

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) DI KECAMATAN RANCAKALONG KABUPATEN SUMEDANG

Lalas Sulastri

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang

E-mail: lalassulastri04@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) di Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang dari perspektif pendekatan sumber, proses dan sasaran. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Sasaran dalam penelitian ini, yaitu pegawai Kantor Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang. Informan sebanyak tiga

(3) orang, yaitu Camat, Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan serta Pelaksana. Prosedur pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan prosedur wawancara, observasi, dokumentasi dan dilengkapi dengan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan perspektif pendekatan sumber untuk penyusunan LKIP di Kecamatan Rancakalong telah sesuai dengan regulasi/aturan yang telah ditetapkan, melibatkan semua unsur, sumber dana yang digunakan bersumber dari APBD Kabupaten Sumedang serta penanggung jawab penyusunan LKIP adalah Kepala Sub Bagian Program dan keuangan. Berdasarkan perspektif pendekatan proses untuk penyusunan LKIP di Kecamatan Rancakalong, yaitu proses Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong berdasar atas beberapa tahapan yang ditempuh seperti Pengumpulan Data, pencatatan dan koordinasi seluruh unsur serta proses penyusunan LKIP telah sinergi dengan Rencana Kerja, Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja dan indikator Kinerja Utama. Selain itu, berdasarkan perspektif pendekatan sasaran untuk penyusunan LKIP di Kecamatan Rancakalong, yaitu hasil yang dicapai sebagai output penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong adalah Kinerja Pembangunan yang selaras dengan Rencana Jangka Menengah Daerah.

Kata Kunci: efektivitas, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas pedoman penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu Instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Secara umum kinerja harus akuntabel dan mempunyai makna sebagai perwujudan kewajiban suatu Instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan

sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Instansi (Renstrain) sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggara negara dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. LKIP ini disampaikan kepada Bupati melalui Kepala Bagian Organisasi Setda dengan tembusan Inspektur Inspektorat Kabupaten/Kota.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Rancakalong tentunya berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Namun di sisi lain, banyak faktor yang sangat berkaitan dengan efektivitas penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, salah satunya adalah kompetensi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kompetensi pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui karakteristik pegawai yang memounyai kompetensi di bidangnya, antara lain : berorientasi prestasi dan tindakan, selalu membantu dan melayani orang lain, mempunyai kemampuan manajerial, kemampuan kognisi serta kemampuan efektivitas pribadi.

Dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tersebut tentunya membutuhkan Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian (berkompetensi tinggi) dalam hal akuntabilitas kinerja, karena metode ini merupakan proses keilmuan untuk memperoleh pengetahuan secara sistematis berdasarkan data dan informasi yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan dengan kerangka manajemen strategis dan berbasis kinerja, supaya apa yang

diharapkan dapat terlaksana dan tercapai secara efektif dan efisien.

Namun, pada kenyataannya masih ada beberapa faktor yang menghambat kelancaran penyusunan LAKIP yang dilakukan, diantaranya:

1. Sumber daya manusia belum memadai, seperti: ketersediaan SDM yang terbatas mengakibatkan beberapa orang dalam satu bidang harus bekerja secara ekstra karena memiliki beban tugas yang seharusnya dikerjakan oleh 4/5 orang dalam satu bidang/bagian pada kenyataannya hanya dikerjakan oleh 3 orang, sehingga mau tidak mau ke-3 orang tersebut harus bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif. Pembagian tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi sumber daya manusia. Seperti: adanya ketidaksesuaian (dipaksakan) antara kemampuan/keahlian pegawai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, hal ini terjadi karena latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan beban tugas yang dilakukan sehingga menghambat kelancaran pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat namun mengalami kemunduran.
2. Sarana dan prasarana kurang memadai. Seperti kurangnya jumlah komputer untuk menyusun laporan dan tidak tersedianya jaringan internet.
3. Tidak adanya motivasi kerja pegawai. Seperti kurangnya semangat kerja pegawai untuk berprestasi dan untuk mencapai target dan kurangnya rasa percaya diri pegawai terhadap hasil kerja atau terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Fokus Permasalahan

Dari latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan fokus permasalahan sebagai berikut.

1. Dari perspektif pendekatan sumber faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas penyusunan LKIP?
2. Dari perspektif pendekatan proses faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas penyusunan LKIP?
3. Dari perspektif pendekatan sasaran faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas penyusunan LKIP?

5. Hasilnya dapat mencapai tujuan dan mendatangkan keuntungan atau kepuasan masyarakat.

Menurut Emerson yang dikutip Handyaningrat (dalam Jusman Iskandar 2014: 330) pengertian efektivitas sebagai, "pengukuran dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini berarti dapat dikatakan suatu kegiatan dapat mencapai efektivitas jika terjadi sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya".

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Efektifitas

Adapun pengertian efektivitas menurut Siagian (dalam Jusman Iskandar 2014: 333) yaitu sebagai berikut. Efektivitas Kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan. Dalam konteks yang lebih luas, efektivitas organisasi, dapat diartikan sampai seberapa jauh tujuan organisasi secara keseluruhan dapat dicapai.

Selanjutnya pengertian efektivitas menurut Steers (dalam Teguh Kurnia 2017: 43). menyatakan bahwa, "efektivitas adalah tujuan akhir oleh sebagian besar organisasi setidaknya secara teori". Indrawijaya dalam Jusman Iskandar (2014: 339) memberikan kriteria suatu kegiatan dapat dikatakan mencapai efektivitas apabila:

1. Kebijakan dasar, tujuan dan rencana diketahui secara terbuka oleh seluruh pihak.
2. Kejelasan strategi kegiatan untuk mencapai tujuan.
3. Pengorganisasian sumber daya organisasi yang jelas.
4. Dilaksanakannya kegiatan sesuai dengan perencanaan disertai pengorganisasian dan pengawasan.

Dalam pandangan Gie yang dikutip Darmakusuma (dalam Jusman Iskandar 2014: 338) efektivitas merupakan suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya suatu akibat yang dikehendaki. Hal ini mengandung pengertian, apabila seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu maka perbuatan tersebut dikatakan efektif apabila menimbulkan akibat sesuai yang dikehendakinya.

Sedangkan menurut Ravianto (dalam Iskandar 2014 : 332) bahwa, "efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan perencanaan, baik dalam hal waktu, maupun mutunya, maka dikatakan efektif".

Jadi Efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah didapat. Efektivitas dapat dicapai dengan pelaksanaan suatu proses yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya Siagian yang dikutip Teguh Kurnia (2017: 44) mengemukakan yang menjadi alat ukur efektivitas kerja dalam penelitian ini yaitu dengan menyebutkan ukuran efektivitas yang terdiri dari:

1. Ukuran waktu, yaitu berapa lama seseorang yang membutuhkan jasa tertentu untuk memperolehnya.

2. Ukuran harga, dalam arti berapa besar biaya yang harus dikeluarkan untuk memperoleh jasa yang dibutuhkan itu.
3. Ukuran Nila-nilai sosial budaya, dalam arti cara penghasil jasa menyampaikan produknya kepada kliennya.
4. Ukuran ketelitian yang menunjukkan apakah jasa yang diberikan akurat atau tidak.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

Steers dalam Iskandar (2014: 351) menetapkan ada empat faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas yaitu:

1. Karakteristik organisasi
Struktur organisasi
Yaitu hubungan yang relative tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur adalah cara unik suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi.
Teknologi organisasi
Yaitu mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. Teknologi dapat bermacam-macam bentuknya dan teknologi juga dapat diukur sesuai dengan kebutuhannya.
2. Karakteristik lingkungan
Karakteristik ini mencakup pada dua aspek yang walaupun agak berbeda namun berhubungan. Yang pertama adalah lingkungan ekstern, yaitu semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi.
3. Karakteristik pekerja

Perbedaan-perbedaan individual yang berkaitan langsung terhadap dua proses organisasi yang penting, yang dapat berpengaruh nyata terhadap efektivitas, yaitu rasa keterkaitan terhadap organisasi atau jangkauan identifikasi para pekerja dengan majikannya dan prestasi kerja individual.

4. Kebijakan dan praktek manajemen.

Ukuran-ukuran Efektivitas

Gibson dkk (dalam Iskandar 2014: 351) menguraikan lima kriteria efektivitas (jangka pendek) yaitu sebagai berikut.

1. Produksi
Produksi mencerminkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan sejumlah barang dan jasa seperti yang dituntut oleh lingkungan. Konsep tidak dengan pertimbangan efisien yang definisikan dengan singkat. Ukuran produksi termasuk laba, penjualan, bagian pasar, siswa yang lulus, pasien yang disembuhkan, dokumen yang selesai diproses, dan klien yang dilayani. Ukuran ini berkaitan langsung dengan keluaran yang dikonsumsi oleh pelanggan dan klien organisasi.
2. Mutu
Mutu telah muncul sebagai bagian penting dalam ekonomi global. Mutu menjadi efektivitas individu, kelompok, dan organisasi yang penting. Meskipun mutu mempunyai banyak arti, kita akan menjadi aman dalam penerimaan kalau kita mendefinisikannya sebagai memenuhi harapan pelanggan dan klien untuk kinerja produk dan jasa, dengan ukuran dan

- penilaian mutu berasal dari pelanggan dan klien.
3. Efisiensi
Efisiensi diartikan sebagai rasio keluaran disbanding masukan. Kriteria jangka pendek ini memfokuskan pada siklus masukan, proses, keluaran dan bahkan ukuran efisien termasuk tingkat pendekatan dari capital dan asset, unit biaya, bahan buangan, dan pemborosan, waktu terhenti, tingkat hunian, dan biaya per pasien, per siswa, atau per klien. Ukuran efisiensi tidak bisa harus dalam bentuk rasio, rasio manfaat versus biaya, keluarga, atau waktu yang merupakan bentuk umum ukuran ini.
 4. Fleksibilitas
Sehubungan dengan mutu, fleksibilitas respon tumbuh sebagai penentu krisis dari jangka pendek. 3 (tiga) aspek fleksibilitas mempengaruhi efektivitas organisasi. Pertama adalah kemampuan dalam menjawab perubahan lingkungan eksternal. Kedua, individu dan kelompok dalam organisasi yang sama. Ketiga, organisasi harus dapat mengadaptasikan praktek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, dan kebijakan untuk menjawab perubahan yang ada.
 5. Kepuasan
Kepuasan ditujukan pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan peran di organisasi. Pemikiran sebagai sistem sosial membutuhkan pertimbangan manfaat juga perlu diterima oleh partisipan demikian pula pelanggan maupun klien. Kepuasan dan moral merupakan istilah serupa

yang ditujukan pada seberapa besar organisasi memuaskan kebutuhan karyawan. Ukuran kepuasan termasuk sikap karyawan, keluar masuk karyawan, tingkat absensi, keterlambatan, dan keluhan.

Sedangkan menurut Steers (dalam Iskandar, 2014: 348) mengemukakan bahwa kriteria pengukuran efektivitas adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan);
2. Produktivitas;
3. Kepuasan Kerja;
4. Pencarian sumber daya.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu media untuk memberikan informasi mengenai pencapaian kinerja. LKIP merupakan alat kendali dan alat pengukuran kinerja secara kuantitatif menuju terwujudnya akuntabilitas keuangan negara yang berkualitas dengan merujuk kepada indikator kinerja dengan orientasinya adalah output, outcome yang telah ditetapkan dan direalisasikan setiap tahun.

Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang didokumentasikan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja menjadi dasar dalam menganalisa pencapaian program atas kegiatan Instansi Pemerintah. Capaian kinerja tahun yang tertuang dalam LKIP merupakan cerminan kinerja dari seluruh komponen pegawai yang ada di lingkungan Instansi Pemerintah.

LKIP ini memberikan gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Perjanjian Kinerja tersebut merupakan penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis (Renstra) Instansi Pemerintah.

Sistematika Penyusunan LKIP mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1. Rencana Strategis (Renstra)

Rencana Strategis (Renstra) sebagaimana amanah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), bahwa setiap instansi wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan pengawasan dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan bersifat indikatif.

Renstra adalah Suatu alat manajemen yang bertujuan membantu organisasi membuat rencana masa depan (Jangka menengah). Rencana strategis dapat dilihat sebagai formulasi secara menyeluruh atau "roadmap" yang menjelaskan bagaimana usaha-usaha dilakukan untuk mencapai tujuan melalui penerapan strategi-strategi yang dipilih Bersifat luwes dan dapat direviu, terutama apabila ada perubahan-perubahan yang signifikan dalam lingkungan internal dan eksternal yang berpengaruh pada pencapaian tujuan rencana semula. Renstra berlaku selama 5 tahun selama pejabat daerah memimpin.

2. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja adalah dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu, dokumen perjanjian kinerja memuat pernyataan dan lampiran formulir yang mencantumkan sasaran strategis dan indikator kinerja utama organisasi beserta target kinerja dan anggaran. Target kinerja

menunjukkan komitmen dari pimpinan dan seluruh anggota organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dari setiap sasaran strategis sesuai indikator kinerja utama yang bersifat outcome.

Perjanjian Kinerja merupakan salah satu tahapan dalam Sistem Kinerja Instansi Pemerintah yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Perjanjian Kinerja berkaitan dengan pelaporan kinerja dan tata cara reviu instansi pemerintah yang termuat dalam Permenpan No. 53 Tahun 2014 disebutkan bahwa Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari Bupati/Walikota sebagai pemberi amanah kepada Pimpinan Perangkat Daerah sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian ini maka terwujudlah komitmen dan kesepakatan antara Bupati/Walikota sebagai pemberi amanah dan Kepala Perangkat Daerah sebagai penerima amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

3. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada

pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra dan Rencana Kerja.

Berdasarkan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara

penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Sasaran dalam penelitian ini, yaitu pegawai Kantor Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang. Informan sebanyak tiga (3) orang, yaitu Camat, Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan serta Pelaksana. Prosedur pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan prosedur wawancara, observasi, dokumentasi dan dilengkapi dengan studi literatur. Sementara prosedur pengolahan data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut.

1. Reduksi Data
Diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan dan mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan ditarik kesimpulan.
2. Penyajian Data
Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif.
3. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi
Makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya melalui kegiatan triangulasi. Kesimpulan-kesimpulan ini diverifikasi selama penelitian berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian kualitatif peneliti dituntut dapat menggali data berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan, dan dilakukan oleh sumber data. Pada penelitian kualitatif peneliti bukan sebagaimana seharusnya apa yang dipikirkan oleh peneliti tetapi berdasarkan sebagaimana adanya yang terjadi di lapangan, yang dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh sumber data.

Dengan melakukan penelitian melalui pendekatan deskriptif maka peneliti harus memaparkan, menjelaskan, menggambarkan data yang telah diperoleh oleh peneliti melalui wawancara mendalam yang dilakukan dengan para informan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat dideskripsikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penyusunan LKIP di Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang yang meliputi:

1. Perspektif Pendekatan Sumber

Pemenuhan kebutuhan dalam Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Kecamatan Rancakalong tidak terlepas dari regulasi/aturan, sumber-sumber data, informasi dan anggaran yang menunjang efektif atau tidaknya suatu laporan kinerja.

Untuk mengetahui pemenuhan perspektif pendekatan sumber dalam penyusunan LKIP di Kecamatan rancakalong di uraikan pembahasan sebagai berikut.

Salah satu ketentuan yang diterapkan oleh Pemerintah Pusat adalah aturan yang bersifat mengikat. Penyusunan LKIP telah ditetapkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pertama, berdasar pada hasil wawancara, observasi dokumentasi dari

sub indikator masalah perspektif pendekatan sumber regulasi/aturan, peneliti menyimpulkan bahwa Kecamatan Rancakalong telah melaksanakan penyusunan LKIP sesuai dengan regulasi/aturan yang telah ditetapkan.

Kedua, dalam penyusunan LKIP salah satu hal yang sangat penting yang dibutuhkan adalah sumber data yang akurat dan terpercaya. Hasil Pencapaian laporan berhasil atau tidaknya tergantung dari data-data yang diberikan. Robert C. Nickerson (2001: 4) yang menyatakan bahwa:

Information system is a collection of components that work together to provide information to help in the operations and management of organization. Sistem informasi (sumber data) adalah komponen yang bekerjasama membantu dalam operasi dan mengatur sebuah organisasi.

Dalam hal ini sumber data merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk melihat berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai target yang ditentukan. Penyusunan LKIP di Kecamatan Rancakalong sangat bergantung dengan sumber data dari seluruh unsur/seksi.

Ketiga, dalam penyusunan LKIP diperlukan keterlibatan semua unsur yang terdapat di dalam organisasi. Berkaitan dengan perspektif keterlibatan semua unsur yang dibutuhkan dalam penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong seluruh informan memberikan pernyataan:

“Untuk menyusun LKIP ini tidak bisa dikerjakan oleh satu bagian saja melainkan kerjasama seluruh tim untuk menghasilkan laporan kinerja yang baik dan benar”.

Wibowo (2007), yang menyatakan: "Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur".

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, tidak mungkin Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong dikerjakan sendiri (oleh satu bagian), karena unsur lainnya sangat dibutuhkan guna menghasilkan laporan yang akurat.

Keempat, untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sangat diperlukan anggaran/dana. Oleh karena itu sumber dana yang dibutuhkan dari penyusunan LKIP ini harus jelas dan terarah.

Berkaitan dengan Persfektif sumber dana/anggaran yang dibutuhkan dalam penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong seluruh informan yang di wawancara memberikan pernyataan :

"Penyusunan LKIP telah teranggarkan dalam Rencana Kerja dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Kecamatan Rancakalong. Sumber dana berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten Sumedang".

(Lasminingsih, 2004 : 223), yang menyatakan :

"Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah suatu rencana kerja pemerintah yang dinyatakan secara kuantitatif, biasanya dalam satuan moneter yang mencerminkan sumber-sumber

penerimaan daerah dan pengeluaran untuk membiayai kegiatan dan proyek daerah dalam kurun waktu satu tahun anggaran. Pada hakekatnya anggaran daerah (APBD) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggungjawab. Dengan demikian APBD harus benar-benar dapat mencerminkan kebutuhan masyarakat dengan memperhatikan potensi-potensi keanekaragaman daerah".

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sumber dana/anggaran untuk penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten Sumedang.

Kelima, Penyusunan LKIP membutuhkan anggaran yang memadai. Berkaitan dengan Persfektif kesesuaian anggaran yang dibutuhkan dalam penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong seluruh informan yang di wawancara memberikan pernyataan :

"Anggaran Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong telah sesuai dengan ajuan pada usulan rancangan awal rencana kerja Kecamatan Rancakalong dan telah diakomodir dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Kecamatan Rancakalong".

Keenam, dalam suatu organisasi terdapat uraian tugas pokok dan fungsi sesuai peraturan yang berlaku. Pada Penyusunan LKIP kewenangan yang diberikan atas kebijakan pimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dari seluruh informan, bahwa yang diberikan tugas/wewenang dan bertanggung jawab dalam penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong adalah Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan.

2. **Perspektif Pendekatan Proses**

Sistematika penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong tidak terlepas dari proses. Pengumpulan data, pengolahan data, prosedur penyusunan, kompetensi pegawai dan kebutuhan waktu dalam penyusunan. Untuk mengetahui pemenuhan perspektif pendekatan proses dalam penyusunan LKIP di Kecamatan rancakalong di uraikan pembahasan sebagai berikut.

Pertama, standar operasional prosedur dibutuhkan dalam menyusun LKIP Kecamatan Rancakalong karena merupakan kegiatan yang berkelanjutan dan berkesinambungan. Syamsi dalam Sayuti (2012: 2), menyatakan bahwa:

“Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, selain jelasnya urutan atau langkah-langkahnya, diperlukan juga suatu standar kerja yang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berkenaan dengan hal ini, standar kerja merupakan suatu garis referensi manajemen atau dasar perbandingan”.

Dalam hal ini Pemerintah Pusat telah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintah. Oleh karena itu Instansi Pemerintah baik Propinsi maupun Kabupaten/Kota diharuskan untuk menyusun SOP.

Kedua, penyusunan LKIP harus mengikuti prinsip-prinsip pelaporan pada umumnya yaitu laporan harus disusun secara jujur, obyektif, akurat dan transparan. Hal-hal yang dilaporkan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dan memuat baik mengenai kegagalan maupun keberhasilan.

Hasil wawancaramenunjukkan bahwa,

“Penyusunan LKIP harus mengikuti prinsip-prinsip pelaporan pada umumnya yaitu laporan harus disusun secara jujur, obyektif, akurat dan transparan. Hal-hal yang dilaporkan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dan memuat baik mengenai kegagalan maupun keberhasilan”.

Dengan demikian bahwa, proses penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong melalui berbagai tahapan dan sepenuhnya telah di tempuh.

Ketiga, dalam Penyusunan LKIP sangat dibutuhkan Kompetensi SDM yang berkualitas, karena hasil yang dicapai sangat tergantung pada kinerja pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa:

“Untuk menyusun LKIP Kecamatan Rancakalong dibutuhkan kompetensi SDM yang berkualitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, kinerja dan loyalitas terhadap pimpinan”.

Wibowo (2007:110), yang menyatakan:

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting”.

Dari hal tersebut diatas, Kompetensi SDM sangat dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dalam penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong.

Keempat, penyusunan LKIP dilaksanakan 1 (satu) kali dalam satu tahun anggaran. Waktu yang diperlukan sangat terbatas dilihat dari pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan yang disusun pada akhir tahun anggaran. Manajemen waktu dibutuhkan dalam penyusunan LKIP. Hasil wawancara menunjukkan bahwa:

“Waktu yang dibutuhkan untuk penyusunan LKIP adalah Fleksibel karena disesuaikan dengan capaian realisasi anggaran dan capaian realisasi kinerja kegiatan yang notabene berdasarkan data dari masing-masing seksi dan kesekretariatan”.

Berdasarkan 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 bahwa Bupati/Walikota menyusun Laporan Kinerja tahunan pemerintah Kabupaten/Kota berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani dan menyampaikannya kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Kelima, pada dasarnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan gambaran penjabaran dari visi dan misi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program, kegiatan dan kebijakan yang ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut penyusunan LKIP harus sinergi dengan Rencana Kerja Perangkat Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa:

“Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong telah mengakomodir apa yang tertera didalam indikator Rencana Kerja dan Rencana Strategis Kecamatan Rancakalong”.

Keenam, Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan organisasi dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Kedua hal tersebut harus tercantum Dalam Penyusunan LKIP sesuai dengan 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. Hasil wawancara menunjukkan bahwa:

“Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong telah seluruhnya mengakomodir apa yang tertera didalam Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama Kecamatan Rancakalong yang telah ditetapkan”.

Ketujuh, survei kepuasan masyarakat dibutuhkan dalam penyusunan LKIP karena tolak ukur keberhasilan kinerja Instansi Pemerintah tidak terlepas dari kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Sementara, hasil wawancara menunjukkan bahwa:

“Kecamatan Rancakalong belum melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat sehingga pada Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong tidak tertera hasil penilaian masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik”.

Siagian (2005: 64), menyebutkan

bahwa:

“Kepuasan konsumen tidak hanya diperoleh pada saat mendapatkan suatu barang yang dibelinya, tetapi pelayanan yang diberikan juga mempengaruhi kepuasan konsumen. Sehingga Siagian mendefinisikan pelayanan konsumen sebagai proses pemenuhan kebutuhan atau permintaan konsumen secara keseluruhan”.

Berdasarkan 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 bahwa penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan RB nomor 16 tahun 2014 tentang pedoman survei kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik harus sinergi dan selaras.

3. Perspektif Pendekatan Sasaran

Sasaran kinerja adalah tingkat target kinerja yang dinyatakan sebagai tujuan nyata yang terukur, di mana capaian aktual dapat dibandingkan, termasuk tujuan yang dinyatakan sebagai standar nilai atau tingkat. peningkatan kualitas hasil merupakan tujuan dari sasaran yang ditetapkan. Untuk mengetahui pemenuhan perspektif pendekatan sasaran dalam penyusunan LKIP di Kecamatan Rancakalong di uraikan pembahasan sebagai berikut.

Pertama, Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, peneliti ber kesimpulan bahwa pengetahuan informan terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah masih minim. Hal ini terjadi karena perubahan Struktur Organisasi Tata Kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang.

Sosialisasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan wawasan aparatur.

Kedua, dalam hal Penyampaian Perwujudan Pencapaian Sasaran pada Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong pada dasarnya, Perwujudan Pencapaian sasaran pada penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong adalah tidak ada yang terkendala dalam kenaikan pangkat pegawai di Kecamatan Rancakalong.

Ketiga, hasil wawancara menunjukkan bahwa, “hasil yang dicapai sebagai output dalam penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong adalah pengukuran kinerja pembangunan yang selaras dengan rencana jangka menengah dan jangka panjang daerah”.

Begitupula, berdasarkan Permenpan RB nomor 53 tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah, penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong telah selaras dengan rencana jangka menengah daerah dan rencana jangka panjang daerah Kabupaten Sumedang.

Keempat, faktor pendukung di dalam Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong sangat dibutuhkan guna menghasilkan laporan yang berorientasi hasil kinerja pembangunan. Hambatan kerap terjadi dalam suatu penyusunan laporan dan rekomendasi pencapaian sasaran dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan penyusunan Laporan Kinerja yang akuntabel.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa:

Faktor pendukung diantaranya SDM yang berkualitas, Sarana dan Prasarana yang memadai. Hambatannya adalah tidak tercapainya indikator dan target yang telah ditentukan. Rekomendasi memadukan antara kewajiban dan arahan kebijakan pimpinan”.

Sementara itu, yang menjadi faktor penghambat dalam penyusunan LKIP di

Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang selama ini dapat diketahui bahwa sarana prasarana aparatur guna menunjang penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong masih kurang memadai, antara lain, yaitu jaringan internet sebagai media informasi belum terpasang, Jumlah komputer dan printer yang masih minim.

PENUTUP

Berdasarkan uraian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Kecamatan Rancakalong, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan Perspektif Pendekatan Sumber untuk penyusunan LKIP di Kecamatan Rancakalong, adalah sebagai berikut.
 - a. Penyusunan LKIP telah sesuai dengan regulasi/aturan yang telah ditetapkan.
 - b. Keterlibatan Semua unsur dalam penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong. Sumber Dana yang berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten Sumedang dalam Penyusunan LKIP.
 - c. Penanggungjawab dalam Penyusunan LKIP adalah Kepala Sub Bagian Program dan keuangan.
2. Berdasarkan Perspektif Pendekatan Proses untuk penyusunan LKIP di Kecamatan Rancakalong adalah sebagai berikut.
 - a. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat dibutuhkan untuk Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong.
 - b. Proses Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong berdasar atas beberapa tahapan yang ditempuh seperti Pengumpulan Data, pencatatan dan koordinasi seluruh unsur di kecamatan Rancakalong.
 - c. Waktu yang dibutuhkan untuk penyusunan LKIP di Kecamatan

Rancakalong dirasakan tidak terkoordinir dengan baik.

- d. Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong telah sinergi dengan Rencana Kerja, Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja dan indikator Kinerja Utama.
 - e. Penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong belum menerapkan Survei Kepuasan Masyarakat.
3. Berdasarkan Perspektif Pendekatan Sasaran untuk penyusunan LKIP di Kecamatan Rancakalong adalah sebagai berikut.
 - a. Perwujudan Pencapaian Sasaran pada penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong adalah terkelolanya kenaikan pangkat pegawai Kecamatan Rancakalong;
 - b. Hasil yang dicapai sebagai output penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong adalah Kinerja Pembangunan yang selaras dengan Rencana Jangka Menengah Daerah.
 - c. Faktor pendukung penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong adalah SDM Berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai sedangkan hambatannya adalah tidak tercapainya indikator dan target yang telah ditentukan.

Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi, yaitu:

1. Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat sangat diperlukan di dalam penyusunan LKIP Kecamatan Rancakalong Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah bahwa penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan RB Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik;

2. Sosialisasi Penyusunan LKIP tingkat Kabupaten di harapkan berkelanjutan untuk menambah wawasan aparatur Pemerintah Kabupaten Sumedang dan meningkatkan kompetensi pegawai;
3. Sarana dan Prasarana Aparatur meliputi alat elektronik maupun jaringan internet diharapkan ditunjang oleh anggaran yang memadai karena masih minimnya pengadaan aset oleh sebagian Instansi Pemerintah, khususnya Kecamatan yang ada di Kabupaten Sumedang karena tidak di tunjang dengan anggaran yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prerada Media Group.
- Dwiyanto. 1995. *Konsep Kinerja Organisasi Publik*. Jakarta: Jaya Abadi.
- Anwar. 1991. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kumorotomo. 1995 *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPPAM.
- Abdurahmat. 2008. *Efektivitas Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta: Airlangga.
- Atmosudirjo, Prayudi. 1995. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Georgopolous dan Tannenbaum. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hidayat. 1986. *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

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

Dokumen-dokumen:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Perencanaan Daerah
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah
5. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Sumedang Tahun 2005-2025
6. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumedang Tahun 2014-2018
7. Renstra Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sumedang