**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

**KABUPATEN CIANJUR**

**AYI REZA ADDAIROBI**

**NPM. 168010019**

Pascasarajana, Universitas Pasundan

Jalan Sumatera No 41, Bandung, 40117

e-mail: reza\_addairobi@yahoo.co.id

Abstrak Penelitian ini diawali oleh adanya fenomena yang mengindikasikan belum efektifnya implementasi manajemen kinerja sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (DPMPTSP) Kabupaten Cianjur. Menguatnya fenomena tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian SAKIP yang berada pada posisi C. Oleh karena itu, peneliti memfokuskan penelitian pada bagaimana implementasi manajemen kinerja sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Cianjur.

Adapun tujuan penelitian, adalah mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen kinerja sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pada DPMPTSP Kabupaten Cianjur. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, kemudian desain analisis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian menemukan bahwa implementasi manajemen kinerja sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Cianjur, belum sepenuhnya berjalan dengan efektif. Adapun factor yang menentukan keberhasilan implementasi manajemen kinerja sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) tersebut, antara lain; efektivitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan efektivitas evaluasi kinerja.

Pada sisi lain, hasil penelitian juga menemukan adanya beberapa kelemahan terkait dengan pelaporan kinerja DPMPTSP Kabupaten Cianjur, antara lain; Pertama, tahapan komponen manajemen kinerja sebelumnya yang tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, yaitu perencanaan dan pengukuran kinerja. Kondisi tersebut kemudian berimplikasi terhadap keberhasilan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Kedua, laporan kinerja DPMPTSP yang belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. Pengumpulan data yang masih manual mengakibatkan DPMPTSP tidak dapat membandingkan capaian kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya.

**Kata kunci: Manajemen, Kinerja, dan Akuntabilitas**

*Abstract* *This research was initiated by the existence of a phenomenon that indicated the ineffectiveness of the performance management performance of the performance accountability system of the government of the Integrated Investment and Service Office (DPMPTSP) of Cianjur Regency. The strengthening of these phenomena can be seen from the results of SAKIP's assessment at position C. Therefore, the researchers focused their research on how the performance management performance of the government agency performance accountability system (SAKIP) in the Cianjur District One-Stop Integrated Services and Investment Services (DPMPTSP).*

*The purpose of the research is to describe and analyze the implementation of performance management performance systems of government agency accountability (SAKIP) in DPMPTSP, Cianjur Regency. While the research method used is descriptive method, then the analysis design of this study uses a qualitative approach.*

*The results of the study found that the implementation of performance management performance systems of government agencies (SAKIP) on the One Stop Investment Service and Integrated Services (DPMPTSP) of Cianjur Regency had not been fully effective. The factors that determine the success of the management implementation of the performance of the government agency performance accountability system (SAKIP) are, among others; effectiveness of performance planning, performance measurement, reporting on performance and effectiveness of performance evaluations.*

*On the other hand, the results of the study also found several weaknesses related to the reporting of DPMPTSP performance in Cianjur Regency, among others; First, the previous stages of performance management components are not implemented properly, namely planning and performance measurement. These conditions then have implications for the success of achieving the set performance targets. Second, the DPMPTSP performance report that has not presented an evaluation and analysis regarding performance achievements. Manual data collection has resulted in DPMPTSP not being able to compare the performance achievements of this year with previous years.*

***Key Word : Management, Performance and Accountability***

1. **PENDAHULUAN**

Good Governance atau kepemerintahan yang baik merupakan suatu istilah yang menjadi isu strategis dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan saat ini.Setelah tahun 1998, Indonesia memasuki era reformasi yang kemudian didorong untuk dapat menerapkan good governance dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Sejak memasuki era reformasi telah diterbitkan berbagai produk hukum untuk menunjang kelancaran penerapan good governance di Indonesia.

Sejalan dengan konteks di atas, Amstrong dalam Wibowo, (2012:8) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dengan suatu kerangka tujuan, standardan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Amstrong juga memperbaharui perumusannya dengan menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim.

Pada organisasi pemerintah, sistem manajemen kinerja diadaptasi menjadi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang di dalamnya mencakup proses/siklus yang sistematis dan berkesinambungan. Penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, reviu dan evaluasi kinerja merupakan sistem manajemen kinerja instansi pemerintah yang diadaptasi dari praktik-praktik manajemen terbaik di negara-negara maju saat ini.

Berdasarkan system manajemen kinerja ini proses perencanaan, pengganggaran, pengelolaan dan pertanggungjawaban penggunaan uang negara harus didasarkan kepada kinerja (performed-based management). Ciri utama suatu pemerintahan yang telah menerapkan performed-based management adalah setiap instansi pemerintah telah memiliki kejelasan akan hasil (outcome) yang akan dicapainya, program/kegiatannya memiliki kaitan yang jelas dengan outcome yang akan dicapai, semua hasil/ outcome yang ingin dicapai dapat diukur dan memiliki target yang jelas. Pada hakikatnya manajemen kinerja merupakan proses bagaimana mengelola seluruh komponen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen kinerja dimulai dari proses perencanaan dituntut memiliki input yang kemudian dapat diolah melalui suatu proses dan menghasilkan keluaran yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

Implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dimaksudkan untuk merubah mindset atau paradigma instansi pemerintah, yang semula hanya berorientasi kepada anggaran (input-oriented) menjadi berorientasi kepada hasil (result-oriented). Artinya instansi pemerintah tidak hanya sekedar menghabiskan anggaran dan melaporkan penggunaan anggarannya saja, namun yang lebih penting adalah kinerja apa yang ingin dihasilkan dan dipertanggungjawabkan. Untuk mendorong kualitas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dipandang perlu dilakukan evaluasi atas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tersebut.

Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut : Bagaimana implementasi manajemen kinerja sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pada DPMPTSP Kabupaten Cianjur ?

Tujuan Penelitian

Secara substantive ada dua tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, sejalan dengan rumusan masalah yang diajukan. Adapun tujuan penelitian ini antara lain: Mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen kinerja sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pada DPMPTSP Kabupaten Cianjur.

Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif berupa pemikiran dalam pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya terkait dengan kajian ilmu manajemen kinerja dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau kontribusi pemikiran, khususnya kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Cianjur dalam konteks penerapan manajemen kinerja sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Cianjur diharapkan mampu meningkatkan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di masa yang akan datang.

**2. METODE PENELITIAN**

Beranngkat dari latar belakang penelitian, rumusan masalah serta tujuan penelitian, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun pertimbangan menggunakan metode semacam ini, antara lain bahwa metode penelitian ini selain ditujukan untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat juga dapat melukiskan secara akurat sifat dan tindakan dari fenomena kelompok maupun individu pada tataran empirik.

Wawancara mendalam (In-depth Interview) atau disebut juga wawancara tak terstruktur. Dalam konteks ini Mulyana (2001:180-181), mengemukakan bahwa metode ini bertujuan untuk memperoleh bentuk-bentuk tertentu informasi dari semua responden, tetapi susunan kata dan urutannya disesuaikan dengan ciri-ciri setiap responden. Teknik ini bersifat luwes, susunan pertanyaan dan susunan kata-katanya dalam setiap pertanyaan dapat berubah-ubah pada saat wawancara dan disesuaikan dengan kondisi subyek penelitian (informan). Pada saat peneliti melakukan wawancara, peneliti dipandu dengan pedoman wawancara (interviu guide) dan dibantu alat perekan suara (tape recorder), alat pencatat (buku dan pena). Semua informasi dicatat secara teliti dan cermat, dan selalu dikonfirmasi ulang apabila masih ada yang kurang jelas.

Teknik pengumpulan data yang paling utama dalam penelitian ini, dengan kedudukan peneliti sebagai insider adalah observasi partisipasi. Melalui metode ini, menurut Ibrahim dan Syamsuddin (1992:181) peneliti diharapkan menjadi bagian dari masyarakat yang diteliti. Oleh sebab itu sangat penting bagi peneliti untuk membebaskan dirinya dari saringan kebudayaannya sendiri.

Kedudukan peneliti sebagai insider, akan memudahkan peneliti dalam mengkategorisasikan dan menerjemahkan makna-makna dari pola perilaku dan informasi yang ada dari aparatur. Sedangkan menurut Nasution (1992:105-124) dalam rangka proses pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan mengacu pada empat hal tersebut yaitu:

(1) Credibility atau derajat kepercayaan (kredibilitas) tehnik ini menentukan kredibilitas dalam penelitian dengan cara : (a) memperpanjang masa amatan; (b) amatan yang berkesinambungan; (c) Trianggulasi; (d) mendiskusikan dengan berbagai pihak yang berkompeten; (e) menganalisis kasus negatif; memakai referensi; (g) melakukan member check.

(2). Transferability atau daya keteralihan, konsep ini adalah pengganti konsep validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif

(3) Dependency atau daya ketergantungan.

 Sebagai insider, peneliti haruslah dapat mempertanggungjawabkan kebenarannya, sehingga yang menjadi kegiatan akhir setelah pengumpulan dan analisis data adalah intropeksi, yaitu kegiatan menganalisis nilai-nilai, dan prilakunya sendiri serta orang-orang yang berada dalam lingkungannya. Dengan demikian, semua perilaku yang teramati dan informasi yang didapatkan dari wawancara dengan semua aparatur, konsisten dengan semua pemahaman yang mereka miliki. (Ibrahim & Syamsuddin, 1992:276-283).

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara akademik, analisis yang dilakukan untuk memetakan masalah dalam penelitian tesis ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Amstrong (2015) yang dikenal dengan istilah The Performance Management Cycle, yaitu menganalisis implementasi manajemen kinerja tersebut berdasarkan tahapan-tahapannya. Adapun tahapan-tahapan yang dimaksud secara komperehsif meliputi:

1. *Plan (Performance Agreement) / Perencanaan Kinerja*
2. *Act (Performance Activities)/ Pengukuran Kinerja*
3. *Monitor (Ongoing Performance Management)/ Pelaporan Kinerja*
4. *Review (Joint Analysis of Performance)/ Evaluasi Kinerja.*

Hasil wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DPMPTSP Kabupaten Cianjur, diperoleh keterangan bahwa terdapat Ada 5 jenis indikator kinerja yang secara umum yang sudah digunakan di Indonesia yaitu antara lain:

a. Input Indicator: ini merupakan gambaran sekilas mengenai aparat yang akan langsung bekerja sehingga bisa menghasilkan outcome dan juga output. Contohnya adalah kualitas, kehematan dan juga kuantitas.

b. Process Indicator: merupakan acuan langkah yang nantinya akan dilakukan untuk bisa menghasilkan jasa dan juga barang seperti kedisiplinan jadwal, ketaatan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

c. Output Indicator : Ini adalah sebuah output dalam bentuk jasa atau barang yang merupakan hasil dari sebuah aktivitas.

d. Outcome Indicator: adalah hasil nyata yang bisa berupa kuantitas yang meningkat, kualitas yang bertambah baik, pendapatan yang bertambah besar, proses yang bertambah baik dan cepat, efisiensi yang juga meningkat tajam, serta perilaku aparat yang semakin baik.

e. Effect Indicator: ini adalah akibat baik secara langsung ataupun tidak atas tujuan yang sudah ditetapkan di awal tadi.

Sedangkan hasil wawancara dengan Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan diperoleh gambaran bahwa “Ada beberapa hal yang masuk ke dalam sebuah karakteristik dari Indikator Kinerja Utama di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Cianjur, antara lain relevan dengan keadaan dan kondisi, bisa dicapai, spesifik atau detail, keberhasilan atau target bisa diukur dengan jelas dan kuantifikasi juga terukur dengan jelas. Dengan demikian, IKU tersebut bisa digunakan dalam beberapa hal seperti untuk kebutuhan jangka menengah, evaluasi kerja selama beberapa waktu, pengendalian dan pantauan proses kerja, rencana tahunan kerja, pembuatan akuntabilitas kinerja aparat dan juga pembuatan dokumen untuk penetapan kinerja aparat (pegawai)”.

Pada sisi lain, hasil penelitian menemukan bahwa agar proses pembuatan dan perencanaan indicator kinerja bisa berhasil dengan baik (berkualitas) maka sebuah team harus mengikuti beberapa langkah dibawah ini yaitu:

1. Tahap I : proses klarifikasi mengenai tujuan yang ingin dicapai nantinya.
2. Tahap II : memulai proses penyusunan dan perencanaan IKU mulai dari tahapan awal yang sekiranya bisa digunakan semaksimal mungkin.
3. Tahap III : Melakukan evaluasi atau penilaian terhadap IKU atau point yang sudah tertera dalam draft IKU.
4. Tahap IV: Memilih IKU yang akan digunakan.

**4. SIMPULAN**

Untuk memperkaya dan menambah khasanah keilmuan, khususnya ilmu administrasi publik, maka peneliti menyarankan kepada peneliti lain atau pihak lain untuk melakukan penelitian yang lebih dalam dan komprehensif mengenai, Implementasi Manajemen Kinerja Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam perspektif yang berbeda. Dengan demikian, diharapkan dapat mengembangkan berbagai konsep dalam khasanah ilmu administrasi publik, khususnya terkait dengan teori manajemen kinerja.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka secara praktis peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1)Untuk lebih mengefektifkan implementasi Manajemen Kinerja Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), DPMPTSP Kabupaten Cianjur disarankan untuk semakin mendorong peningkatan kapasitas dan komitmen aparatur, melalui pembinaan dan pemberian kesempatan kepada aparat untuk mengikuti program pendidikan lanjutan. Langkah konkrit yang bisa dilakukan, antara lain Pemerintah Daerah (Kabupaten Cianjur) secara kelembagaan harus memberikan fasilitas atau membantu aparat yang akan melanjutkan program pendidikannya melalui biaya dari APBD, baik untuk jenjang S1, S2 maupun S3 yang ditentukan berdasarkan skala prioritas.

2)Untuk meningkatkan efektivitas koordinasi dan kerjasama, diantara semua pemangku kepentingan di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), khususnya dengan Bappeda dan Inspektorat, Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh Bupati, Wakil Bupati atau Sekretariat Daerah disarankan agar dapat memfasilitasi semua SKPD terkait agar duduk bersama untuk membahas persamaan persepsi dalam menentukan arah kebijakan terkait dengan Implementasi Manajemen Kinerja Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Dengan demikian, diharapkan terjalin sinergitas yang baik diantara semua pemangku kepentingan tersebut dalam mendukung keberhasilan Implementasi Manajemen Kinerja Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), DPMPTSP Kabupaten Cianjur.

**5. DAFTAR PUSTAKA**

Armstrong,Michael.2009. Armstrong’shandbookof Human Management Practice1 1th Edition. United Kingdom: Kogan Page.

Bernardin and Russel. 1993. Human resources Management, New York: Prentice Hall

Blocher, Edward J, Chen, Kung H, Cokins, Gary, Lin Thomas W, 2004, “Manajemen Biaya Penekanan Strategis” ,Edisi Ketiga, Salemba Empat, Jakarta

Chandler, Ralph C., dan Plano, Jack C. (1982). The Public Administration Dictionary. John Wiley & Sons

Dharma, Agus, 1991, Manajemen Prestasi. Jakarta : Rajawali Press

 Dharma, Surya. 2013. Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori Dan Penerapannya.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Fisher, F. Gerald J. Miler, Mara S. Sidney. (2015). Handbook Analisis Kebijakan. Teori, politik dan metode. Nusa Media. Bandung.

Islamy, M. Irfan. 1988. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta : Sinar Grafika.

Krina L.P.L. 2003. Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mahsun, Mohamad. 2005. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama.Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta

Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit: Remaja Rosda Karya. Bandung

Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi.Jakarta: Rajawali Pers.

Chaizi Nasucha, 2004, Reformasi Administrasi Publik. Jakarta: PT. Grasindo

Osborne, P.S. (2010). The new Public Governance. Emerging perspectives on the theory and practice of public governance. Routledge. NewYork.

Prawirosentono.S, 1999. Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.

Purwanto, E.A., Dyah Ratih Sulistiyastuti, (2012). Implementasi kebijakan Publik. Konsep dan Aplikasi di Indonesia. Gava media. Yogyakarta.

Rasyid, M Ryaas. (1998). Awal Birokrasi Pemerintahan Politik Orde Baru. Jakarta

 MIPI, Yarsip.

Ridhotullah, Subeki dan Jauhar, Mohammad. (2015). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Prestasi Pustakaraya

Schermerhorn, Hunt dan Osborn. 1991. Managing Organization Behaviour

Sedarmayanti. (2006). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung. Mandar Maju

Siagian, S.P. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J. 2011 Manajemen & Evaluasi Kinerja. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Soemohadiwidjojo, Arini T., (2015) “Panduan Praktis Menyusun KPI”,Jakarta: Raih Asa Sukses

Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan

 Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D. Jakarta: Alfabeta.

Rasul, Syahruddin. 2000, Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran. Jakarta: Detail Rekod

Wibowo (2012), Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.

Widodo, Joko. (2007). Analisa Kebijakan Publik. Malang:Bayu Media Publishing

**Dokumen**

Dani Mardian, 2016, Implementasi Kebijakan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur, Tesis, Bandung : Universitas Padjadjaran

Fasti Herianty Akhzan, 2012, Analisis Sistem Nilai Yang Dianut dalam Penerapan SAKIP (Studi Kasus pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan), Tesis, Makasar: Universitas Hasanudin

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi. 2006. Peraturan Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/03/M.PAN/02/2006 Tahun 2006, tentang Kebijakan Pengawasan Nasional bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Jakarta : Kemenpan dan RB

Republik Indonesia, Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

 Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dari Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75)