatan Tanjung Palas.

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk melihat hasil keseluruhan kinerja kegiatan Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Bone, dan untuk menilai berhasil atau tidaknya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang menjadi penghambat dalam akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas.

2.3. Kajian Teoritis

2.3.1. Teori Akuntabilitas

Akuntabilitas (accountability), artinya perbuatan (hal) bertanggung jawab; keadaan untuk di pertanggungjawabkan; atau sering juga diartikan dengan tanggung gugat; keadaan dapat dimintai pertanggungjawaban. Dalam beberapa kamus disinonimkan dengan responsibility, justification, accounting (lihat; Echolas dan shadily, 1997). Dalam *New international dictionary* (1996) disebutkan, akuntabilitas adalah “the quality or state of being accountable, liable, or responsible.”

Akuntabilitas sebagai istilah dalam teori dan praktik administrasi publik sudah sering digunakan, namun sebagai suatu konsep, istilah ini membutuhkan penjelasan lebih mendalam. Penggunaan (dan mungkin salah penggunaan) istilah akuntabilitas dalam konteks pemerintahan dan politik bukanlah masalah baru, namun sudah menjadi desas-desus dalam satu dekade terakhir atau lebih (Mintashalm, 1984; Day dan Klein, 1987; White, dkk., 1994).

Istilah akuntabilitas adalah istilah dalam bahasa Inggris yang sulit dicarikan pandangannya dalam bahasa Indonesia dan bahasa-bahasa lainnya, seperti bahasa Italia, Spanyol, dan Prancis. Seperti dikatakan Avri dalam Carol Harlow (2002) dalam papernya berjudul “Problems of Accountability in the European Union”, sulit menemukan pandangan yang pasti untuk istilah “accountability”, semua harus meminjam dari kata bahasa Inggris.

Dalam perspektif pemerintah (sempit), istilah akuntabilitas hanya dipandang sebagai legalitas tindakan administrasi. Pegawai publik dan organisasi nya di pandang “*accountable*” jika mereka secara hukum diminta menjelaskan tindakannya. Bila dipahami secara luas, akuntabilitas mengimplikasikan keterjawaban. Berakuntabilitas berarti “harus memberikan jawaban bagi tindakan (action) atau ketidakbertindakan (inaction) seseorang (Oakerson, 1989) dan

bertanggung jawab atas berbagai konsekuensi yang ditimbulkan oleh keduanya (burke,1986; Cooper, 1990; Kearns 1996).

Berdasarkan pendapat banyak ahli dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas merupakan suatu bentuk tanggung jawab yang berupa pembukuan dan tanggapan terhadap segala pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang, manajemen dan pemimpin.hak dan wewenang memerlukan informasi tentang tanggung jawab manusia, teknis dan administratif. Berdasarkan pendekatan multidisiplin, pemerintah pusat, daerah, dan daerah harus memahami ruang lingkup tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas pokoknya. Karena tanggung jawab penerapannya meliputi berhasil atau tidaknya penerapan kinerja dari instansi terkait.

2.3.2. Teori Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban pemegang amanah untuk memberikan sebuah pertanggungjawaban,menyajikan, dan melaporkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pemberi amanah yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mahsun: 2006).

Berdasarkan dari instruksi presiden nomor 7 Tahun 1999 Akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban suatu pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan dari pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diberikan oleh para pemangku

kepemimpinan yang mempunyai kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi yang secara terukur dengan sasaran kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Penggunaan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilakukan dalam rangka reformasi birokrasi yang bertujuan untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Mengambil dari referensi yang diperoleh dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Pasal 5 tentang penyelenggaraan SAKIP :

- a. Perencanaan Strategis
- b. Pengukuran Kinerja
- c. Pelaporan Kinerja
- d. Evaluasi Kinerja
- e. Capaian Kinerja

Dalam hal untuk mengetahui dan mengukur akuntabilitas dalam sebuah instansi pemerintah maka dibutuhkan nya 3 proses didalamnya yaitu AKIP, SAKIP, dan LAKIP sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan

misal organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik (PERMENPAN: 2013)

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat tercipta dengan baik jika mengikuti arahan-arahan sebagai berikut (LAN: 2003):

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 staff 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.
2. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sesuai dengan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), berdasarkan dari Perpres diatas akuntabilitas dapat

diartikan sebagai perwujudan bentuk dari kewajiban suatu pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diberikan oleh pihak yang mempunyai wewenang dalam rangka mencapai tujuan atau misi organisasi yang terukur dengan sasaran atau target kerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara tahunan.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah serangkaian kegiatan, alat dan prosedur yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengukur, mengumpulkan data, mengklasifikasikan, merangkum dan melaporkan kinerja instansi yang berguna untuk mempertanggungjawabkan dan meningkatkan kinerja dari instansi pemerintah.

3. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah sebuah berkas-berkas berisi tentang gambaran perwujudan dari AKIP yang sudah diatur dan disampaikan secara sistematis (LAN: 2003). LAKIP harus menyediakan data dan informasi yang relevan pengambil keputusan harus mampu mendefinisikan keberhasilan dan kegagalan lebih banyak tempat dan lebih dalam.

Setiap instansi pemerintah wajib menyiapkan, mengumpulkan dan menyerahkan laporan kinerja, secara tertulis, periodik dan

melembaga. Laporan kinerja ini adalah untuk menjelaskan kinerja yang dicapai perusahaan pemerintah pada satu tahun anggaran dikaitkan dengan proses pelaksanaan sasaran dan tujuan instansi pemerintah. Instansi pemerintah harus melakukan hal ini peran dan definisi keberhasilan dan kegagalan di tingkat layanan apa yang dia dapatkan. Laporan kinerja instansi pemerintah kemudian disajikan Dalam laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP dapat dikategorikan sebagai laporan rutin karena paling tidak disusun dan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan setahun sekali (LAN:2003). Berdasarkan hasil evaluasi laporan akuntabilitas kinerja pemerintah ditetapkan dengan berdasarkan sistematik dan kriteria penilaian sebagaimana yang telah diatur oleh Permenpan & RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Evaluasi Atas Implementasi SAKIP.

Evaluasi Atas Implementasi SAKIP ditekankan pada kriteria-kriteria yang telah diatur dengan tetap mempertimbangkan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP di tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkapkan melalui evaluasi atas implementasi SAKIP Sebagai berikut :

- a. Instansi pemerintah/unit kerja/SKPD dalam menyusun, mereviuw dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;

- b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program khususnya program strategis;
- e. Keterikatan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
- f. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah/unit kerja/SKPD
- g. Tingkat implementasi SAKIP instansi pemerintah/unit kerja/SKPD
- h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindak lanjuti.

Evaluasi atas implementasi SAKIP, terwujud berdasarkan atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal, dan Capaian Kinerja.

Tabel 2.2.
Kategori Penilaian Akuntabilitas

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRESTASI
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan

2	A	>80-90	Memuaskan , Memimpin perubahan,berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.
3	B	>60-70	Baik , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja,dan perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50-60	Cukup (memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik,taat kebijakan,memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban,perlu banyak perbaikan tidak mendasar
6	C	<30-50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki

			sistem untuk manajemen kinerja tetapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar
7	D	0-30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja. Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar

Sumber: Permenpan & RB No.12/2015

2.3.3. Teori Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai merupakan hasil yang diperoleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat

menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan pendapat Yukl (1998) yang menggunakan istilah *proficiency* yang mempunyai sebuah arti yang lebih luas, yaitu kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Berhasil atau tidaknya kinerja organisasi akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, sedangkan kinerja diukur dengan menggunakan alat yang dikembangkan dalam penelitian berdasarkan pada proses kinerja secara umum, dan diterjemahkan ke dalam praktik penilaian utama yang dapat dilakukan. mencakup berbagai faktor, yaitu: jumlah tugas, kualitas tugas, gagasan atau pernyataan yang diungkapkan, keputusan yang diambil dalam pekerjaan yang sesuai dengan uraian tugas yang diberikan.

Dikutip dari Fadil Sandewa (2019:87) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu cara menyeluruh dalam mengimplementasikan gagasan, menyusun rencana, dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang mengarah pada peluang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.4. Pengertian Pemerintahan Kecamatan

Berdasarkan landasan hukum dari UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota. Dalam UU ini, kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dan juga tugas pembantuan. Pemerintah kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini akan memungkinkan Camat untuk memimpin pelaksanaan misi pemerintahan umum dan bagian dari pekerjaan otonom bupati/walikota yang didelegasikannya di wilayah kecamatan. Namun tugas ini tidak menuntut Camat untuk diposisikan sebagai kepala daerah seperti sebelumnya. Camat memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan pemerintahan desa dan pelaksanaan pengawasan.

Berdasarkan dari isi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Pasal 221 (1), Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan. (2) Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Perda Kabupaten/Kota berpedoman pada peraturan pemerintah. (3) Rancangan Perda Kabupaten/Kota tentang pembentukan Kecamatan yang telah mendapatkan persetujuan bersama bupati/wali kota dan DPRD kabupaten/kota, sebelum ditetapkan oleh bupati/ wali kota disampaikan kepada Menteri melalui gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk mendapat persetujuan.

Berdasarkan dari Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan, disebutkan bahwa kecamatan adalah sebuah perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara pemerintahan umum. Kelurahan dalam PP Kecamatan disebutkan sebagai perangkat Kecamatan, kalurahan bukan lagi perangkat daerah, hal ini merupakan salahsatu amanat dari Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota kepada camat dilaksanakan untuk mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan dan mengoptimalkan pelayanan publik di Kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat.

Kecamatan merupakan *line office* pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas dan kewajiban dalam membina desa/kelurahan. Kecamatan merupakan sebuah organisasi yang berjalan dan melayani didalam kehidupan masyarakat.

2.4. Kerangka Berfikir

Menurut Polancik (2009) kerangka berfikir diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematika tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian. Dimana kerangka berpikir tersebut dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. pertanyaan itulah yang menggambarkan himpunan, konsep atau mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep.

Dalam kerangka berfikir ini menggunakan yang indicator yang diambil dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Pasal 5 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah :

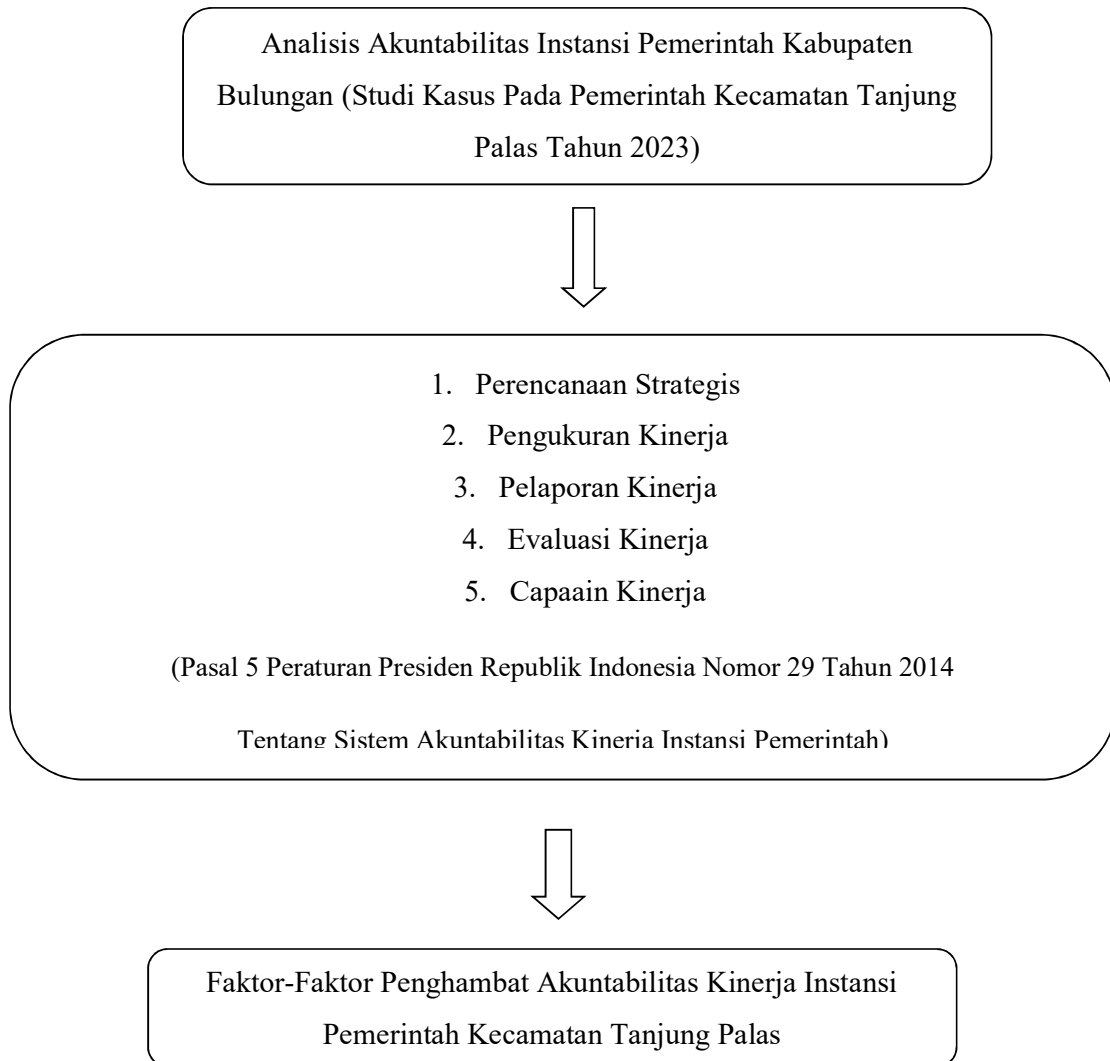
Tabel 2.3.
Konsep Indikator

Refrensi	Indikator	Sub Indikator
Pasal 5 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014	Perencanaan Strategis	a. Setiap entitas Akuntabilitas Kinerja menyusun rencana kerja dan anggaran yang ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran.
	Pengukuran Kinerja	a. Membandingkan realisasi Kinerja dengan sasaran (target) kinerja

		b. Membandingkan realisasi Kinerja Program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam rencana strategis
	Pelaporan Kinerja	a. Setiap entitas Akuntabilitas Kinerja menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang telah dialokasikan
	Evaluasi Kinerja	a. Laporan evaluasi Kinerja atas implementasi SAKIP disampaikan oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah kepada Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota
	Capaian Kinerja	a. Input b. Output c. Outcome

Sumber: Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Pasal

Maka berdasarkan dari refrensi data tersebut penulis memutuskan untuk memakai 5 indikator tersebut kedalam kerangka berpikir yang akan digunakan dalam penelitian ini nantinya, adapun gambarannya sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan, alasan peneliti memilih tempat ini adalah karena peneliti mempunyai koneksi di kantor tersebut dan juga dekat dengan tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk memperoleh data yang akan dibutuhkan untuk penelitian kedepannya. Waktu penelitian yang akan digunakan adalah 5 bulan terhitung dari bulan November 2023 sampai dengan Maret 2024, terhitung dari pembuatan judul, persiapan proposal dan persiapan hasil akhir dari penelitian.

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan

No	Agenda	Bulan				Target
1	Seminar Judul	Nov	Des	Jan	Feb	Proses
2	Seminar Proposal					
3	Perbaikan/Penelitian					
4	Seminar Hasil/Ujian Skripsi	Maret 2024				Proses
5	Perbaikan dan Penyusunan	Maret 2024				

3.2. Jenis Penelitian

Berdasarkan dengan jenis datanya maka penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk

meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi. Sugiyono (2019:18).

Apabila dilihat dari bahan yang diperlukan saat melakukan penelitian nantinya maka penelitian ini bersifat penelitian kualitatif Studi Kasus. menurut Creswell (2014), studi kasus merupakan strategi penelitian untuk menyelidiki secara cermat suatu hal dengan pengumpulan informasi lengkap menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data. Selain itu, studi kasus juga dilakukan untuk memperoleh pengertian yang mendalam dan menganalisa secara lebih intensif tentang sesuatu terhadap individu, kelompok, atau situasi.

3.3. Sumber Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2018) Sumber data adalah suatu subjek darimana asal data penelitian itu didapatkan. Adapun peneliti misalnya akan menggunakan cara kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut dapat dikatakan responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan baik tertulis maupun lisan. Sumber data yang di gunakan peneliti ada dua macam, antara lain:

a. Data Primer

Data Primer, dalam penelitian ini adalah data-data yang didapatkan dari hasil pengamatan (observasi) langsung di lapangan atau wawancara dengan para informan yang terkait dengan objek yang diteliti, adapun untuk informan yang dipilih yaitu :

Tabel 3.2 Informan Penelitian

No	Posisi Atau Jabatan	Keterangan	Jumlah
1	Camat	Pemimpin kecamatan yang memiliki kewenangan dalam memberikan keputusan kepada staff instansi kecamatan	1 orang
2	Sekretaris Camat	Sekretaris pemimpin kecamatan yang memiliki kewenangan dalam pembantuan tugas camat.	1 orang
2	Staff Kecamatan	staff yang bertanggung jawab dalam pembuatan LAKIP	6 orang

Sumber: Data Peneliti

Jadi total keseluruhan informan sebanyak 8 orang yang terbagi dalam informan kunci dan informan pendukung/pendamping yang sudah dipilih berdasarkan *purposive sampling* dengan pendekatan metode *snowball sampling*.

b. Data Sekunder

Data sekunder, dalam penelitian ini adalah sebuah data yang kumpulkan atau diperoleh berupa dokumen-dokumen resmi ,peraturan ,buku,majalah dan petunjuk pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan/bersangkutan dengan proses pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah yang akan dikumpulkan dari Instansi Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.

3.4. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan suatu pemusatan pikiran terhadap sebuah tujuan yang sedang diteliti. Fokus penelitian ini harus dijelaskan secara eksplisit untuk mempermudah penulis dalam melaksanakan sebuah penelitian nantinya di lapangan sehingga nantinya saat melakukan observasi dilapangan akan lebih terarah dan jelas. Fokus dalam penelitian ini nantinya adalah bagaimana akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah kecamatan tanjung palas dan hal yang menjadi faktor penghambat dalam akuntabilitas kinerja itu.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan metode wawancara secara langsung dengan informan yang sudah dipilih. Data kualitatif ini adalah data yang akan disajikan dalam kata verbal,bukan dalam bentuk angka. Metode atau teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Jenis wawancara yang penulis lakukan adalah wawancara tidak terstruktur (*instructured Interview*) atau disebut wawancara bebas dimana penulis tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya menggunakan pedoman wawancara sederhana. Alasan penulis menggunakan jenis wawancara ini karena penulis dapat dengan leluasa menanyakan tentang berbagai pertanyaan kepada informan.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra (Morissan,2017:143)

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat

mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada (Sugiyono 2018:476).

d. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sarwono, 2006).

Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 2003).

3.6. Uji Analisis Data

Data yang sudah terkumpul merupakan modal yang sudah sangat berharga dalam sebuah penelitian, dari data yang terkumpul akan dilakukan analisis yang selanjutnya dipakai sebagai bahan masukan untuk menarik kesimpulan. Melihat begitu besarnya posisi data, maka keabsahan data yang terkumpul menjadi sangat vital. Data yang salah akan menghasilkan penarikan kesimpulan yang salah demikian pula sebaliknya, data yang sah akan menghasilkan kesimpulan hasil penelitian yang benar. Keabsahan data itu dikenal sebagai validitas data. Menurut

Lincoln dan Guba (1985) dalam Wijaya (2018), keabsahan data di dalam penelitian kualitatif, suatu realistik itu bersifat majemuk dan dinamis, sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula. Keabsahan data dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data dengan teknik triangulasi data.

Menurut Wijaya (2018:120-121), triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Maka terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara, arsip, maupun dokumen lainnya.

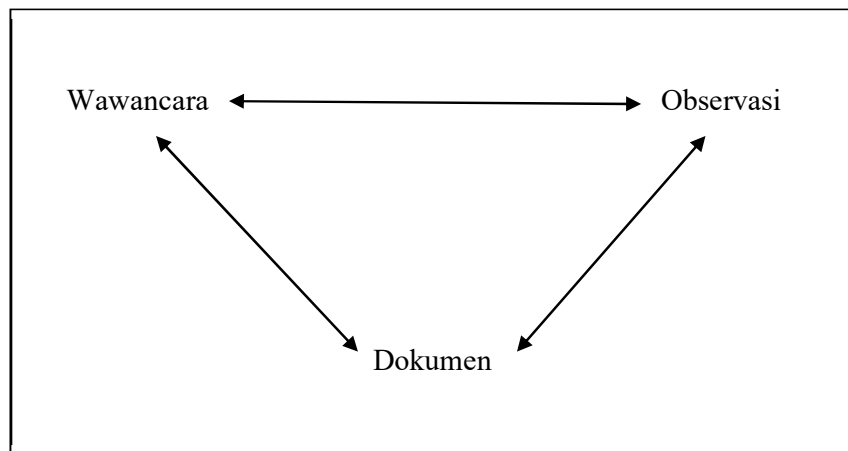
2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dari hasil observasi, kemudian dicek dengan wawancara.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi Waktu dapat mempengaruhi kredibilitas suatu data. Data yang diperoleh dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat

narasumber masih segar biasanya akan menghasilkan data yang lebih valid. Untuk itu pengujian kredibilitas suatu data harus dilakukan pengecekan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi pada waktu atau situasi yang berbeda sampai mendapatkan data yang kredibel.



Gambar 3.1. Komponen Analisis Data

Sumber: Sugiyono (2010:126)

Dari gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa gambar tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga metode tersebut saling terhubung satu sama lain. Seluruh data hasil yang didapat melalui metode wawancara akan dikonfrontasikan dengan data hasil dari observasi dan dokumen yang sudah di kumpulkan.

Selanjutnya apabila terdapat sebuah perbedaan data yang tidak cocok, maka akan dilakukan konfirmasi kepada sumber data tersebut untuk memastikan data mana yang benar dan valid. Dalam hal ini penulis juga akan melakukan teknik triangulasi waktu, yaitu dimana penulis akan mengumpulkan beberapa data yang sama dalam waktu yang

berbeda, tujuan penulis melakukan ini adalah untuk mengetahui konsistensi dari sumber-sumber data penelitian.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian adalah teknik yang membahas terkait proses pengolahan data dan informasi yang sudah didapatkan selama melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut. Teknik analisa data yang akan dipakai adalah teknik analisa deskriptif. Analisa deskriptif digunakan dengan cara memberikan gambaran mengenai peran camat sebagai pimpinan dari kecamatan itu. Analisis deskriptif pada penelitian yang digunakan adalah analisis data kualitatif.

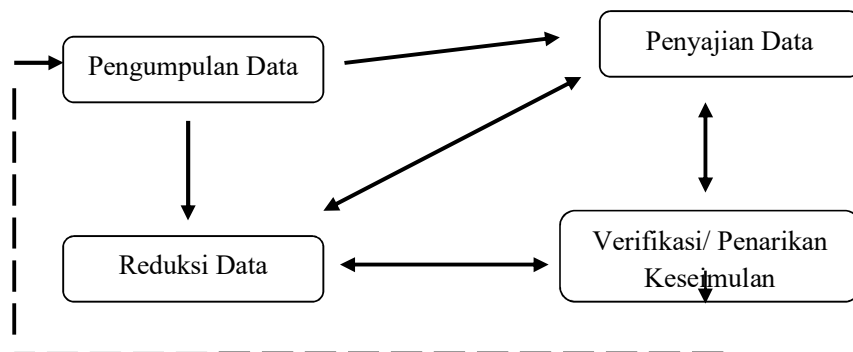
Data kualitatif juga akan dipaparkan dengan ditambahkan berupa dokumen pendukung berupa dokumen, catatan maupun foto-foto, selanjutnya setelah data semua sudah di kumpulkan, di gabungkan atau dikategorikan serta dicari kesesuaian antar polanya untuk kemudian akan dianalisa.

Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi, terjadi secara bersamaan berarti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang saling jalin menjalin merupakan proses siklus dan interaksi sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar yang membangun wawasan umum yang disebut “analisis” (Ulber

Silalahi, 2009: 339). Menurut Miles dan Huberman (2009:71) menjelaskan bahwa :

1. Reduksi data, yaitu dengan cara melakukan penyederhanaan ,pengabstarakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan.
2. Penyajian data, yaitu dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan
3. Menarik kesimpulan/verifikasi dari data yang sudah tersedia.

Berikut gambaran deskripsi dari model interaktif yang diberikan oleh Miles dan Huberman tersebut :



Gambar 3.2. Triangulasi Pengumpulan Data

Sumber: Miles dan Huberman (2009:71)

Berdasarkan deskripsi diatas maka penulis memaparkan sebagai berikut

a. Tahap Pengumpulan Data

Dalam tahap ini penulis melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik yang telah ditentukan sejak awal, yang dimana

melibatkan objek dan subjek yang menjadi informasi penting dalam penelitian.

b. Tahap Reduksi Data

Pada tahap ini penulis mulai memilah data-data yang telah terkumpul dan menyusun data-data yang penting sehingga dapat memudahkan penulis dalam melakukan verifikasi data nantinya.

c. Tahap Penyajian Data

Pada tahap ini penulis mulai mengkaji kembali data-data dan informasi yang telah diperoleh di lapangan agar penulis dapat mudah memahami konteks yang sedang diteliti.

d. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Pada tahapan ini penulis akan mencocokkan data yang sudah diperoleh dengan bukti fisik yang sudah di peroleh dari lapangan sehingga penulis dapat memastikan data yang sudah terkumpul sudah benar-benar valid dan tidak ada kekeliruan dalam hasil data nantinya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Profil Kecamatan Tanjung Palas

Sebelum berbentuk pemerintahan kecamatan, sejarah telah mencatat bahwa di Tanjung Palas pernah berdaulat sebuah kerajaan yang berkuasa selama kurang lebih 403 tahun, dihitung sejak masa Datu Mancang sekitar tahun 1555 sampai dengan sultan terakhir Datu Tiras yang bergelar Sultan Maulana Muhammad Djalaluddin (1931-1958) atau selama 227 tahun jika dihitung sejak masa bulungan mulai berbentuk pemerintahan Kesultanan Bulungan dipimpin oleh Sultan Pertama yaitu Sultan Amiril Mukminin (1731-1777).

Dengan adanya pernyataan dukungan kepada pemerintah Republik Indonesia melalui pengibaran bendera tersebut, selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Nomor 186/ORB/92/14/1950 wilayah Kesultanan Bulungan menjadi bagian dari Provinsi Kalimantan dengan sebutan Swapraja. Selanjutnya dengan penetapan Undang-Undang Darurat Republik Indonesia nomor 3 Tahun 1953 tanggal 7 Januari 1953 tentang Pembentukan (Resmi) Daerah Otonomi Kabupaten/Daerah Istimewa Tingkat Kabupaten dan Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Kalimantan status Swapraja

Kesultanan Bulungan berubah menjadi Daerah Istimewa Bulungan, dengan Sultan M.M. Djalaluddin dimandatkan menjadi Kepala Daerah Istimewa Bulungan Pertama, dan sebagai kantor Pemerintahan Kepala Daerah dimanfaatkanlah istana Sultan di Tanjung Palas, sebelum kemudian pusat pemerintahan dipindahkan ke Tanjung Selor.

Pada 7 Desember 1956 wilayah eks Kesultanan Bulungan menjadi bagian dari Kalimantan Timur bersama Kutai Kertanegara, Sambaliung, Gunung Tabur dan Paser berdasarkan Urtdang-Undang nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Otonom Propinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur. Status Daerah Istimewa Bulungan tidak berlangsung lama berdasarkan Undang-Undang nomor 27 Tahun 1959 tanggal 26 Juni 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan status Daerah Istimewa Bulungan beralih menjadi Daerah Tingkat II Bulungan dengan Kepala Daerah atau Bupati Pertama yaitu Andi Tjatjo dengan gelar Datu Wiharja dengan pusat pemerintahan di Tanjung Selor, setelah masa kepemimpinan Andi Tjatjo yang berakhir pada 1963 terdapat 7 orang yang pernah menjabat sebagai Bupati Kepala Daerah Tingkat II Bulungan.

Kemudian pada tanggal 7 Mei 1999 perubahan nomenklatur, sebutan Kabupaten Daerah Tingkat II Bulungan diganti menjadi Kabupaten Bulungan dan titerlatur jabatan Bupati keoala Daerah Tingkat II Bulungan menjadi Bupati Bulungan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Pada masa peralihan status Daerah Istimewa menjadi Daerah Tingkat II, untuk wilayah pemerintahan Tanjung Palas berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur disamarinda nomor Peg-49/B2 tanggal 11 Januari 1957 Andi Muhammad Saleh dengan gelar Datu Amir Hasanuddin ditugaskan mewakili jabatan Asisten Wedana Tanjung Palas dengan menempati eks kantor District Hoofd van Tanjung Palas yang berada di samping rumah Datu Bandar dengan gelar Datu Mansyur. Selanjutnya berturut-turut jabatan tersebut kemudia dipercayakan kepada Abdul Muis, Husin Said, M. Saleh Amin, dan Dt. Rakhmatsyah Trenggana yang menjabat pada tahun 1964 sebelum secara definitive menjabat sebagai Camat Tanjung Palas.

Berdasarkan hasil peneliti yang di peroleh dari dokumen Profil Kecamatan Tanjung Palas 2023 yang menerangkan bahwa adanya jabatan Camat Tanjung Palas dimulai dari tahun 1966 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Daerah Tingkat II Bulungan Nomor: Peg.144/BDKH/1966 tanggal 20 Juni 1966 yang

menunjuk Dt. Rakhmatsyah Trenggana sebagai Camat Tanjung Palas.

Berikut adalah Nama-Nama Desa/Kelurahan di Kecamatan Tanjung Palas Sebelum Tahun 2002 :

1. Kelurahan Tanjung Palas Tengah
2. Kelurahan Tanjung Palas Hulu
3. Kelurahan Tanjung Palas Hilir
4. Kelurahan Karang Anyar
5. Desa Gunung Putih
6. Desa Antutan
7. Desa Pejalin
8. Desa Teras Nawang
9. Desa Teras Baru
10. Kelurahan Tanjung Selor Hilir
11. Kelurahan Tanjung Selor Hulu
12. Desa Jelarai
13. Desa Jelarai Selor
14. Desa Gunung Sari
15. Desa Bumi Rahayu
16. Desa Apung
17. Desa Wono Mulyo
18. Desa Sajau
19. Sajau Pungit

20. Desa Tanah Kuning
21. Desa Mangkupadi
22. Desa Salimbatu
23. Desa Silva Rahayu
24. Desa Ardi Mulyo
25. Desa Panca Agung
26. Desa Karang Agung
27. Desa Pimping
28. Peso
29. Long Beluah
30. Long Sam
31. Long Pari
32. Sekatak

Pada tahun 2002 terjadi perubahan luas wilayah kecamatan Tanjung Palas dengan adanya pemekaran wilayah kecamatan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kecamatan Tanjung Palas Barat, Tanjung Palas Utara, Tanjung Palas Tirnur, Tanjung Selor, Tanjung Palas Tengah, Sesayap Hilir, Tana Lia dan Kecamatan Peso Hilir Dalam Wilayah Kabupaten Bulungan, sehingga membuat wilayah Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas tersisa menjadi 4 (empat) Kelurahan dan 5 (lima) Desa.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2013, untuk memperjelas dan mempertegas posisi Camat dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mempercepat pengambilan keputusan berkaitan dengan kepentingan dan kebutuhan masyarakat setempat, mendekatkan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat dan melaksanakan fungsi pelayanan masyarakat secara efektif dan efisien, maka ditetapkanlah pendelegasian sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Bupati Bulungan kepada Camat.

Berikut adalah nama-nama yang pernah menjabat menjadi Camat Tanjung Palas :

**Tabel 4.1 Nama-Nama Camat Tanjung Palas (1957-
Sekarang)**

Pejabat setingkat Camat pada masa peralihan status Daerah Istimewa Bulungan menjadi Daerah Tingkat II Bulungan (1957 s.d 1966) Kantor: Eks kantor administrasi masa Hindia Belanda (District Hoofd)		
NO	Nama	Keterangan
1	Andi Muhammad Saleh	1957
2	Abdul Muis	
3	Husin Said	
4	M. Saleh Amin	
5	Dt. Rakhmatsyah Trenggana	1964

Pejabat Camat Tanjung Palas (1966-2018)		
Kantor: Jalan Bendahara Tanjung Palas (Puskesmas Lama)		
1	Dt. Rakhmatsyah Trenggana	Juni 1966 – Juni 1967
2	M. Ishak Arhan, B.A	-
3	H. Musdi, B.A	Menjabat 3 Bulan Tahun 1968
4	Simanjuntak, B.A	Menjabat kurang dari sebulan
5	Drs. James Adan	Juni 1968- Maret 1971
Kantor: Tepian Sungai Kayan Tanjung Selor		
6	Aliansyah Arsyad, B.A	
7	Zainal Abidin Bansir	
8	Abu Bakar Aduk	
9	Andi Taufik Andi Tjajok	
10	M. Idris Heri	
11	Drs. Ali Sinja	1982-1984
12	Ardiansyah Ahmad	
13	Drs. Henoch Merang	1986-1987
14	Drs/ Andi Hatta	1987-1990
15	Drs. Paidi Markum	1993-1996
16.	Drs. Haryono Wartam	1996-1998
17	Asnah Heriyani, SE	1998-2001
Kantor : Jalan P. Diponegoro Desa Gunung Putih		
18	Drs. Muhammad Isnaini	2001-2003

19	M. Zulkifli, SE, MSi.	2003-2004
20	H. Masdan Saleh, SE, MSi.	2004-2006
21	H. Abdul Jalil, S.Sos, MAP.	2006-2009
22	Dt. Iqro Ramadhan, S.Sos, MSi.	2009-2010
23	Errin Wiranda, SE	2011-2013
24	Rahmad, SE	2014-2017
25	Wahidin, SE	2017-2021
26	Muhammad Saleh, SE	2021 - Sekarang

Sumber: Profil Kecamatan Tanjung Palas 2023

4.1.2. Demografi Tanjung Palas

Kecamatan Tanjung Palas adalah Kecamatan induk sebelum dimekarkan menjadi 10 (sepuluh) Kecamatan yang ada di Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. 1.755,74 Km² dengan jumlah penduduk sebanyak 18.187, jumlah penduduk Laki-laki sebanyak 9.453 orang dan jumlah penduduk Perempuan sebanyak 8.734 orang.

Kecamatan Tanjung Palas dialiri banyak sungai salah satunya Sungai Kayan yang merupakan sungai terpanjang di Kabupaten Bulungan (576 km termasuk yang berada di wilayah Kabupaten Malinau) dan memiliki gunung-gunung salah satunya Gunung Putih dengan ketinggian ± 450 m yang juga merupakan Lokasi Kawasan Daerah Wisata berdasarkan Keputusan Bupati

Bulungan Nomor 05 Tahun 2003 tentang Penunjukan Lokasi Kawasan Daerah Wisata.

Jarak Ibu Kota Kecamatan ke Ibu Kota Kabupaten $\pm$ 20 Km. Ketinggian wilayah kecamatan berkisar 0 s/d 500 m dpt dengan suhu minimum 20,5°C dan suhu maksimum 30,5°C.

Kecamatan Tanjung Palas dengan ibukota kecamatan di Desa Gunung Putih pada Tahun 2002 dimekarkan menjadi 6 (enam) kecamatan yaitu Kecamatan Tanjung Palas, Kecamatan Tanjung Selor, Kecamatan Tanjung Palas Barat, Kecamatan Tanjung Palas Utara, Kecamatan Tanjung Palas Timur, dan Kecamatan Tanjung Palas Tengah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pembentukan Kecamatan Tanjung Palas Barat, Tanjung Palas Utara, Tanjung Palas Timur, Tanjung Selor, Tanjung Palas Tengah, Sesayap Hilir, Tana Lia dan Kecamatan Peso Hilir Dalam Wilayah Kabupaten Bulungan.

Secara Administrasi Kecamatan Tanjung Palas terbagi dalam 4 Kelurahan dan 5 Desa, yaitu : Kelurahan Tanjung Palas Hulu, Kelurahan Tanjung Palas Tengah, Kelurahan Tanjung Palas Hilir, Kelurahan Karang Anyar, Desa Antutan, Desa Pejalin, Desa Gunung Putih, Desa Teras Baru dan Desa Teras Nawang.

Tabel 4.2 Luas Kecamatan di Kabupaten Bulungan

Kecamatan	Ibu Kota Kecamatan	Jumlah Desa/Kel	Luas (Km ²)
Tanjung Selor	Tanjung Selor	9	1,277,81
Tanjung Palas	Tanjung Palas	9	1,755,74
Tanjung Palas Tengah	Salimbatu	3	624,95
Tanjung Palas Timur	Tanah Kuning	8	677,777
Tanjung Palas Barat	Long Beluah	5	2,779
Tanjung Palas Utara	Karang Agung	6	806,4
Sekatak	Sekatak Buji	22	199,98
Peso	Long Bia	10	3,142,79
Peso Hilir	Long Tunggu	6	1,639,71
Bunyu	Bunyu	3	196,32

Sumber: Profil Kecamatan Tanjung Palas 2023

Batas wilayah :

- Sebelah Utara : Kecamatan Tanjung Palas Utara
- Sebelah Timur : Kecamatan Tanjung Selor dan Kecamatan Tanjung Palas Tengah
- Sebelah Selatan : Kabupaten Berau
- Sebelah Barat : Kecamatan Tanjung Palas Barat

Tabel 4.3 Luas Wilayah di Tanjung Palas

Kelurahan/Desa	Luas Kelurahan/Desa
Tanjung Palas Hulu	± 577,11
Tanjung Palas Tengah	± 13,385
Tanjung Palas Hilir	± 56,920
Karang Anyar	± 101,25
Gunung Putih	± 461,08
Pejalin	± 22,000
Antutan	± 40,750
Teras Baru	± 73,142
Teras Nawang	± 1,558

Sumber: Profil Kecamatan Tanjung Palas 2023

Berdasarkan dari informasi yang didapat wilayah Kecamatan Tanjung Palas memiliki iklim sebagai berikut

1. Ketinggian dari Permukaan Laut
2. Kecepatan Angin : 0 -500m dpl
3. Luas Kecamatan : 321,6990 Km²
4. Curah Hujan : 262,6 mm
5. Tingkat Keasaman Tanah (PH): 4-6,7
6. Iklim : Tropis sangat basah Suhu Konstan 27,3 C°
7. Topografi sebagian bergelombang dan sebagian datar
8. Keberadaan sungai: Sungai Kayan

4.1.3. Kependudukan

Jumlah penduduk Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2023 berdasarkan data dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan adalah sebanyak 18.187 jiwa dengan rincian jumlah penduduk Laki-laki 9.453 jiwa dan jumlah penduduk Perempuan 8.734 jiwa. Adapun rincian jumlah penduduk perdesa dan kelurahan masing-masing 16.143 jiwa, terdiri dari 8.331 penduduk laki laki, 7.812 penduduk perempuan. Berikut adalah jumlah penduduk dikelompokkan menurut jenis kelamin :

Tabel 4.4 Jumlah Penduduk Kecamatan Tanjung Palas

Kelurahan/Desa	Laki- Laki	Perempuan	Kepala Keluarga	Jumlah
Tanjung Palas Hulu	761	749	436	1.510
Tanjung Palas Tengah	1.124	1.119	569	2.243
Tanjung Palas Hilir	1.748	1.525	834	3.273
Karang Anyar	570	548	370	1.118
Gunung Putih	1.325	1.262	781	2.587
Pejalin	547	548	370	1.118
Antutan	1.283	1.185	711	2.468
Teras Baru	436	402	235	838
Teras Nawang	537	482	289	1.019
TOTAL	8.331	7.812	4.470	16.143

Sumber: Profil Kecamatan Tanjung Palas 2023

4.1.4. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan roda pemerintahan di Kecamatan Tanjung Palas, Camat dibantu oleh Lurah dan Kepala Desa. Secara struktural, Lurah merupakan bawahan langsung Camat, sedangkan Kepala Desa secara kewilayahan berada dibawah Camat. Namun secara pemerintahan, Kepala Desa merupakan kepala wilayah otonom yang memiliki aturan sendiri dalam menjalankan pemerintahan di wilayah yang dipimpinnya. Jadi antara Camat dan Kepala Desa memiliki fungsi koordinasi karena Camat adalah perwakilan Bupati ditingkat yang lebih rendah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bulungan Nomor 16 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Dalam wilayah Kabupaten Bulungan, bahwa Kecamatan adalah wilayah keaja Camat sebagai Perangkat Daerah. Sedangkan Camat mempunyai tugas meriyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Adapun Kelurahan adalah perangkat kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan tugas sebagaian Camat. Susunan Organisasi Kecamatan Tanjunng Palas terdiri dari :

- a. Camat;
- b. Sekretariat membawahi:

- Subbagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban;
 - d. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan;
 - e. Seksi Sosial, Ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat;
 - f. Seksi Pelayanan Umum dan Kependudukan; dan
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional.

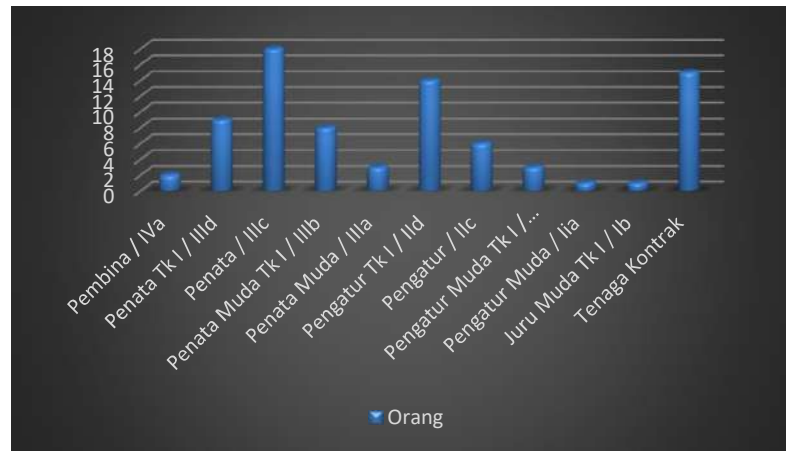
Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi Sumber Daya Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Pegawai Kantor Camat Tanjung Palas dan Kelurahan pada tahun 2023 berjumlah 76 orang yang terdiri dari 61 orang PNS dan 15 orang Tenaga Kontrak.

Jumlah Pegawai Kantor Camat Tanjung Palas dan Kelurahan berdasarkan pangkat dan golongan Tahun 2023:

1. Pembina Tk.I (IV/b) : 1 orang
2. Pembina (IV/a) : 1 orang
3. Penata Tk. I (III/d) : 14 orang
4. Penata (III/c) : 14 orang
5. Penata Muda Tk.I (III/b) : 8 orang

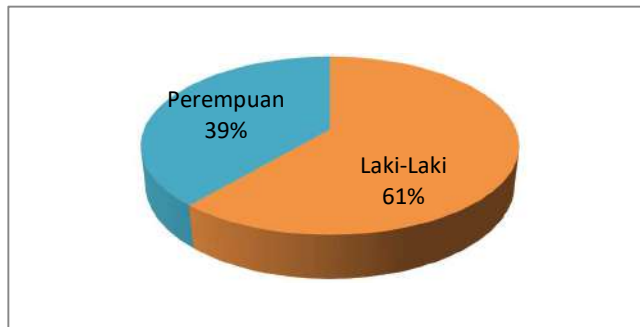
6. Penata Muda (III/a) : 19 orang
7. Pengatur Tk. I (II/d) : 3 orang
8. Pengatur (II/c) : 1 orang
9. Pengatur Muda Tk.I (II/b) : -
10. Honorer Kontrak : 15 orang



**Gambar 4.1 Grafik Jumlah Pegawai Kantor Camat
Tanjung Palas Dan Kelurahan**

Jumlah Pegawai Kantor Camat Tanjung Palas dan Kelurahan
berdasarkan jenis kelamin Tahun 2023 :

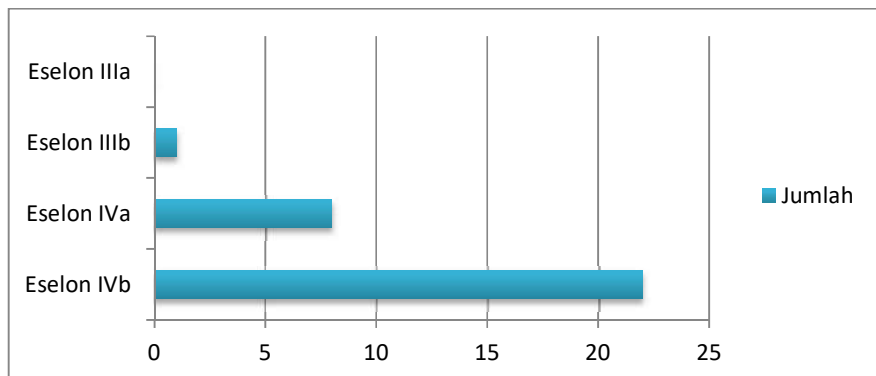
1. Laki-Laki : 49 orang
2. Perempuan : 31 orang



Gambar 4.2 Grafik Jumlah Pegawai Kantor Camat Tanjung Palas Dan Kelurahan Berdasarkan Jenis Kelamin

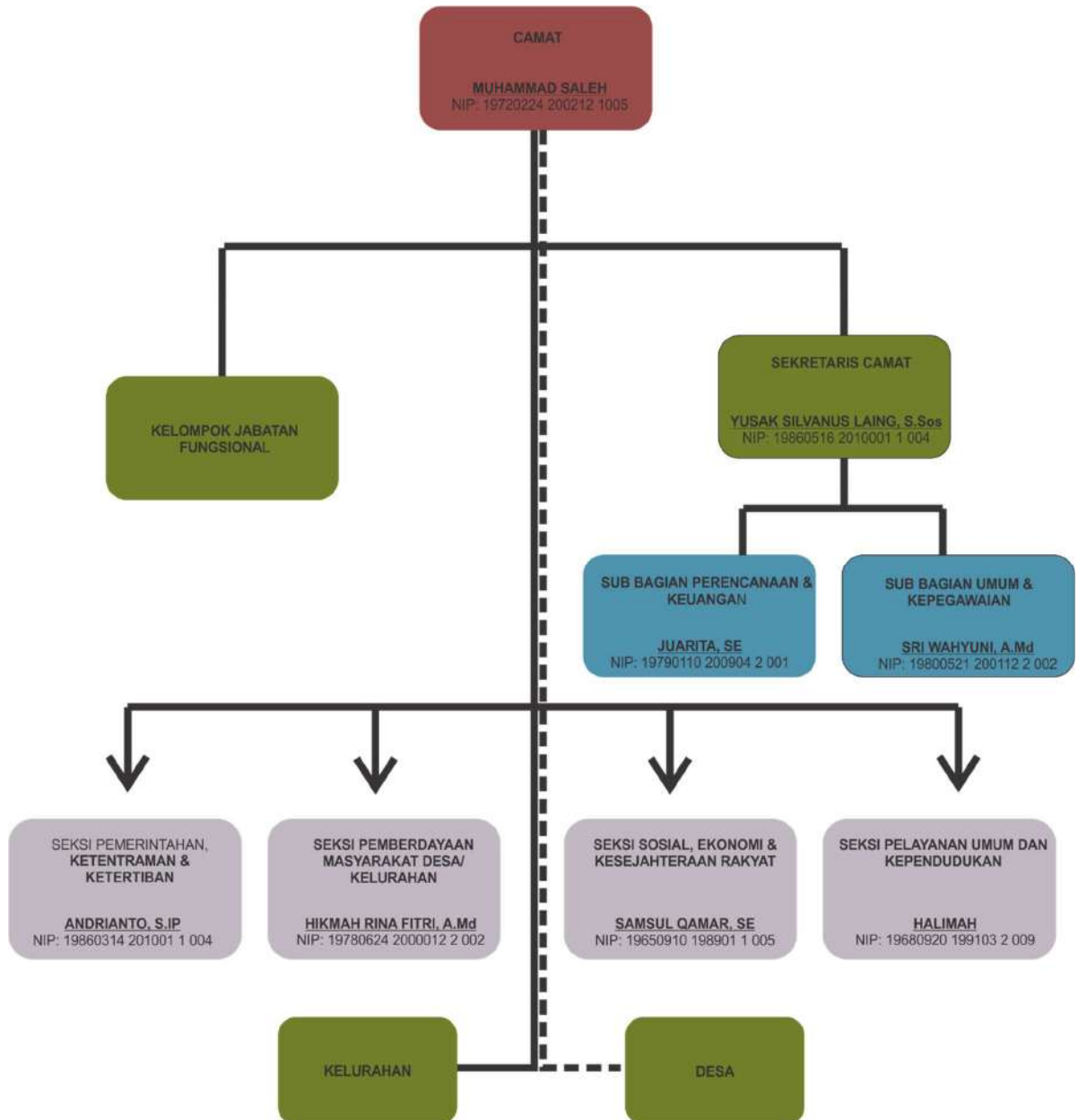
Jumlah Pegawai Kantor Camat Tanjung Palas dan Kelurahan yang menduduki Jabatan Struktural Tahun 2023:

1. Camat, Eselon IIIa : 0 orang
2. Sekcam, Eselon IIIb : 1 orang
3. Kepala Seksi dan Lurah, Eselon IVa : 8 orang
4. Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi, Eselon IVb : 22 orang



Gambar 4.3 Grafik Jumlah Pegawai Kantor Camat Tanjung Palas Dan Kelurahan Yang Menduduki Jabatan Struktural

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN TANJUNG PALAS
PERATURAN BUPATI BULUNGAN NOMOR 16 TAHUN 2022
TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI
SERTA TATA KERJA KECAMATAN DALAM WILAYAH KABUPATEN
BULUNGAN



**Gambar 4.4 Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Tanjung
Palas**

Adapun nama-nama Lurah dan Kepala Desa di Kecamatan Tanjung Palas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Nama Lurah dan Kepala Desa di Kecamatan Tanjung Palas

Kelurahan/ Desa	Nama Lurah / Kepala Desa	Status
Kelurahan Tanjung Palas Hulu	DAMSIK, SE	DEFINITIF
Kelurahan Tanjung Palas Tengah	ENCI JAFARUDDIN	DEFINITIF
Kelurahan Karang Anyar	SUGIARTO, SE,M.SI	DEFINITIF
Kelurahan Tanjung Palas Hilir	H. ABDUL HAMID	DEFINITIF
Desa Gunung Putih	SAMIN	DEFINITIF
Desa Pejalin	ABD. RAJAK SULAIMAN	DEFINITIF
Desa Antutan	AMINUDIN	DEFINITIF
Desa Teras Baru	ELEIJER SILVANUS LAING, S.Pd	PLT
Desa Teras Nawang	DISNEN LAING, S.Pd	DEFINITIF

Sumber: Profil Kecamatan Tanjung Palas 2023

Kecamatan Tanjung palas membawahi 4 (empat) Kelurahan, yaitu Kelurahan Tanjung Palas Hulu, Kelurahan Tanjung Palas Tengah, Kelurahan Karang Anyar dan Kelurahan Tanjung Palas Hilir. Sehingga secara organisasi, Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kelurahan merupakan kesatuan dengan ASN di kecamatan dan berada langsung dibawah pembinaan Camat sebagai Kepala Organisasi Perangkat Daerah. Secara umum komposisi pegawai

di Kecamatan Tanjung Palas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

:

Tabel 4.6 Komposisi Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tanjung Palas

Unit Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Kecamatan Tanjung Palas	7	9	16
Kelurahan Tanjung Palas Hulu	6	5	11
Kelurahan Tanjung Palas Tengah	4	5	9
Kelurahan Karang Anyar	7	4	11
Kelurahan Tanjung Palas Hilir	9	4	13
TOTAL	33	27	60

Sumber: Profil Kecamatan Tanjung Palas 2023

Tabel 4.7 Komposisi PTT Kecamatan Tanjung Palas

Unit Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Kecamatan Tanjung Palas	4	2	6
Kelurahan Tanjung Palas Hulu	1	1	2
Kelurahan Tanjung Palas Tengah	1	1	2
Kelurahan Karang Anyar	1	1	2
Kelurahan Tanjung Palas Hilir	2	2	4
TOTAL	9	7	16

Sumber: Profil Kecamatan Tanjung Palas 2023

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Pemahaman Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas Kinerja memiliki arti yang sangat penting bagi bidang instansi pemerintah. Berdasarkan dari Pasal 1 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diberikan oleh pemangku kekuasaan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah disahkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun secara periodik.

Pelaporan akuntabilitas pada Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dilakukan setiap tahunnya sebagai salah satu bentuk untuk memenuhi persyaratan administratif. Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dibuat dan disusun berdasarkan dengan Rencana Strategis (RESNTRA) Pemerintah Kabupaten Bulungan, yang sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bulungan, yang telah disepakati dalam target 5 Tahun mendatang yang mengacu pada Visi dan Misi Bupati Bulungan.

Sebagai salah satu bentuk pertanggung jawaban kinerja Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas yang nanti nya dilaporkan dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP), dimana dalam hal ini LKJIP tidak hanya sekedar sebagai alat akuntabilitas kinerja Pemerintahan Kecamatan Tanjung Palas, tapi juga bisa dianggap sebagai sarana untuk setiap instansi di perangkat untuk lebih dapat meningkatkan kinerja mereka kedepannya.

Untuk pelaksanaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dari setiap tahun sama, sebagaimana yang sudah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dirancang berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Permen PAN-RB No 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban dari setiap instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan kinerjanya masing-masing dalam mencapai visi dan misi organisasi atas penggunaan anggaran yang telah diberikan dan akan diukur sesuai dengan targer kinerja yang telah ditetapkan. Suatu kegiatan/program dapat dinilai efektif apabila output yang

dihasilkan dapat memenuhi input atas kegiatan yang dilakukan sehingga mampu menghasilkan outcome dari tujuan yang sudah ditetapkan.

Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), akan selalu melakukan perbaikan tidak hanya pada peningkatan akuntabilitas tetapi juga sampai pada peningkatan kinerja organisasi itu sendiri. Oleh karena itu Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas terus menjalankan upaya dalam pemahaman akuntabilitas kinerja, bukan hanya berfokus pada pemahaman dari teori saja tetapi juga berfokus terhadap praktek Akuntabilitas Kinerja itu sendiri.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, menyangkut tentang pemahaman akuntabilitas kinerja, diperoleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa seluruh pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas sudah dapat memahami dengan cukup baik dari konsep akuntabilitas kinerja itu, hal tersebut disampaikan oleh bapak Muhammad Saleh selaku Camat Tanjung Palas yaitu:

“Kalau kami, kami ini kan sebenarnya kan dibidang faktor pelayanan seutuhnya seharusnya tidak juga. Karena kami ini cuma sebagai koordinasi saja, Sedangkan leading sektornya untuk teman-teman pelayanan yang seharusnya, yang sepenuhnya full di pelayanan itu tetap ada di desa dan kelurahan, tetapi untuk pemahaman para staff terhadap akuntabilitas kinerja itu sendiri sudah cukup semua lah memahami hal tersebut sudah terbukti juga untuk tahun 2023 tadi untuk hasil evaluasi akuntabilitas kinerja itu sendiri kami mendapatkan

predikat Baik dalam hal akuntabilitas kinerja”
(Wawancara, Kamis 29 Februari 2024)

Menyambung dengan perkataan yang diutarakan oleh bapak
Muhamad Saleh, Ibu Juarita selaku Kasubag Perencanaan &
Program mengatakan sebagai berikut :

“...Nah, terkait dengan pemahaman tentang Akuntabilitas
Kinerja itu sendiri sejauh ini setiap ASN maupun PTT
yang ada di kantor tentu nya sudah memahami tentang
yang berkaitan dengan Akuntabilitas Kinerja itu sendiri
baik itu tugas dan fungsi yang akan mereka kerjakan.”
(Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Pemahaman tentang akuntabilitas Kinerja merupakan salah
satu hal yang sangat berguna untuk setiap organisasi pemerintah
terutama salahsatunya adalah Pemerintah Kecamatan Tanjung
Palas yang setiap tahunnya selalu wajib menyerahkan laporan
hasil dari kinerjanya sebagai salah satu bentuk pertanggung
jawaban kepada masyarakat. Oleh karena hal itulah penting bagi
setiap ASN dalam memahami setiap TUPOKSI yang telah di
tetapkan agar kinerja yang diharapkan dapat bisa tercapai dan
terlaksana secara efektif dan efisien.

Selanjutnya peneliti melakukan proses wawancara dengan
ibu Sri Wahyuni selaku Kasubag Umum & Kepegawaian tentang
akuntabilitas kinerja yaitu sebagai berikut :

“...yah menurut saya akuntabilitas kinerja itu merupakan
suatu bentuk dari pertanggung jawaban kami terhadap
amanat yang telah diberikan kepada kami selaku OPD
atas setiap keberhasilan maupun kegagalan pada indicator
kinerja yang sudah ada.” (Wawancara, Rabu 28 Februari
2024).

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Bapak Adrianto selaku Seksi Pemerintahan, Ketertiban & Keamanan yaitu sebagai berikut:

“...akuntabilitas kinerja itu merupakan suatu tanggung jawab dari hasil kerja kami selama ini, baik itu keberhasilan kami dalam suatu program itu sendiri maupun kegagalan yang kami lakukan. Untuk itulah menurut saya pemahaman tentang akuntabilitas ini sangat penting untuk dipahami agar kita semua ini bisa tau kan tentang berhasil atau tidaknya pelaksanaan dari program yang kami jalankan apakah sudah mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan”. (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Menyambung dengan pendapat yang sudah disampaikan oleh ibu Juarita dan Ibu Sri Wahyuni berikut adalah kutipan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Yusak Silvanus Laing selaku Sekretaris Camat Tanjung Palas yaitu :

“...akuntabilitas kinerja itu kan suatu kewajiban dari OPD untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya, baik itu kepada publik maupun kepada atasan, ya kan? Singkatnya kan begitu, ada aturannya yang telah ditetapkan.”(Rabu 28 Februari 2024).

Berdasarkan dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dapat dilihat bahwa untuk pemahaman akuntabilitas kinerja sangat penting bagi setiap instansi pemerintah dalam rangka mencapai tujuan organisasi berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan dan mendapatkan hasil yang sangat memuaskan.

Semenjak adanya perubahan pada pelaporan LAKIP menjadi LKJIP membuat setiap OPD untuk lebih dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang sudah ada mulai dari tujuan bahkan

sasaran pada setiap program atau kegiatan bahkan penilaian terhadap RPJMD sampai dengan LAKIP nya. Akuntabilitas kinerja secara menyeluruh menjabarkan tentang pencapaian apa saja yang telah dilakukan selama setahun belakangan ini yang diukur menggunakan target pencapaian, yang dimana dalam target pencapaian ini berisikan uraian mengenai kerangka pengukuran kinerja, capaian kinerja, sasaran strategis, serta akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas bisa dianggap baik dalam memahami akuntabilitas kinerja yang sudah ada sehingganya untuk kedepan nanti yang bisa dilakukan adalah memaksimalkan kinerja nya agar lebih bisa optimal lagi.

4.2.2. Penilaian Akuntabilitas Kinerja Berdasarkan Perpres No. 29 Tahun 2014

Berlandaskan dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang penyelenggaran Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), terdapat beberapa komponen penilaian Akuntabilitas Kinerja yang terdiri dari lima (5) komponen antara lain: (1) Perencanaan Strategis, (2) Pengukuran Kinerja, (3) Pelaporan Kinerja, (4) Evaluasi Kinerja, (5) Capaian Kinerja. Dari masing-masing komponen yang ada memiliki tingkat penilaian berbeda, untuk kelima komponen tersebut akan dibahas lebih lanjut lagi sesuai dengan

permasalahan yang terjadi dilapangan serta solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

4.2.3. Perencanaan Strategis

Perencanaan Strategis adalah instrument kepemimpinan dan suatu proses. Ia menentukan apa yang dikehendaki organisasi dimasa depan dan bagaimana usaha mencapainya, suatu proses yang menjelaskan sasaran-sasaran (Muhammad Ramli 2010:260).

Kemudian menurut Taylor dalam Muhamad Ramli (2010:501) mengatakan bahwa perencanaan strategis dipandang sebagai metode untuk mengelola perubahan yang tidak dapat dihindari sehingga dapat disebut juga metode untuk berurusan dengan komplektisitas lingkungan yang seringkali erat hubungannya dengan kepentingan organisasi. Akan tetapi ia juga merupakan suatu cara untuk memperoleh komplektisitas lingkungan internal yang ditimbulkan oleh bermacam-macam kebutuhan oleh setiap unit kerja dalam organisasi. Sedemikian besar peran dari perencanaan strategis sehingga ia tidak dapat dilegaskan. Apabila terjadi pendelegasian dari eselon atas ke eselon bawah dan sekaligus menghilangkan partisipatif aktif mereka, maka tekanannya menjadi planning proses menjadi plans book.

Perencanaan Strategis dari instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas disusun dan dibuat dengan menyesuaikan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Seperti yang disampaikan oleh ibu Juarita sebagai berikut :

“..iya untuk kecamatan tetap mengikuti RPJMD, apalagi kan ada 15 visi dan misi nya pak bupati nah itu yang bisa kita jadikan patokan tetapi tidak harus semua, contoh nya saja seperti salah satu nya itu program satu desa satu produk. Itu juga yang menjadi enaknya sih sekarang jadi kita nggak perlu lagi berpikir buat menciptakan hal baru gitu, kita dapat pakai 15 visi misi itu tadi yang kita fokuskan” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2023)

Sementara hal yang disampaikan tersebut juga sama seperti yang disampaikan oleh Bapak Muhammad Saleh selaku Camat Tanjung Palas sebagai berikut :

“...dalam hal Perencanaan Strategis itu yang jelaskan RENSTRA itu turunannya dari RPJMD dari PERDA terus nanti itu kita lihat dari visi dan misi nya ada berapa setelah itu baru kita rumuskan sesuai dengan visi dan misi pak bupati kemudian nanti baru dirapatkan dengan para pejabat structural disini setelah itu baru kita susun menjadi RENSTRA yang nanti nya selaras sama RPJMD” (Wawancara, Kamis 29 Februari 2024)

Menyambung dari apa yang telah disampaikan diatas terkait dengan Perencanaan Strategis yang ada pada Kecamatan Tanjung Palas hal yang sama juga disampaikan oleh bapak Yusak Silvanus Laing sebagai berikut:

“...ya untuk rencana strategis itu kan kita mengikuti dari arah kebijakan dari Bupati, arah dari pembangunan bupati bulungan dan kita harus wajib mengikuti hal tersebut contohnya saja seperti satu desa satu produk, desa digital, Mandau Tani nah dari itu nanti kita merancang Renstra nantinya melihat dari 15 itu” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Selain itu juga Bapak Samsul Qamar selaku Kassubag Sosial, Ekonomi & Kesejahteraan Rakyat mempunyai pendapat yang sama dengan apa yang telah disampaikan ketiga narasumber diatas sebagai berikut :

“...Mengenai Perencanaan Strategis yang ada pada Pemerintah Kecamatan Tanjung Pala itu kita berpatokan dengan pedoman pada RPJMD, kemudian baru diteruskan kedalam RENSTRA selanjutnya baru pada setiap OPD itu dilihat nanti dari IKU (Indikator Kinerja Utama), nah selanjutnya baru nanti akan kita sesuaikan dengan mengikuti visi dan misi dari pak bupati. (Wawancara, Rabu 28 Februari 2023)

Berdasarkan dari hasil penjelasan yang telah disampaikan dapat dilihat bahwa proses penyusunan Renstra Tahun 2023 mengacu kepada RPJMD Kabupaten Bulungan. Dimana didalamnya terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk masing-masing OPD yang ada. Dalam suatu organisasi hal pertama yang wajib dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan melakukan perumusan strategi untuk lima tahun kinerja atau dalam pemerintahan yaitu merumuskan RPJMD kemudian nantinya dilaraskan dengan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), kemudian setiap OPD melakukan Perencanaan Kinerja yang disesuaikan dengan dokumen RPJMD dan dijabarkan dalam Renstra pada tiap-tiap OPD yang dimana dalam Renstra ini nanti berisi tentang kegiatan atau program yang akan dilaksanakan dalam satu (1) Tahun anggaran berlaku.

Perencanaan Strategis yang telah dirancang oleh Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas nantinya akan dilaporkan dalam LKJIP tahun berjalan dimana terdapat didalamnya indikator kinerja yang akan dilampirkan adalah sama seperti apa yang ada pada dokumen RPJMD. Seperti yang kita ketahui dalam penyusunan Renstra ini memerlukan waktu dan proses yang sangat panjang, tentunya didalam proses tersebut akan terdapat beberapa hambatan dan kendala yang akan dihadapi, namun hal tersebut tentu tidak akan menjadi masalah besar karena dapat diatasi langsung sehingga tidak menjadi penghambat kinerja instansi. Hal tersebut juga sesuai dengan yang disampaikan oleh ibu Juarita selaku Kasubag Perencanaan & Program, yaitu sebagai berikut :

“...untuk hambatan itu pasti ada, apalagi karena kan, apa namanya, di dalam kantor ini kan berbeda-beda ya orang-orangnya, dan tentunya dalam melaksanakan akuntabilitas kinerja ini kan sebenarnya kan perlu data-data ya kan, kadang-kadang kendalanya itu kesulitan mendapatkan data-data itu dari setiap bidang-bidang yang ada di kecamatan tanjung palas, tetapi hal tersebut dapat kami atasi secara langsung dengan melakukan evaluasi berkala kepada setiap-setiap bidang yang ada. (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Tak hanya itu bapak Yusak Silvanus Laing selaku Sekretaris Kecamatan Tanjung Palas juga memberikan pendapatnya tentang yang menjadi faktor penghambat dalam perencanaan strategis, yaitu sebagai berikut:

“...Nah, hambatannya itu diantaranya itu, mau kita katakan dalam prosesnya lah. Prosesnya ini pemahaman tentang penyusunannya itu adalah hambatan, karena kita kan dikoordinir oleh Inspektorat kadang-kadang SDM kita di sini tahu kerja aja kan, nggak tahu gimana membuat laporan gitu kan. Tapi untuk hal ini bisa kita atasi dengan cara memberikan pemahaman tentang proses penyusunan Renstra ini kan yang dikoordinir oleh ibu Juarita Kasubag Perencanaan dan program jadi beliau lah yang senantiasa mengikuti reviewnya dan membantu teman-teman yang kesusahan dalam proses itu”.
(Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Sedangkan berdasar dari informasi yang didapat oleh ibu Sri Wahyuni selaku Kasubag Umum & Kepegawaian, sebagai berikut:

“...hambatannya sih paling dalam pengumpulan data itu saja jadi kami kan setiap bidang-bidang ini harus mempunyai rencana-rencana yang akan disampaikan sesuai dengan bidang kami masing, tapi hal itu juga tidak terlalu serius lah juga masih dapat kami handle lah.”
(Wawancara Rabu, 28 Februari 2024)

Untuk hambatan yang ada dalam Perencanaan Strategis ini juga Bapak Adrianto selaku Seksi Pemerintahan, Ketertiban & Keamanan mengatakan sebagai berikut:

“...yah hambatannya itu kadang-kadang kita ini kan, jujur saja ada namanya visi pak bupati itu komando strategis Pertanian. Nah itu yang kita kadang-kadang bingung, ketika bicara pertanian ini kita punya lahan-lahan yang adakan, cuma kita kan harus tau betulkah ini sebagai lumbung pangan kan misinya pak bupati menciptakan komando strategis pertanian ini itu yang jadi permasalahannya.” (Wawancara Rabu, 28 Februari 2024).

Berdasarkan dari perencanaan strategis yang telah disusun seharusnya pelaksanaan kinerja yang dihasilkan dapat berjalan dengan baik sehingga setiap kegiatan/program yang ada dapat

berjalan dengan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan serta mampu memberikan Output atas kinerja secara optimal. Untuk itu setiap OPD yang ada diwajibkan untuk menyusun Renstra yang didalamnya terdapat tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan fungsinya yang bepedoman pada dokumen RPJMD. Berdasarkan temui peneliti dalam dokumen laporan hasil evaluasi AKIP 2023 menunjukan bahwa target jangka menengah dalam renstra belum sepenuhnya tercapai tetapi dalam setiap tahun nya terdapat peningkatan dalam target jangka menengah didalam renstra.

Tabel 4.8 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan

Kantor Camat Tanjung Palas

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan pemberdayaan masyarakat	Meningkatnya pemberdayaan masyarakat	Presentase peningkatan pasrisipasi masyarakat dalam membangun desa/kelurahan	90%	90%	92%	92%	95%
			Jumlah Produk Unggulan Desa	-	-	-	1	1
2	Meningkatkan kualitas pelayanan publik	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	1. presentase Tingkat Kepuasan Masyarakat	95%	95%	95%	96%	96%
			2. Jumlah Layanan Non Perizinan yang di registrasi/di terbitkan	6000 surat	6000 surat	6000 surat	6000 surat	7000 surat

Sumber: LKJIP Tanjung Palas 2023

Dari tabel yang ada diatas adalah tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan Kantor Camat Tanjung Palas yang dimana

berfokus pada Pemberdayaan masyarakat dan Meningkatkan kualitas pelayanan yang ada di Kantor Camat Tanjung Palas, yang dimana untuk poin 1 meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat pihak kecamatan tanjung palas mempunyai target realisasi sebesar 90% terhadap tingkat realisasi yang akan terjadi dengan upaya yang dilakukan seperti memfasilitasi kegiatan keagamaan, kegiatan bidang kesehatan, kegiatan bidang pendidikan, peningkatan kesejahteraan rakyat, penguatan kapasitas lembaga yang ada di setiap desa, dan penyediaan data-data sosial, ekonomi budaya dan agama. Untuk poin kedua meningkatkan kualitas pelayanan publik pihak kecamatan tanjung palas berfokus pada penyelenggaraan kegiatan perumusan perencanaan pembangunan, pembinaan penyusunan perencanaan pembangunan desa/kelurahan, penguatan kapasitas perangkat desa, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan pembangunan, pemberdayaan, pelayanan desa/kelurahan, pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan pemerintah desa, dan penyediaan sarana dan prasarana pelayanan yang memadai.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh setiap OPD terutama dalam membuat rencana strategis atas kinerja yang telah ditetapkan. Rencana kerja OPD merupakan dokumen rencana pembangunan yang memiliki

jangka waktu 1 (satu) tahun, sebagai bentuk upaya dalam mempertahankan dan meningkatkan hasil capaian kinerja pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Seperti yang diketahui dalam proses penyusunan perencanaan strategis membutuhkan waktu yang panjang sehingga terdapat hambatan dan kendala yang dialami, seperti kesulitan dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, dan target jangka menengah belum sepenuhnya tercapai dengan sasaran dan target yang telah ditetapkan. Untuk itu diharapkan agar kedepannya Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dapat untuk terus melakukan perbaikan serta melakukan evaluasi secara berkala pada setiap kinerja yang ada agar mampu mencapai hasil yang optimal.

4.2.4. Pengukuran Kinerja

Menurut Moeheriono (2012:72), pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu instansi pemerintah sehingga keberadaannya tidak dapat diabaikan begitu saja. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

Demi mendapatkan pencapaian pelayanan yang prima, setiap instansi atau OPD harus dapat melakukan perencanaan

strategis yang baik sehingga nantinya diharapkan setiap instansi pemerintah dapat melakukan pengukuran dan penilaian terhadap setiap kinerja yang dilakukan, dengan kita mengetahui kinerja dari sebuah organisasi tersebut kita dapat melihat apakah tujuan atau target yang dibuat sudah tercapai atau belum tercapai sehingga nantinya dapat dilakukan tindakan untuk perbaikan ditahun-tahun yang akan datang.

Pengukuran kinerja dilakukan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban setiap instansi pemerintah terhadap kinerja yang telah dilaksanakan pada satu tahun anggaran itu berjalan. Pengukuran kinerja ini mempunyai sifat yang sangat penting karena untuk melihat dan menilai apakah target kinerja tercapai sudah maksimal atau tidak. Pengukuran kinerja ini dilakukan dengan cara membandingkan realisasi dengan target kinerja yang seharusnya dicapai serta juga dilakukan penilaian terhadap efisiensi pada setiap sasaran kinerja. Berikut ini adalah kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Juarita selaku Kasubag Perencanaan dan Program dalam mengukur kinerja organisasi terutama dalam halnya perealisasi kinerja.

“...yah kan dalam pengukuran kinerja itu sekarang kan sudah ada yang namanya alat dan tahapan serta standar yang sudah ditetapkan, nah kita melihat itu semua di IKU tadi dimana kan dalam IKU itu sudah ada tujuan dan sasarnya masing-masing dan didalam IKU itu sudah ditetapkan juga misalnya tentang meningkatnya pelayanan masyarakat oleh kecamatan. Nah ketika itu tercapai berarti kinerja yang telah ditetapkan sudah pasti

tercapai juga sesuai dengan targer dan capaian strategi yang sudah kita tetapkan, itu yang selalu diukur dalam LAKIP/LKJIP nantinya.” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Sedangkan ada pendapat yang berbeda dari Bapak Yusak Silvanus Lain selaku Sekretaris Kecamatan Tanjung Palas mengenai hal yang sama, yaitu sebagai berikut :

“...ya untuk sekarang cukup bagus tidak ada kendala yang begitu bearti, ya paling kalau misalnya ada kendala program yang tidak terpenuhi karena kurang nya pendanaan gitu, yah tapi kan kita otomatis mengukurnya di SAKIP kan sedangkan LAKIP ini kan ukurannya itu di penyerapan, sebenarnya kalau secara kinerja itu seharusnya kan secara umum itu pencapaian tujuannya. Yah tapi untuk sekarang kecamatan ini untuk realisasi anggaran nya bahkan sampai nihil sampai habis keuangan kita.” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024).

Bapak Muhammad Saleh selaku Camat Tanjung Palas mempunyai pendapat yang sama dengan apa yang dikatakan oleh Ibu Juarita sebelumnya sebagai berikut :

“...yah untuk pengukurannya itu kan bisa diukur dari ketercapaian dari semua IKU yang sudah ditetapkan di dalam indikator kinerja utama, apalagi kita kan punya target dan sasaran yang harus kita lakukan nah dari situ nanti dapat kita ukur.” (Wawancara Kamis, 29 Februari 2024)

Selain itu Ibu Halimah selaku Seksi pelayanan Umum dan Kependudukan mempunyai tanggapan berbeda tentang pengukuran kinerja ini, Berikut adalah kutipan dari wawancara nya :

“...yah kita pasti dengan melakukan yang namanya mentoring dan evaluasi rutin yang harus dilakukan secara rutin untuk mencari solusi dalam mengatasi kinerja yang rendah.” (Wawancara, Rabu 28 Februrari 2024).

Berdasarkan dari beberapa kutipan diatas, bahwa dalam halnya melakukan pengukuran kinerja yang ada dalam Instansi Kecamatan Tanjung Palas dapat mengikuti dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang mana didalamnya sudah termasuk sasaran dan tujuan yang harus dicapai sehingga membuat setiap bagian dapat dengan mudah melakukan pengukuran pada kinerja yang sudah ada dan apabila misalnya ada kinerja yang belum maksimal maka dapat dilakukan monitoring dan evaluasi secara rutin yang dilakukan untuk mencari solusi untuk mengatasi hal tersebut.

Tetapi berdasarkan hasil temuan peneliti dalam dokumen Laporan Hasil Evaluasi AKIP tahun 2023 terkait dengan evaluasi atas pengukuran kinerja menunjukkan bahwa jumlah sasaran dan dalam IKU tidak sama dengan Renstra yang sudah ada dan untuk itu juga belum mendapatkan hasil yang maksimal dari target dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas perlu melakukan perbaikan lagi dan pemantauan kinerja secara berkala pada kinerja yang ada secara rutin dan terus mengoptimalkan hasil capaian yang lebih maksimal lagi agar bisa memperoleh capaian yang maksimal sesuai dengan targer/sasaran yang sudah ditetapkan.

Kinerja yang baik adalah salahsatunya kinerja yang mampu dalam memenuhi setiap target yang sudah dimiliki secara efektif dan efisien, kinerja yang dikatakan efisien adalah kinerja yang dapat mencapai target dengan serapan anggaran yang telah diberikan. Meskipun dalam hal ini sering kita lihat beberapa kendala yang sering kita temui di setiap instansi yang ada seperti apabila ada program yang tidak dapat terealisasi karena faktor kurangnya pendanaan yang diberikan namun hal tersebut tidak menjadi suatu penghambat bagi Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas karena mereka selalu dapat memanfaatkan dana yang telah ditetapkan dari APBD dengan maksimal untuk melakukan perealisasi dari semua program yang telah ditetapkan. Dengan begitu hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa setiap target dan sasaran yang telah disusun dan ditetapkan tetap dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan anggaran yang diberikan pada pelaksanaan program yang ada.

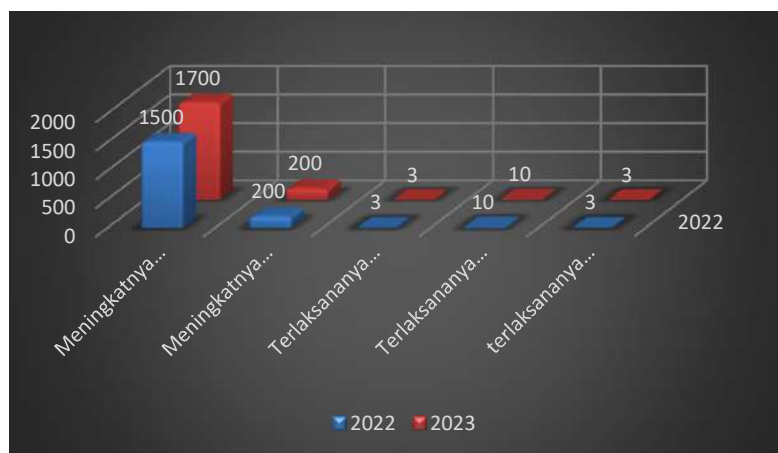
Selain itu pengukuran kinerja juga sudah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (Target)
kinerja yang dicantumkan dalam dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD tahun berjalan

- Membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja lima tahunan yang direncanakan dalam rencana strategis SKPD.

Berikut adalah hasil dokumentasi peneliti terkait dengan perbandingan antara realisasi kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2022 dan Tahun 2023.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	2	3	2023	2023	2022	2022
1	Meningkatnya pelayanan masyarakat oleh kecamatan	Meningkatnya pengurusan non perizinan oleh masyarakat	6000 surat	1700 Surat	6000 surat	1500 Surat
2	Partisipasi masyarakat dalam kegiatan pembangunan, pemerintahan, sosial dan kemasyarakatan	- Meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan	200 orang	200 orang	100 Orang	200 Orang
		- Terlaksananya peringatan HUT Proklamasi Kemerdekaan RI	3 kegiatan	3 kegiatan	3 Kegiatan	3 Kegiatan
		- Terlaksananya kegiatan PKK	9 Kegiatan	9 Kegiatan	10 Kegiatan	10 Kegiatan
		- Terlaksananya kegiatan MTQ, Birau, serta Pesparawi	3 kegiatan	3 kegiatan	3 Kegiatan	3 Kegiatan



Gambar 4.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Pemerintah Tanjung Palas Tahun 2022-2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa perbandingan antara realisa kinerja yang ada pada Intansi Pemerintah Tanjung Palas dari tahun 2022 dan tahun 2023 menunjukkan bahwa Pemerintah Kecamatan Tanjung palas terus melakukan upaya dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang melakukan agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Berikut adalah kutipan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Juarita selaku Kasubag Perencanaan dan Program sebagai berikut:

“...Kalau menurut hasil evaluasi, ya sudah termasuk kategori baik. Sebenarnya ya masih banyak catatan-catatan sih yang harus diubah, yang harus diperbaiki, dan sekarang ini saya lagi sedang berusaha untuk memperbaiki.” (Wawancara Rabu 28 Februari 2024)

Untuk membandingkan antara realisasi kinerja dalam membuat rencana strategis yang selanjutnya Bapak Muhammad Saleh selaku Camat Tanjung Palas mengatakan sebagai berikut :

“...jadikan pertahun itu kita selalu ada melakukan yang namanya evaluasi diakhir tahun untuk melihat apa saja pencapaian serta kendala yang kita hadapi, mungkin kalau ada capaian yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan maka akan kita lakukan evaluasi kembali. Tapi walau begitu kita juga ada melakukan evaluasi tiap bulannya untuk penyesuaian target sesuai dengan anggarannya yang nanti nya kita sesuaikan dananya untuk kegiatan yang lebih prioritas terlebih dahulu.” (Wawancara, Kamis 29 Februari 2024)

Dalam sebuah proses perealisasiian program yang sudah ditetapkan biasanya pasti akan ada program yang tidak terlaksana

begini tanggapan yang diberikan oleh bapak Yusak Silvanus

Laing selaku Sekretaris Camat Tanjung Palas, sebagai berikut :

“...yaa kalau tidak terealisasi itu jadi SILPA lah dia kan Sisa Lebih Penggunaan Anggaran yang nantinya di pakai di tahun yang akan mendatang lagi kalau masih bisa dilanjutkan, biasa nya begitu namun nanti tetap harus dikasih catatan kenapa bisa gitu kan. Tapi sementara ini belum ada satupun program yang tidak terealisasi bahkan nihil.” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024).

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Bapak Samsul

Qamar selaku Seksi Sosial, Ekonomi & Kesejahteraan Rakyat

sebagai berikut :

“...yah untuk ditahun 2023 kemarin kami sudah berupaya maksimal untuk merealisasikan semua program yang sudah kami lakukan dan hasilnya semua program itu dapat terealisasi cukup baik ditahun 2023 kemarin.” (Wawancara, Kamis 29 Februari 2024).

Dari hasil yang didapatkan dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa dalam mengukur kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dilihat dari Indikator Kinerja Utama nya yang dimana terdapat didalamnya secara lengkap berisi mengenai sasaran apa saja yang ingin dicapai dan perhitungan pencapaian dari indikator sasaran. Didalam IKU ini menggambarkan bahwa tingkat pencapaian tujuan, sasaran atau kegiatan yang telah ditemukan memiliki lebih dari satu indikator kinerja yang memuat beberapa dokumen Renstra yang menjadi salah satu bentuk monitoring terhadap pencapaian kinerja yang sudah dilakukan dalam satu tahun berjalan, yang selanjutnya nanti akan dilakukan upaya analisis akuntabilitas kinerja yang

akan menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja dari setiap program yang sudah ditetapkan dalam RPJMD.

Pengukuran kinerja ini merupakan suatu proses yang saling berkaitan untuk menilai tingkat sebuah keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan suatu program tersebut. Proses yang ini bertujuan untuk menilai pencapaian setiap indikator yang nantinya berguna untuk memberikan gambaran keberhasilan atau kegagalan dari hasil pencapaian tujuan dan sasaran program tersebut. Pengukuran kinerja yang akan dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja yang ada dengan realisasi yang harus diperoleh dengan tetap melihat bentuk efisiensi dan efektifitas dari kinerja yang sudah berjalan. Oleh karena itu untuk membandingkan realisasi kinerja yang ada pada Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dalam membuat rencana strategis kedepannya yaitu harus dengan melakukan perbaikan dan evaluasi secara rutin agar kedepannya nanti kinerja yang sudah ditetapkan dapat berjalan secara maksimal, dan untuk kendala atau hambatan yang dialami tidak mendapat kendala atau hambatan yang berarti karena setiap sasaran atau target sudah dirancang dan dibuat sesuai dengan realisasi kinerja yang sudah dilakukan.

4.2.5. Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja ialah sebuah hasil akhir dari pelaksanaan kinerja. Pelaporan kinerja sendiri merupakan salahsatu bentuk dari akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang diamanatkan kepada instansi pemerintah atas pengalokasian anggaran yang digunakan (Permen-RB Nomor 53 Tahun 2014). Bentuk dari pelaporan pertanggung jawaban ini dibuat dalam sebuah laporan kinerja yaitu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP), yang berisi tentang pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan dengan rencana kerja, LKJIP dibuat berdasarkan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaporan kinerja ini sangat penting dilakukan karena nantinya akan dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penilaian kinerja. Berikut adalah hasil kutipan wawancara dengan Ibu Juarita selaku Kasubag Perencanaan dan Program :

“...hasil dari kinerja yang ada pada Instansi Kecamatan Tanjung Palas ini dilaporkan sesuai dengan apa yang ada di Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yang nantinya akan diserahkan ke inspektorat.”(Wawancara, Rabu 28 Februari 2024).

Penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja,

pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah berkewajiban menyusun perjanjian kinerja dan pelaporan kinerja yang menggambarkan tingkat pencapaian kinerja untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

Laporan kinerja yang akan disusun nanti berisikan tentang uraian singkat yang menyangkut rencana dan target kinerja yang ditetapkan serta evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis pada setiap program/kegiatan yang telah dilaksanakan pengukuran kinerjanya. Pencapaian target yang dilakukan dengan membandingkan antara rencana kerja dengan target kinerja pada tahun sebelumnya yang berpatokan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis. Nantinya didalam laporan ini akan menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang semua capaian kinerja yang sudah disusun berdasarkan dari rencana kerja yang sudah dibuat dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD. Terkait dengan sumber anggaran yang diperoleh Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas, berikut adalah kutipan wawancara bersama Bapak Muhammad Saleh selaku Camat Tanjung Palas sebagai berikut:

“...untuk sumber anggarannya itu berasal dari pihak kecamatan, anggaran kecamatan gitu lah yang bersumber dari APBD kabupaten.”(Wawancara, Kamis 29 Februari 2024)

Hal yang serupa juga dikatakan oleh Ibu Juarita selaku Kasubag Perencanaan dan Program, sebagai berikut :

“...kalau untuk sumber anggaran nya itu kami tetap dari APBD kabupaten ada juga misalnya dana luar seperti dana pokir itu termasuk juga dan juga dana reses dari anggota dewan bisa juga dipakai didalam program nantinya.”(Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Dalam halnya perealisasiian setiap program/kegiatan yang termuat dalam rencana strategis dan dokumen RPJMD Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas terkait dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai sangat dibutuhkan dana dari pemerintah baik pusat dan daerah untuk mendukung pelaksanaan atas setiap kinerja instansi. Anggara kinerja itu sendiri sudah pada awalnya merupakan sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil.

Terkait dengan penggunaan anggaran yang ada pada Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas, untuk sumber anggaran nya sendiri berasal dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), yang dimana sudah termuat dalam DPA (Dokumen Perencanaan Anggaran) yang didalam nya berisi tentang pendapatan dan belanja setiap OPD yang dipergunakan sebagai dasar pelaksanaan oleh pengguna anggaran itu. Sedangkan untuk penetapan jumlah anggaran yang digunakan setiap tahunnya itu tidak sama terutama pada bagian alokasi setiap target yang digunakan dalam perealisasiian rencana yang

ada. Berikut adalah kutipan dari wawancara peneliti bersama ibu Juarita terkait dengan pengalokasian dana anggaran yang digunakan sebagai berikut:

“...untuk alokasi anggaran nya itu sendiri kami berpedoman dengan Renstra dan juga kami melihat apa saja kegiatan yang lebih prioritas dalam mencapai tujuan dan sasaran tersebut.” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Menyambung dari apa yang telah disampaikan oleh Ibu Juarita, hal yang sama pun disampaikan oleh bapak Yusak Silvanus Laing mengenai hal yang sama, berikut kutipan wawancaranya:

“...alokasinya yah sudah pasti sesuai dengan apa yang menjadi prioritas dianggarnya, jadikan dalam pelaksanaan nya itu nantikan setiap bidang-bidang akan menyusun kinerja yang sesuai dengan rencana pendanaan yang dibutuhkan, yang secara umum pasti merujuk kepada yang sudah kita tetapkan dalam Renstra Awal tadi.” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas mengenai pengalokasian penggunaan anggaran yang dipakai dalam menjalankan setiap program atau kegiatan yang sudah ada merujuk kepada Renstra dan disesuaikan dengan prioritas tujuan dan sasaran yang akan dicapai, untuk jumlah anggaran yang akan digunakan dalam merealisasikan setiap kinerja itu tidak sama. Berikut penjelasan lebih lanjut dari Bapak Muhammad Saleh terkait dengan anggaran yang dipakai untuk kinerja kedepannya :

“...menyangkut anggaran nya ini setiap tahun jumlahnya pasti tidak sama dengan tahun kemarin, yah itu tergantung juga sama OPD, jadikan nantinya kita ada penetapan pagu

anggaran tiap OPD baru lah nantinya program itu kita jalankan. Jadi singkatnya tuh kita buat dulu program-program apa yang akan dilakukan baru kita naikan ketingkat OPD dan nanti nya mereka yang akan kroscek kegiatan yang sudah kita susun.” (Wawancara, Kamis 29 Februari 2024).

Selain itu juga ibu Juarita juga menjelaskan secara singkat mengenai penggunaan jumlah anggaran untuk setiap tahun kinerja sebagai berikut :

“...kan dalam Renstra itu kita sudah membuat perencanaan anggaran pendanaan untuk mencapai IKU itu, jadi setiap program sudah ada perkiraan dana yang akan dipakai dalam program tersebut, jika misalnya dalam pelaksanaanya itu ada perubahan prioritas didaerah nantinya itu akan kita kembali sesuaikan lagi dengan anggaran yang ada dengan kegiatan yang kita punya.” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Tabel 4.9 Alokasi Dana Anggaran

No	Program	Anggaran	Ket
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	8.684,624.477-	APBD
2.	Program Penyelenggaran Pemerintahan dan Pelayanan Publik	633.833.806,-	APBD
3.	Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Kelurahan	483.902.763,-	APBD

Sumber: LKJIP Tanjung Palas 2023

Dalam sasaran strategis meningkatnya pelayanan masyarakat oleh kecamatan mencakup program pelayanan administrasi perkantoran dan program peningkatan sarana dan prasarana aparatur dimana indikator kinerja yaitu meningkatnya

pengurusan surat non perizinan oleh masyarakat dengan target 6000 surat yang dikeluarkan tahun 2023.

Berdasarkan dari hasil wawancara mengenai pelaporan kinerja pada Intansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas secara keseluruhannya dapat dilihat dalam melaporkan hasil kinerja nya sudah cukup baik dan sesuai dengan Permen PAN-RB No. 53 Tahun 2014, tidak hanya itu menyangkut dengan anggaran yang dipakai dalam perealisasiian setiap kegiatan/program yang sudah disusun secara keseluruhan berasal dari APBD dan Keseluruhan anggaran yang ada sudah terealisasi secara efekti dan efesiensi.

Berdasarkan dari temuan peneliti dalam dokumen Laporan Hasil Evaluasi AKIP Instansi Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2023 sudah menunjukan bahwa laporan kinerja sudah lumayan sepenuhnya menyajikan informasi tentang keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran yang berorientasi kepada outcomenya. Dan juga peneliti menemukan bahwa untuk rekomendasi atas hasil evalauasi akuntabilitas kinerja internal di tahun 2022 belum ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas.

4.2.6. Evaluasi Kinerja

Menurut William N. Dunn, evaluasi kinerja secara umum dapat disamakan dengan penaksiran (appraisal), pemberian angka (rating), dan penilaian (assessment), kata-kata yang menyatakan

usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan (Dunn, 2003:608). Sedangkan menurut *Commonwealth of Australia Department of Finance* evaluasi biasanya didefinisikan sebagai kegiatan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan kebijakan (*Commonwealth of Australia Department of Finance*, 1998:1).

Dalam hal teori sistem pengendalian manajemen, evaluasi kinerja dilakukan dengan dua tahapan yaitu melakukan evaluasi kinerja organisasi dan evaluasi program. Evaluasi kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui apakah program yang telah dilakukan sudah berjalan secara efektif atau tidak, jika tidak efektif maka perlu dilakukan lagi evaluasi ulang terhadap strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Evaluasi kinerja instansi pemerintah dilakukan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai salah satu pertanggungjawaban pemerintah terhadap setiap tugas dan kewajiban yang telah dipercayakan kepadanya. Evaluasi kinerja dilakukan sesuai dengan Permen PAN-RB atau gubernur. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Juarita, sebagai berikut :

“...untuk evaluasi kinerja itu sendiri sudah dilakukan sesuai dengan pedoman yang ada di Permen PAN-RB.”
(Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Selanjutnya Bapak Yusak Silvanus Laing juga menambah penjelasan mengenai evaluasi kinerja yaitu sebagai berikut :

“...untuk itu semua itu kan sudah ada acuannya semua sama juga halnya dengan evaluasi kinerja kita sendiri yang acuannya itu langsung dari pihak inspektorat, kita melaksanakan evaluasi itu biasanya enam bulan sekali atau setahun sekali, evaluasi kita itu dilakukan sesuai dengan indikator yang sudah ada berdasarkan tupoksi, nah dari tupoksi itu lah nantinya kita bisa buat program kerjanya dan dilakukan berdasarkan program yang sudah kita bikin, kemudian barulah kita evaluasi kegiatan mana yang sudah terlaksana sama yang belum terlaksana gitu.”
(Wawancara, Rabu 28 Januari 2024)

Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Bapak Adrianto, yaitu sebagai berikut:

“...yah untuk evaluasi itu kan sudah ada OPD, ada juga atasan disetiap OPD yang ada contoh nya ada inspektorat, Bappeda nah mereka lah yang memiliki sistem untuk mengevaluasinya. Kalau untuk didalam kantor sendiri kan kita ada melakukan evaluasi rutin dalam rangka pencapaian program dan kegiatan, yah tapi kan untuk SAKIP ini dinilai langsung sama Bappeda dan Inspektorat.” (Wawancara, Rabu 28 Januari 2024)

Evaluasi Kinerja dilakukan sebagai acuan tolak ukur dalam melakukan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja yang akan dicapai. Evaluasi kinerja ini mempunyai tujuan untuk dapat mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dihadapi dalam rangka mencapai sasaran agar dapat dinilai dan di pelajari untuk perbaikan pelaksanaan program/kegiatan dimasa yang akan datang. Evaluasi kinerja sangat penting untuk bisa menilai akuntabilitas didalam sebuah organisasi ataupun instansi dalam menghasilkan kinerja yang lebih optimal, evaluasi kinerja

tujukan sebagai alat dalam memberikan dorongan atau dukungan pada setiap ASN untuk lebih dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan hasil output dan outcome pada setiap sasaran dan tujuan yang sudah dilaksanakan.

Untuk evaluasi kinerja yang ada di Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dinilai oleh Inspektorat pada setiap indikator kinerja yang ada berdasarkan dari acuan yang telah ditetapkan dalam setiap OPD yang sejalan dengan standar yang ada di Kabupaten Bulungan. Dalam melakukan evaluasi kinerja di Instansi Kecamatan Tanjung Palas tidak ditemukan adanya hambatan atau kendala yang dihadapi secara serius hanya saja terdapat seperti kendala teknisnya sendiri seperti perubahan personil dalam pelaporan sebelumnya yang nantinya akan berdampak pada evaluasi kinerja selanjutnya.

Evaluasi LKJIP dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan capaian kinerja dari indikator kinerja yang telah atur dalam dokumen RPJMD. Selain itu juga untuk dapat mendorong peningkatan kinerja instansi pemerintah dibutuhkan evaluasi pada perencanaan kinerja yang sudah disusun sehingga adanya evaluasi ini diharapkan dapat lebih mendorong instansi pemerintah secara konsisten dalam meningkatkan implementasi SAKIP serta dapat mewujudkan capaian kinerja instansi lebih

optimal sesuai dengan yang sudah ditetapkan dalam dokumen RPJMD.

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan pada tahun 2022 sudah cukup mendapatkan nilai yang cukup bagus dengan predikat “B” yang diinterpretasikan Baik, sehingga dalam hal tersebut sudah cukup memberikan hasil yang memuaskan bagi kecamatan tanjung palas, tetapi dalam hal ini masih belum 100% akuntabilitas kinerja yang ada di Kecamatan Tanjung Palas sudah semua sempurna, Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas masih tetap harus melakukan evaluasi lagi dalam akuntabilitas kinerjanya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi di tahun 2022. Untuk hal ini benar-benar membuktikan bahwa Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas sudah secara efektif dan efisien dalam lebih meningkatkan kinerjanya melalui program dan kegiatan yang sudah tercantum dalam perencanaan startegis dimana setiap tujuan dan sasaran telah dibuat dapat berjalan dengan maksimal dan hasil dari kinerja yang diperoleh mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, hal itu terbukti dalam hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan pada tahun 2023 mendapat kan Predikat “B” dengan inteprensi “Baik”, walaupun nilai penilaian nya tidak terlalu jauh meningkat dari

tahun kemarin tapi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas bisa membuktikan bahwa mereka benar-benar dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal. Berikut adalah nilai hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2022 dan Tahun 2023.

NO	Komponen/Sub Komponen/KRITERIA	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30.00	19.20	21.60
2	Pengukuran Kinerja	30.00	18.00	19.50
3	Pelaporan Kinerja	15.00	10.05	10.35
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	18.75	15.00
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		100	66.00	66.46
			B	B
				BAIK

Gambar 4.6 Hasil Evaluasi AKIP Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2022 dan Tahun 2023

Berikut adalah penjelasan dari Bapak Yusak Silvanus Laing terkait upaya yang dilakukan Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dalam meningkatkan kinerja didalam instansi kedepannya sebagai berikut :

“...untuk upaya yang kami lakukan adalah dengan menerapkan dua hal yang pertama itu adalah BEJAPIN, Belajar Jadi Pemimpin nah kegiatan ini kita laksanakan setiap hari senin disetiap apel pagi, disitu nanti akan disampaikan jenis pekerjaan yang dilakukan selama seminggu yang belum tuntas, disitu akan kita sampaikan langsung kenapa pekerjaan nya belum selesai dan akan akan kami berikan dukungan agar yang bersangkutan bisa menyelesaikan tupoksi nya itu. Dan yang kedua itu ada namanya BUKUMTAKA kepanjangan nya rembuk umum tentang kita kalau bahasa keren nya tuh focus discussion cuma kan kita turunkan lagi memakai bahasa

local kita perpaduan antar bahasa bulungan dan tidung yang artinya Bukum “Ngomong” dan Taka “Kita” kalau digabung jadi ngomong kita, untuk bukumtaka ini kita agendakan setiap hari jumat pas lagi duduk nyantai kita tanyakan ke anggota, kamu ada masalah apa sih, apasih kelebihan dibidang ini nih?, kenapa sih dia itu bisa laju pekerjaannya?, nah itu yang kita bicarakan karna kan kalau di setiap pertemuan itu pasti ada rasa sungkan lah buat ngomong gitu kan tapi kalau kita lagi dibelakang duduk santai jadi lebih enak ngeluarin semuanya kan.” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa evaluasi kinerja sangat penting dilakukan oleh setiap instansi maupun OPD yang ada, bukan hanya sebagai tolak ukur dalam melihat tingkat keberhasilan atas pencapaian kinerja yang sudah ada tapi bisa sebagai bentuk atas terlaksananya setiap indikator kinerja yang ada. Berdasarkan dokumen laporan hasil evaluasi AKIP yang peneliti dapat terkait dengan evaluasi kinerja Kecamatan Tanjung Palas menunjukkan bahwa hasil evaluasi program sudah sepenuhnya dilaksanakan dalam menilai keberhasilan didalam program tersebut dan ditambah lagi dengan adanya rekomendasi-rekomendasi yang dilakukan untuk perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja serta pelaksanaan program dimasa yang akan datang.

4.2.7. Capaian Kinerja

Capaian kinerja adalah suatu komponen akhir dari penelian SAKIP. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target dan realisasinya, apabila semakinn tinggi

angka realisasinya itu menunjukkan bahwa pencapaian kinerja yang semakin baik atau semakin rendah tingkat realisasinya menunjukkan bahwa pencapaian kinerja yang semakin jelek. Pengukuran kinerja juga dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada sasaran digunakan untuk menunjukkan langsung hubungan antara sasaran dan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran pada rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat terlihat. Untuk itu lah perlu adanya tolak ukur yang harus dipakai dalam menilai keberhasilan dan kegagalan terhadap pelaksanaan program yang telah ditetapkan. Berikut ini kutipan dari hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Saleh sebagai berikut:

“...tolak ukur yang kita pakai untuk melihat keberhasilan dan kegagalan terhadap pelaksanaan kegiatan itu yah kan kita sudah mempunyai target dalam program itu nah target itu tercapai atau tidaknya bisa kita lihat dari laporan kerjanya, kalau masih ada yang rendah akan kita perbaiki dan kita sempurnakan lagi nanti sehingga kedepannya bisa lebih baik lagi.” (Wawancara Kamis, 29 Februari 2024)

Untuk itu juga ibu Juarita juga menjelaskan terkait dengan tolak ukur yang akan dipakai dalam menilai capaian kinerja yaitu sebagai berikut :

“...tolak ukurnya yah, kan kita ada yang namanya Renstra nah di Renstra itu kan dibuat searah dengan RPJMD Kabupaten yang dimasukan kedalam Renstra dan masukan lagi kedalam program kerja kita sesuai dengan Indikator Kinerja Utama itu nanti bisa kita lihat pencapaian kinerja yang sudah kita lakukan.” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024).

Tabel 4.10 Realisasi Kegiatan Acara Besar

Target 2023	Realisasi 2023	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2021	Realisasi 2021	Target 2020	Realisasi 2020
3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg

Sumber: LKJIP Tanjung Palas 2023

Dari 3 (tiga) target yang direncanakan akan dilaksanakan memperingati HUT Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tersebut adalah Upacara Parade dan Aubade, Pawai Budaya dan Pembangunan serta Keramaian dan Perlombaan Rakyat. Dari ketiga kegiatan tersebut semuanya dapat dilaksanakan.

Tabel 4.11 Realisasi Kegiatan PKK

Target 2023	Realisasi 2023	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2021	Realisasi 2021	Target 2020	Realisasi 2020
9 keg	9 keg	10 keg	10 keg	10 keg	10 keg	7 keg	6 keg

Sumber: LKJIP Tanjung Palas 2023

Dari 9 (9) target yang direncanakan akan dilaksanakan dalam kegiatan PKK, terealisasi semua kegiatan. Dari 9 (Sembilan) kegiatan PKK tersebut ada yang merupakan program rutin PKK Kecamatan dan program rutin PKK Kabupaten. Untuk tahun 2023 kegiatan yang dilaksanakan adalah : Pelaksanaan Hari Kesatuan Gerak PKK, Rakor Penguatan Kelembagaan PKK, Pembinaan Kapasitas Kader Pos KDRT, Pembinaan Kapasitas Kader Kelompok lansia, Lomba Penyuluhan KB, Sosialisasi Busana Daerah Desa/Kelurahan, Pembinaan AKU Hatinya PKK

Desa/Kelurahan, Pembinaan Kader Kesehatan, dan Penyuluhan Kesehatan Ibu dan Anak.

Tabel 4.12 Realisasi Kegiatan Keagamaan

Target 2023	Realisasi 2023	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2021	Realisasi 2021	Target 2020	Realisasi 2020
3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg

Sumber: LKJIP Tanjung Palas 2023

Dari 3 (tiga) target yang direncanakan akan dilaksanakan semuanya dapat terealisasi dengan baik. Semua kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan sukses berkat partisipasi seluruh unsur yang ada khususnya masyarakat Tanjung Palas, LPTQ Kecamatan Tanjung Palas, dan Persekutuan Gereja Indonesia Kecamatan Tanjung Palas.

Dalam suatu instansi pasti terdapat banyak indikator maupun ukuran yang digunakan dalam menilai keberhasilan suatu instansi tersebut, diantaranya dapat dilihat dari indikator kinerja utamanya yang dimana didalamnya sudah tercantumkan tujuan serta sasaran yang akan dicapai berdasarkan dari perencanaan strategis yang sudah dibuat, oleh karena itulah setiap instansi maupun OPD memerlukan evaluasi secara rutin terhadap setiap program yang akan dijalankan agar kinerja yang akan dihasilkan bisa lebih optimal dalam rangka peningkatan pencapaian kinerja.

Dalam hal ini maka sangat penting untuk setiap instansi pemerintah dalam hal mencapai terciptanya program yang akan

dilaksanakan dibutuhkan evaluasi yang dilakukan secara rutin terhadap setiap-setiap bidang yang ada, dalam hal ini bukan dilihat output saja yang akan menjadi prioritas tetapi juga outcome yang dihasilkan sehingga dapat dilihat bagaimana perkembangan dari capaian kinerjanya. Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang ada pada Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas pada tahun 2023 mengalami sedikit kenaikan dimana target di tahun sebelumnya tercapai secara maksimal dibuktikan dengan nilai evaluasi AKIP yang diperoleh yaitu predikat “B”, namun hal ini masih harus dilakukan adanya perbaikan dan penyempurnaan agar kedepanya kinerja yang bisa dihasilkan dapat mencapai target dan outcome yang sesuai dengan IKU.

4.2.8. Faktor Hambatan dalam Pelaksanaan Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas

Secara umum Akuntabilitas Kinerja adalah kewajiban dari setiap instansi pemerintah dalam hal pertanggung jawaban atas keberhasilan dan kegagalan dari setiap program dan kegiatan yang telah dipercayakan kepada pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam pelaksanaannya dapat menjadi salah satu hal yang sangat

penting dan perlu menjadi tanggung jawab Bersama terutama dalam mencapai setiap indikator kinerja yang ada.

Berdasarkan dari tingkat pencapaian kinerja instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2023 dibandingkan dengan Tahun 2022 terjadi kenaikan, dalam pelaksanaan pencapaian kinerja baik dari segi pencapaian realisasi kinerja maupun belanja langsung pada instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas. Namun dalam hal ini terdapat sedikit hambatan yang dihadapi, berikut adalah kutipan wawancara bersama Bapak Muhammad Saleh terkait hambatan dan kendala dalam pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja pada Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas, yaitu sebagai berikut:

“...sekarang ini kan yang menjadi salahsatu hambatannya paling tentang pencapaian realisasinya, kita ini kan melaksanakan kegiatan sesuai dengan amanah anggaran yang diberikan pada setiap program yang ada, apabila mencukupi dananya maka kegiatan dan program tadi dapat kita laksanakan, walaupun memang misalnya dana yang diberikan kurang cukup maka kita pun juga harus memikirkan jalan lain, ya memang kita tidak bisa mengukurnya secara pasti tapi secara umum untuk anggaran APBD nya sendiri sudah ditentukan untuk setiap-setiap daerah yang ada.” (Wawancara, Kamis 29 Februari 2024)

Selain itu juga berdasarkan dari hasil wawancara peneliti Bersama Bapak Yusak Silvanus Lain selaku Sekretaris Camat, beliau mengatakan hambatan dan kendala yang dialami dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja yaitu sebagai berikut:

“... yah mungkin faktor penghambatnya itu bisa dari SDM yang ada dikecamatan tanjung palas ini kan, kadang-kadang SDM kita disini tahunya kerja aja kan disuruh buat ini dikerjain aja tapi sebenarnya nggak tau proses-proses yang harus dikerjain itu bagaimana.” (Wawancara, Rabu 28 Februari 2024).

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat dilihat terkait dengan hambatan dan kendala dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja yang ada pada Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas perlu lebih mengoptimalkan setiap anggran yang diberikan, serta terus menerus melakukan evaluasi kinerja secara rutin agar setiap tujuan dan sasaran yang ditetapkan dapat terealisasi dengan maksimal.

Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja ini dipergunakan untuk sebagai alat dalam menilai suatu kinerja instansi apakah sudah terlaksana dengan baik atau belum, sekiranya nanti ketika ada hambatan dan kendala yang terjadi dalam pelaksanaannya instansi tersebut dapat langsung diatasi dan dievaluasi kembali.

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja yang ada pada Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas masih ditemukan beberapa hambatan dalam pelaksanaan kinerja di instansinya maka untuk itu Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas harus perlu melakukan beberapa upaya perbaikan terhadap pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah mulai dari Perencanaan Strategis, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi dan Capaian

Kineraj serta lebih mengoptimalkan setiap anggaran yang ada dalam perencanaan kinerja agar nantinya tidak ada lagi hambatan atau kendala yang dihadapi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan.

4.3. Pembahasan

Berikut adalah pembahasan tentang hasil dari penelitian yang sudah diperoleh oleh peneliti.

4.3.1. Pemahaman Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan dari Inturksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilits Kinerja adalah suatu perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk memepertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan misi orgaanisasi dalam mencaapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Tingkat pemahaman tentang Akuntabilitas Kinerja itu sangat penting untuk dipahami oleh setiap bagian-bagian yang ada daalam sebuah instansi maupun organisasi. Tingkat pemahaaman ini merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan atau kegagalan dalam suatu program yang sudah ditetapkan. Berdasarkan dari pemaparan yang diberikan oleh Bapak Muhammad Saleh selaku Camat Tanjung Palas terkait dengan pemahaman tentang Akuntabilitas Kinerja seluruh staff di Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas sudah semua

memahami dengan baik tentang apa itu Akuntabilitas Kinerja sesuai dengan tupoksi nya masing-masing.

4.3.2. Penilaian Akuntabilitas Kinerja Berdasarkan Perpres No.

29 Tahun 2014

Dalam penelian Akuntabilitas Kinerja yang digunakan selalu berlandaskan dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), terdapat beberapa komponen penilaian Akuntabilitas Kinerja yang terdiri dari lima (5) komponen antara lain: (1) Perencanaan Strategis, (2) Pengukuran Kinerja, (3) Pelaporan Kinerja, (4) Evaluasi Kinerja, (5) Capaian Kinerja. Dari kelima bentuk penilaian itu lah yang akan menentukan sejauhmana tingkat Akuntabilitas yang dimiliki oleh setiap instansi yang ada.

4.3.3. Perencanaan Strategis

Menurut Kerzner (2001), Perencanaan Strategis (*Strategic Planning*) adalah sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi dimasa depan, sehingga rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka berkerja menuju 5 sampai 10 tahun kedepan.

Dalam perencanaan strategis yang dilakukan oleh pihak Kecamatan Tanjung Palas selalu menyesuaikan dengan program

yang ada didalam RPJMD, yang dimana didalamnya terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk masing-masing OPD yang ada. Dalam suatu organisasi hal pertama yang wajib dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan melakukan perumusan strategi untuk lima tahun kinerja atau dalam pemerintahan yaitu merumuskan RPJMD kemudian nantinya dilaraskan dengan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP)

Adapun yang menjadi penghambat dalam proses perencanaan strategis ini adalah dari mulai pengumpulan data-data dari setiap bidang, dan pemahaman tentang program-program yang disaran oleh Kabupaten, tetapi hal ini tidak terlalu menjadi hambatan yang serius bagi Pemerintah Kecamatan dikarenakan mereka bisa dapat mengatasi kendala-kendala dan hambatan yang terjadi tersebut.

4.3.4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja menurut Larry D stout (1993) dalam *Perpormance Measurenent Guide*, menyatakan: “pengukuran/penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses”. (Larry D Stout dalam Tondi Sollon, 2013).

Pengukuran kinerja ini merupakan suatu proses yang saling berkaitan untuk menilai tingkat sebuah keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan suatu program tersebut. Proses yang ini bertujuan untuk menilai pencapaian setiap indikator yang nantinya berguna untuk memberikan gambaran keberhasilan atau kegagalan dari hasil pencapaian tujuan dan sasaran program tersebut. Adapun dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan di pemerintah kecamatan tanjung palas didapatkan untuk semua program yang telah ditetapkan ditahun 2023 hampir 100% terealisasi dengan baik.

4.3.5. Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja adalah sebuah hasil akhir dari pelaksanaan kinerja. Pelaporan kinerja ini sendiri merupakan salah satu bentuk dari akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang diberikan kepada instansi pemerintah atas penggunaan anggaran yang telah diamanatkan. Bentuk dari pelaporan pertanggung jawaban yang dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dituangkan ke dalam sebuah laporan kinerja yaitu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP), yang berisi tentang pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan dengan rencana kerja, LKJIP dibuat berdasarkan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaporan kinerja ini sangat penting dilakukan karena nantinya akan

dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penilaian kinerja.

Dalam halnya perealisasiian setiap program/kegiatan yang termuat dalam rencana strategis dan dokumen RPJMD Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas terkait dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai sangat dibutuhkan dana dari pemerintah baik pusat dan daerah untuk mendukung pelaksanaan atas setiap kinerja instansi. Anggaran kinerja itu sendiri sudah pada awalnya merupakan sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil.

4.3.6. Evaluasi Kinerja

Menurut Dessler (2011), Evaluasi Kinerja merupakan evaluasi mengenai kinerja yang dihasilkan seorang karyawan baik kinerja pada masa lalu maupun saat ini sesuai dengan standar prestasi, sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006:322) evaluasi kinerja merupakan proses penilaian kepada pekerja dalam melakukan pekerjaannya yang disesuaikan dengan standar, dengan memberikan informasi tersebut pada karyawan untuk melaksanakannya.

Evaluasi kinerja di Pemerintahan Kecamatan itu sendiri dilakukan oleh Inspektorat dan OPD-OPD yang bertanggung jawab dalam hal tersebut, dalam hal ini bisa dilihat keberhasilan ataupun kegagalan dari program yang sudah ditetapkan

sebelumnya. Untuk pemerintah tanjung palas sendiri tidak hanya bergantung kepada evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat tetapi mereka juga punya cara sendiri dalam mengevaluasi kinerja mereka sehari-sehari untuk mendapatkan pencapaian kinerja yang lebih baik.

Seperti 2 program yang telah dikeluarkan oleh pihak Kecamatan Tanjung Palas dalam bentuk pengevaluasian mereka sendiri yang pertama yaitu ada namanya BEJAPIN (Belajar Jadi Pemimpin) yang dimana program ini sudah dilaunching dan sudah disetujui juga oleh Bapak Rektor Universitas Kaltara Dr. Didi Ardiansyah, S.T.P., MM dengan catatan bahwa program ini harus terus berjalan dalam Bejapin ini dilakukan disetiap hari sening saat apel pagi yang dimana nanti untuk progress kerjaan masing-masing apa kendala yang mereka hadapi. Yang kedua adalah BukumTaka yang jika diartikan Bicara Kita atau yang lebih dikenal dengan focus discussion untuk hal ini dilakukan setiap jumaat diwaktu-waktu yang cukup santai sambil bicara-bicara tentang masalah yang mereka hadapi, kekurangan dalam proses kinerja mereka. Bukum taka ini bisa sebagai sarana dalam menyampaikan sesuatu yang ingin disampaikan tapi tidak dapat disampaikan karena beberapa alasan, contohnya saja saat adanya rapat ataupun pertemuan pasti ada rasa sungkan buat bicara terus seperti ada rasa malu untuk menyampaikan kekurangan diiri

sendiri dengan adanya bukom taka ini diharapkan seluruh staff bisa lebih santai dalam memberikan informasi tentang mereka sehingga mereka bisa lebih optimal lagi menjalankan tugas dan tupoksi mereka masing-masing.

4.3.7. Capaian Kinerja

Menurut Rue dan Byars (1980:376), Kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “The degree of accomplishment” atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menilai baik atau buruknya kinerja organisasi.

Untuk hasil dari pencapaian kinerja yang didapatkan oleh Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas di tahun 2023 mendapatkan predikat “B” yang dimana hal ini sudah sangat bagus bagi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas, meskipun masih terdapat beberapa catatan didalam hasil akuntabilitas mereka yang harus mereka perbaiki lagi dan terus berupaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi kedepanya.

4.3.8. Faktor Hambatan dalam Pelaksanaan Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas

Faktor penghambat merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mengimplementasikan sesuatu, seperti pengaruh yang disebabkan dari dalam diri sendiri yaitu rasa malas dan terbawa arus pergaulan remaja, selain itu faktor lingkungan, teman bahkan keluarga yang kurang mendukung akan memberikan dampak yang kurang baik.

Adapun yang menjadi penghambat dalam akuntabilitas kinerja di Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas itu sendiri seperti yang sudah dijelaskan oleh sekretaris camat yaitu tentang sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas, tetapi hal ini tidak menjadi hambatan yang begitu serius bagi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas itu sendiri dengan melakukan pengevaluasian dan monitoring yang dilakukan secara berkala dapat membantu meningkatnya SDM yang ada disana dan bisa mencapai target/sasaran yang lebih optimal dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil temuan peneliti dalam dokumen laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat hambatan dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja seperti jumlah sasaran dalam IKU tidak sama dengan Renstra,

IKU belum dilengkapi dengan penjelasan defines operasional, belum adanya perbandingan target Renstra dengan target PK dan perjanjian kinerja Eselon III belum selaras dengan LKJIP.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah didapatkan tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ada pada Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas, maka peneliti pun membuat kesimpulan, dilihat dari hasil yang sudah diperoleh berdasarkan dengan indikator yang digunakan berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), menunjukan bahwa pelaksanaan Akuntabilitas pada Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas belum bisa dikatakan sudah optimal mulai dari Perencanaan Strategis, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja serta Capaian Kinerjanya, hal ini tentu nya mewajibkan Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas untuk kedepanya lebih terus melakukan evaluasi dan perbaikan pada setiap program dan kegiatan yang sudah ada agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal yang sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertian didalam dokumen RPJMD.

Adapun hal yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja ini sendiri yang ada di Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas berdasarkan dari dokumen laporan hasil AKIP Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2023 menunjukan bahwa jumlah sasaran dalam IKU tidak sama dengan Renstra, IKU belum dilengkapi

dengan penjelasan definisi operasional, belum adanya perbandingan target Renstra dengan target PK dan perjanjian kinerja Eselon III belum selaras dengan LKJIP, hal ini lah yang bisa berdampak kepada kinerja di instansi tersebut.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bulungan (Studi Kasus pada Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas Tahun 2023), maka peneliti akan memberikan saran dan masukan agar kedepannya kinerja yang akan dihasilkan dapat lebih optimal lagi.

1. Perlu adanya pemahaman lebih terkait tentang pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja untuk disetiap bidan-bidang yang ada pada Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas
2. Perlu adanya proses peningkatan kinerja pada masing-masing bagian serta diperlukan adanya pengkajian dan pengevaluasian secara berkala pada setiap indikator kinerja yang sudah ditetapkan, yang bertujuan agar setiap program maupun sasaran yang ingin dicapai bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal sesuai dengan yang diharapkan.
3. Perlu adanya pengoptimalan terhadap anggaran yang telah diamanatkan untuk terealisasinya semua program-program yang sudah ditetapkan di Instansi Pemerintah Tanjung Palas.

4. Dan untuk kegiatan yang dibuat oleh Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas yaitu “Bejapin” & “BukumTaka” lebih harus dioptimalkan lagi dan harus dijadikan budaya sehari-hari di instansi tersebut, karena menurut peneliti ini merupakan salah satu aspek yang bisa membuat Akuntabilitas kinerja menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Echols, John dan Hassan Shadily, 1997, Kamus Inggris–Indonesia, Jakarta:

Gramedia Pustaka Utama

Husaini Usman. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

John A. Pearce II dan Richard B. Robinson, Jr., (2008). *Manajemen Strategi Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.

Kusumadmo, E. 2013. *Manajemen Strategik Pengetahuan*. Yogyakarta : Cahaya

Atma Pustaka.

Lembaga Administrasi Negara-LAN. 2003. Keputusan Kepala LAN No.239/IX/6/8/2003. Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.

Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif*.

Jakarta: UI-Press

A., Morissan M. dkk.2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.

Muhtar, et., al. *Manajemen Patient Safety*. Tahta Media Group; 2021

Mukhtar.2013.*Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*.Jakarta: GP Press Group.

Nazir,M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Polancik, G. (2009) *Empirical Research Method Poster*. Jakarta:

Rangkuti, Freddy. 2013. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Tjiptono, Fandy. 2006. *Pemasaran Jasa*. Malang: Bayu Media.

DOKUMEN HUKUM ATAU DOKUMEN PERUNDANGAN :

Birokrasi Nomor 25 tahun 2014

Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014

Urtdang-Undang nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan
Daerali-Daerah Otonom

Peraturan Bupati Bulungan Nomor 60 Tahun 2016

Pasal 221 Tentang Pemerintahan Daerah (1)

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan
Reformasi

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Permenpan & RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Evaluasi Atas
Implementasi SAKIP.

Jurnal :

Dimas Rahmatullah, Muhammad Zaini. 2021. *Peran Kecamatan Dalam
Pembinaan Dan Pengawasan Pemerintahan Desa Study Kasus
Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik 2020*. Jurnal Ilmiah Ilmu
Administrasi Negara.

Hengki Wijaya, Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi,
(Makasar: Sekolah Tinggi Theologi, 2018).

SURAT IZIN PENELITIAN



YAYASAN PENDIDIKAN TANAH SERIBU
UNIVERSITAS KALTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

Kampus Unikaltara Jalan Sengkawit Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara
Telepon (0552) 23190, unikaltara.ac.id

Nomor : 22/US.10.4.51/PPG.03/II/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

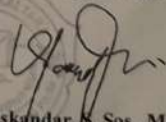
Tanjung Selor, 27 Februari 2024

Yth. Camat Tanjung Palas
Kabupaten Bulungan

Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) Mahasiswa Strata Satu (S1) Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan Izin Penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama : Muhamad Aldi Firman Maulana
NPM : 201951003
Semester : X (sepuluh)
Metode Penelitian : Kualitatif
Lama Penelitian : 27 Februari s.d 27 April 2024
Judul Skripsi : **ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN
(Studi Kasus Pada Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas
Tahun 2023)**
Nomor Telepon/WA : 0853-4932-0208

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi

Iskandar, S. Sos., M.I.P.
NIDN. 1125118201

SURAT PEMBERIAN IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN
KECAMATAN TANJUNG PALAS
Jalan Pangeran Diponegoro RT. VI Desa Gunung Putih 77213
Telp. (0552) 2025074 Fax. (0552) 2025074

Tanjung Palas, 29 Februari 2024

Nomor : 500.14.3.3/97/CTP-Adm
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Rekomendasi izin penelitian

Yth. Universitas Kaltara
di-
Tanjung Palas

Menindaklanjuti Surat dari Universitas Kaltara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 22/US.10.4.51/PPG.03/2024, tanggal 27 Februari 2024 hal : izin penelitian, untuk itu kami Merekomendasi dan memberikan izin penelitian di Kecamatan Tanjung Palas kepada mahasiswa :

Nama : Muhamad Aldi Firman Maulana
NPM : 201951003
Semester : X (Sepuluh)

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



YUSAK SILVANUS LAING, S.Sos
Pejabat Tk. I/ III d
NIP. 19860516 2010011004

PEDOMAN WAWANCARA

Pertanyaan Terkait Tentang Komponen Penelitian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

A. Perencanaan Strategis

1. Bagaimana Proses Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dalam Menyusun Perencanaan Strategis ?
2. Apa saja kendala atau hambatan yang ditemukan dalam menyusun Rencana Strategis ?
3. Apa langkah yang dimiliki Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah dibuat?

B. Pengukuran Kinerja

1. Bagaimana proses yang dilakukan Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dalam mengukur tingkat kinerja organisasi terutama dalam hal perealisasi kinerja ?
2. Apakah sasaran atau target yang telah ditetapkan sudah sesuai dengan realisasi kinerja yang sudah dilakukan.
3. Bagaimana cara yang dilakukan Instansi Pemerintah Tanjung Palas dalam membandingkan hasil realisasi kinerja untuk membuat rencana strategis kedepannya?

C. Pelaporan Kinerja

1. Bagaimana Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dalam melaporkan hasil dari kinerjanya?

2. Darimana kah sumber anggaran yang dipakai dalam program yang berjalan tersebut?
3. Apakah nilai dari sumber anggarannya itu selalu berubah setiap tahunnya?
4. Bagaimana Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dalam Pengalokasian Anggarannya?

D. Evaluasi Kinerja

1. Bagaimana evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas, apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku?
2. Apa saja hambatan dalam melakukan evaluasi kinerja tersebut?
3. Bagaimanakah upaya yang akan dilakukan Pemerintah Tanjung Palas dalam meningkatkan kinerja organisasi kedepanya?

E. Capaian Kinerja

1. Bagaimana tolak ukur yang dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas dalam mengukur tingkat keberhasilan dan kegagalan dari pelaksanaan kegiatan yang sudah dijalankan?
2. Bagaimana tingkat pencapaian kinerja yang ada diinsansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas?

Pertanyaan Terkait Dengan Pemahaman Akuntabilitas Kinerja Pada Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas

1. Bagaimanakah pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja yang ada di Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas?
2. Apakah terdapat kendala dan hambatan dalam pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja di Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas?

3. Bagaimanakah tingkat pemahaman seluruh staff yang ada di Pemerintah Kecamatan Tanjung Palas mengenai Akuntabilitas Kinerja?

DOKUMENTASI KEGIATAN WAWANCARA



Proses Wawancara dengan Bapak Muhammad Saleh Selaku Camat
Tanjung Palas
(Wawancara, Kamis 29 Februari 2024)



Proses Wawancara dengan Bapak Yusak Silvanus Laing Selaku
Sekretaris Camat
(Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)



Proses Wawancara dengan Bapak Adrianto selaku Kasi Pemerintahan, Ketertiban dan Keamanan
(Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)



Proses Wawancara dengan Ibu Juarita selaku Kasubag Perencanaan dan Program
(Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)



Proses Wawancara dengan Ibu Halimah Selaku Seksi Pelayanan Umum dan Kependudukan dan Ibu Sri Wahyuni selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian
(Wawancara, Rabu 28 Februari 2024)



Tempat Lokasi Penelitian