

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2021 – 2022**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

FIRDAUS AL KAUTSAR
NPM: 1602110205



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
 TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
 BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
 Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FIRDAUS AL KAUTSAR
NPM : 1602110205

Dengan judul:

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 KOTA BANDA ACEH TAHUN 2021-2022**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
 Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
 Akuntansi

Pembimbing I

Pembimbing II

ulkipli Umar, SE., M.Si., Ak.CA
 NIK. 19711019 200405 1 001

Syamsidar, SE., M.Si., Ak
 NIK. 19730921 199901 2 001

Rusnaldi, SE., M.Si
 NIK. 19790615 200507 1 001



Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Taqizki Gadeng, SE., M.Si., MM
 NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
 JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
 TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
 BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
 Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FIRDAUS AL KAUTSAR
NPM : 1602110205

Dengan judul:

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 KOTA BANDA ACEH TAHUN 2021-2022**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 09 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
 Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Svamsidar, SE., M.Si., Ak
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

Rusnaldi, SE., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Anggota

Intan Rizkia Chudri, SE., M.Si
NIK. 19871208 201306 2 001

Mengetahui
 Ketua Program Studi Akuntansi

H. Zulkifli Umar, SE., M.Si., Ak.CA
NIK. 19711019 200405 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 25 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Firdaus Al Kautsar

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Firdaus Al Kautsar
NPM : 1602110205
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH TAHUN 2021-2022

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

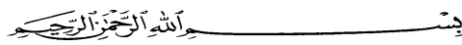
Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 25 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Firdaus Al Kautsar

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, atas izin dan rahmat-nya peneliti dapat menyelesaikan penulisan hasil penelitian dengan judul “Analisis Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2021-2022”. Salawat serta salam peneliti kirimkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing dan mengarahkan umatnya kejalan yang benar dan diridhoi-Nya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu (S1) pada program studi akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak berupa bimbingan, saran, petunjuk, bantuan, kerja sama informasi, dan dorongan baik materil maupun moril. Untuk itu peneliti dengan segala kerendahan hati menyampaikan terima kasih kepada.

1. Orangtua peneliti, Ayahanda Syaifullah, Ibu Faridah Ibrahim dan Ibunda Yuli Erlinda yang telah memberi semangat, nasehat dan dorongan baik berupa materil maupun non materil dalam mengikuti studi dan penelitian ini.
2. Istri dan anak peneliti, Mona Asparina dan Aghnia Shafa Al Ghifariah yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, dan motivasi tersendiri dalam penyelesaian untuk mendapatkan gelar S1.
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
4. Bapak Zulkifli Umar, SE., M.Si., Ak.CA. sebagai ketua Program Studi Akuntansi.
5. Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si. sebagai Penasehat Akademik, terima kasih atas bimbingan, pengarahan dan waktu yang Ibu luangkan untuk membantu terselesaikannya skripsi ini.
6. Ibu Syamsidar, SE., M.Si., Ak. sebagai Pembimbing I, terima kasih atas bimbingan, pengarahan dan waktu yang Ibu luangkan untuk membantu terselesaikannya skripsi ini.

7. Bapak Rusnaldi, SE., M.Si. sebagai Pembimbing II, terima kasih atas bimbingan, pengarahan dan waktu yang Ibu luangkan untuk membantu terselesaikannya skripsi ini.
8. Ibu Cut Fitrika Syawalina, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Laboratorium Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
9. Dosen Pembimbing Ibu Irmawati, SE., M.Si., Ak.CA.
10. Bapak/ Ibu dosen prodi akuntansi yang telah membimbing penulis dalam perkuliahan.
11. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dan seluruh jajarannya yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bantuan sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
12. Serta seluruh pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya penelitian dan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun peneliti terima dengan lapang hati. Akhirnya kepada Allah peneliti mohon petunjuk dan hidayah, semoga kita berada dalam lindungan-Nya. Amin ya rabbal ‘alamin.

Banda Aceh, Juli 2023

Peneliti

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2021 – 2022**

**FIRDAUS AL KAUTSAR
NPM: 1602110205**

Pembimbing : 1) Syamsidar, SE., M.Si., Ak.
2) Rusnaldi, SE., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan Peraturan Presiden No.29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai acuan penelitian. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kualitatif, guna mendapatkan hasil kajian yang lebih mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk nilai SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh tahun 2022 berjumlah 66,80 mengalami penurunan dari nilai SAKIP tahun 2021 dengan jumlah nilai 67,95, namun walaupun mengalami penurunan, nilai SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh masih dalam kategori B (Baik). Rincian nilai perindikator sebagai berikut: 1) perencanaan kinerja mengalami peningkatan dari tahun 2021 bernilai 21,30 dan untuk tahun 2022 bernilai 22,20, 2) pengukuran kinerja dengan nilai tetap untuk tahun 2021 dan 2022 bernilai 19,20, 3) pelaporan kinerja mengalami penurunan nilai yang di tahun 2021 berjumlah nilai 10,20 sedangkan tahun 2022 dengan nilai 9,15 dan 4) indikator evaluasi internal di tahun 2021 bernilai 17,25, sedangkan pada tahun 2022 bernilai 16,25. Adapun yang menjadi penyebab penurunan nilai SAKIP khususnya pada indikator pelaporan kinerja dan evaluasi internal adalah dikarenakan kurangnya tenaga kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sehingga dokumen-dokumen laporan dibuat tidak disampaikan tepat pada waktunya.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Kinerja, SAKIP

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2021 – 2022**

**FIRDAUS AL KAUTSAR
NPM: 1602110205**

Pembimbing : 1) Syamsidar, SE., M.Si., Ak.
2) Rusnaidi, SE., M.Si.

ABSTRACT

This research was conducted at the Education and Culture Office of Banda Aceh City. The purpose of this study is to determine the performance accountability of the Education and Culture Office of the City of Banda Aceh. This study uses Presidential Regulation No. 29 of 2014 concerning Performance Accountability Systems for Government Agencies as a research reference. The method used for this research is a qualitative method, in order to get the results of a more in-depth study. The results showed that the SAKIP value of the Banda Aceh City Education and Culture Office in 2022 was 66.80, which has decreased from the 2021 SAKIP value with a total value of 67.95, but even though it has decreased, the SAKIP value of the Banda Aceh City Education and Culture Office is still in category B (Good). The details of the indicator values are as follows: 1) performance planning has increased from 2021 with a value of 21.30 and for 2022 with a value of 22.20, 2) performance measurement with a fixed value for 2021 and 2022 with a value of 19.20, 3) performance reporting has experienced the value of impairment in 2021 is 10.20, while in 2022 it is 9.15 and 4) the internal evaluation indicator in 2021 is 17.25, while in 2022 it is 16.25. As for the cause of the decrease in the value of SAKIP, especially in the indicators of performance reporting and internal evaluation, it was due to a lack of manpower at the Education and Culture Office of the City of Banda Aceh so that the report documents were not submitted on time.

Key Word: Accountability, Performance, SAKIP

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Landasan Teoritis.....	9
2.1.1. Akuntabilitas	9
2.1.2. Kinerja	11
2.1.3. Akuntabilitas Kinerja	14
2.1.4. Indikator Akuntabilitas Kinerja.....	14
2.1.5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan	16
2.1.6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....	20
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	21
2.3. Kerangka Pemikiran	27
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	29
3.1.1. Tujuan Penelitian	29
3.1.2. Jenis penelitian.....	29
3.1.3. Horizon Waktu	30
3.1.4. Unit Analisis	30
3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3. Teknik Analisis Data	33
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian	43
4.3 Hasil Penelitian dan Analisis	44
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	55
 DAFTAR PUSTAKA	56
 LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2021-2022)	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 4.1 Rekapitulasi Sumber Daya Pegawai dan Guru.....	41
Tabel 4.2 Nilai Sarana dan Prasarana	42
Tabel 4.3 Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2021	43
Tabel 4.4 Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2022.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Siklus Sistem Kuntabilitas Kinerja.....	18
Gambar 2.2.	Kerangka Berfikir Akuntabilitas Kinerja	28
Gambar 3.1.	Teknik Analisis Data	34
Gambar 4.1	Bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Penelitian	59
Lampiran 2. LHE SAKIP Tahun 2021	61
Lampiran 3. LHE SAKIP Tahun 2022	68
Lampiran 4. Pedoman Wawancara.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintahan yang bersih atau dikenal dengan istilah *good and clean governance* dapat diinterpretasikan sebagai perwujudan indikator kejujuran pemerintah. Selama beberapa tahun yang lalu, kejujuran pemerintah lebih diartikan sebagai stabilitas pemerintah. Sedangkan dalam beberapa tahun terakhir ini, di masa reformasi, kejujuran diartikan sebagai pemerintahan yang bersih. Pemerintah yang bersih atau *Good Governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan. Ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta berpartisipasi secara efektif. Jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintahan tersebut harus dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam mewujudkan *Good Governance*, akuntabilitas merupakan salah satu aspek penting yang harus diimplementasikan dalam manajemen pemerintahan. Akuntabilitas kinerja sekurang-kurangnya harus memuat visi, misi, tujuan dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas perumusan perencanaan strategis organisasi sehingga menggambarkan hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran yang dapat diukur, diuji dan diandalkan.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah (pusat atau daerah) yang bertujuan untuk

mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Tujuan dilaksanakannya pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mengetahui kemampuan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Dalam hal ini, pemerintah secara priodik wajib mengkomunikasikan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi kepada para *stakeholders* yang dituangkan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Dalam menyusun LAKIP, pemerintah berpedoman pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang bertujuan untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Sasaran SAKIP berdasarkan Inpres No. 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah:

1. menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya;
2. terwujudnya transparansi instansi pemerintah;
3. terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional;
4. terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah

Pada tahun 2014 pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Menurut Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 pasal 1 yang dimaksud dengan SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur

yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan untuk penyusunan laporan kinerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Penyelenggaraan SAKIP meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, reviu dan evaluasi kinerja.

Sebelum dilakukan evaluasi, LAKIP perlu direviu terlebih dahulu, sehingga dikeluarkanlah Permen PAN-RB No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap instansi pemerintah dalam menyusun perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja. Sedangkan untuk evaluasi LAKIP diatur dalam Permen PAN-RB No. 35 tahun 2011 yang sebelumnya diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan Permen PAN-RB No. 35 tahun 2011, petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

1. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
2. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
3. penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
4. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan

hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya

Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sangat penting dan harus dilaksanakan oleh evaluator secara profesional dan dengan penuh tanggungjawab. Dengan adanya evaluasi tersebut diharapkan dapat memberikan stimulasi bagi para pejabat instansi pemerintah untuk terus berusaha menyempurnakan praktek-praktek penyelenggaraan pemerintahan yang baik berdasarkan prinsip-prinsip *good governance* dan fungsi-fungsi manajemen berbasis kinerja secara taat azas dan berkelanjutan. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE).

Komponen penilaian kinerja sebelumnya diatur dalam Permen PAN-RB No. 88 Tahun 2021 yang mengatur tentang evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dimana dalam Permen PAN-RB No. 88 Tahun 2021 ini komponen penilaian kinerja meliputi: 1) Perencanaan Kinerja dengan bobot 30%; 2) Pengukuran Kinerja dengan bobot 30%; 3) Pelaporan Kinerja dengan bobot 15%; dan 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan bobot 25%.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tania Febrianti dan Indrawati Yuhertina (2021:1) dengan jenis penelitian kuantitatif yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”, bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja, ketepatan sasaran anggaran, dan ketaatan pada peraturan perundangan terhadap

akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian ini adalah membuktikan bahwa variabel penerapan anggaran berbasis kinerja, ketepatan sasaran anggaran, dan ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil ini menunjukkan bahwa Perangkat Daerah Kota Surabaya memiliki tata kelola pemerintahan yang baik dengan pertanggungjawaban atas realisasi anggaran dan pengawasan yang dinilai baik.

Penelitian tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) juga dilakukan oleh Rifqi Nur Pratama (2017:1) dengan jenis penelitian kualitatif yang berjudul “Analisis Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Yogyakarta)”, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi kendala dalam penerapan SAKIP serta mengidentifikasi dan mendeskripsikan upaya perbaikan dan optimalisasi penerapan SAKIP yang dilakukan Pemerintah Kota Yogyakarta. Hasil dari penelitian tersebut adalah penerapan SAKIP di Kota Yogyakarta secara umum telah berjalan baik. Namun, masih terdapat kendala-kendala dalam pelaksanaannya. Terdapat lima kendala yang ditemui, yakni belum tersinerginya peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan SAKIP, belum adanya regulasi yang mengatur dan memaparkan secara jelas tentang kriteria penilaian atau indikator kinerja, masih kurangnya koordinasi serta komitmen untuk menyatukan pandangan dan arah tujuan, pemahaman mengenai substansi SAKIP secara menyeluruh masih rendah, serta pemanfaatan LAKIP yang masih sebatas untuk pemenuhan kewajiban pelaporan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Yogyakarta juga berupaya untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan melakukan perbaikan penerapan SAKIP, yakni dengan mengupayakan perencanaan secara matang dan

terkoordinir serta mengupayakan perbaikan regulasi dari pusat. Selain itu, pengelolaan SDM juga dilakukan untuk peningkatan kompetensi. Upaya ke arah integrasi sistem juga menjadi bahasan yang hendak diwujudkan, di samping tetap melakukan pengendalian dan evaluasi. Kata kunci: akuntabilitas, transparansi, kinerja, pemerintahan, evaluasi, kendala, optimalisasi.

Dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Peneliti menganggap bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan topik yang bagus dan penting pada beberapa tahun terakhir ini, mengingat bahwa akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah merupakan hal yang sangat penting, karena digunakan untuk mengetahui seberapa besar input yang digunakan dan output yang dihasilkan. Selain input dan output, akuntabilitas kinerja tersebut juga harus menyertakan outcome, benefit dan impact yang ditimbulkan dari input atau anggaran yang dipakai pada suatu program kegiatan. Akuntabilitas tersebut dituangkan dalam suatu bentuk laporan, yaitu yang dikenal sebagai LAKIP.

Tabel 1.1
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kota Banda Aceh Tahun 2021 - 2022

No.	Komponen yang Dinilai	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Bobot (%)	Nilai	Bobot (%)	Nilai
1.	Perencanaan kinerja	30.00	21.30	30.00	22.20
2.	Pengukuran kinerja	30.00	19.20	30.00	19.20
3.	Pelaporan kinerja	15.00	10.20	15.00	9.15
4.	Evaluasi internal	25.00	17.25	25.00	16.25
5.	Capaian kinerja	-	-	-	-
Nilai Hasil Evaluasi		100.00	67.95	100.00	66.80
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B		B

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021 dan 2022.

Peneliti akan melakukan penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh karena sebagaimana diharapkan Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kota Banda Aceh sebagai salah satu SKPD yang menerima anggaran besar hendaknya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk setiap tahunnya. Namun berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa untuk tahun 2020 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh tidak mendapatkan nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, kemudian pada tahun 2021 sudah dalam kategori B, dan di tahun 2022 masih dalam kategori B. Tetapi terdapat penurunan nilai hasil evaluasi SAKIP pada komponen pelaporan kinerja dan evaluasi internal. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang membuat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh tidak mendapatkan nilai evaluasi SAKIP untuk tahun 2020 dan penurunan nilai pada tahun 2022.

Dari uraian latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Analisis Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan aplikasi teori yang selama ini diperoleh dalam perkuliahan dan agar dapat mengetahui bagaimana akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh telah sesuai dengan peraturan yang ada.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan, sehingga dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah agar lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah dan memberikan kontribusi informasi serta landasan penelitian selanjutnya mengenai akuntabilitas kinerja instansi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah analisis akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh berdasarkan Perpres RI Nomor 29 tahun 2014

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Akuntabilitas

Dalam definisi tradisional, akuntabilitas adalah istilah umum untuk menjelaskan sejumlah organisasi telah memperlihatkan bahwa mereka sudah memenuhi misi yang mereka emban menurut Benveniste (1991) dalam Guy (2023:1). Dalam pengertian luas, akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2003:33), akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung-jawaban. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan bentuk perwujudan kewajiban individu atau kelompok terhadap unit organisasi untuk setiap kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Aman, Al-Shbail, dan Mohammed, 2013:17), Akuntabilitas memiliki 5 dimensi yaitu:

1. Transparansi

Dalam konteks akuntabilitas, transparansi dipahami sebagai kemudahan akses untuk mendapat informasi terkait dengan fungsi dan kinerja dari

organisasi. Berdasarkan definisi teoritis tersebut maka organisasi publik diharapkan untuk selalu mengomunikasikan fungsi dan kinerja mereka kepada pihak-pihak yang berkepentingan sehingga dapat diketahui fungsi dari masing-masing organisasi dan dijadikan pijakan dalam menilai kinerja organisasi tersebut dengan meninjau sejauh mana fungsi yang telah ditetapkan dalam pelaksanaannya dapat terpenuhi.

2. Pertanggungjawaban

Dimensi ini merujuk pada praktik untuk memastikan individu dan atau organisasi bertanggung jawab atas tindakan dan aktivitasnya, memberikan hukuman pada tindakan yang salah dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Dimensi ini dipahami sebagai upaya untuk memberikan konsekuensi yang serius atas kelalaian organisasi publik dalam memberikan pelayanan atau dalam menyediakan barang publik.

3. Pengendalian

Dimensi ini merujuk pada situasi bahwa organisasi melakukan secara tepat apa yang menjadi perintah utamanya. Dalam dimensi pengendalian, pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi publik dapat memastikan bahwa organisasi publik tersebut tetap berjalan pada jalur yang semestinya. Pengendalian ini apabila dilakukan dengan konsisten maka akan membantu untuk mengurangi bahkan meniadakan tumpeng tindih kewenangan, kebijakan, dan program antarorganisasi publik. Sebagai implikasinya maka kualitas koordinasi antarorganisasi publik dapat semakin meningkat.

4. Tanggung Jawab

Maksud dari dimensi ini adalah organisasi hendaknya dibatasi oleh aturan hukum yang berlaku. Pada sektor publik tentunya aturan kebijakan menjadi pengikat bagi organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karenanya, kepatuhan dalam penerapan hukum yang berlaku penting untuk dikedepankan. Penerapan aturan hukum yang konsisten akan membantu organisasi publik untuk mengatasi kesulitan-kesulitan yang mungkin akan dihadapi dalam menjalankan aktivitas organisasi publik. Tentunya hal ini akan terlaksana konsisten jika tata dan kualitas aturan yang dijadikan pijakan dapat diandalkan dengan baik.

5. Responsivitas

Maksud dari dimensi ini adalah organisasi menaruh minat dan berupaya untuk memenuhi harapan substantif para pemangku kepentingan yang bentuknya berupa artikulasi permintaan dan kebutuhan. Namun, ada yang penting untuk digarisbawahi dari dimensi ini yaitu betapa kita perlu menyadari bersama bahwa eksistensi organisasi publik pada prinsipnya adalah untuk mensejahterakan masyarakat yang betuk konkretnya adalah menjawab kebutuhan dan permintaan masyarakat dengan tepat dan efisien. Kehadiran organisasi pemerintah di tengah-tengah publik tentunya sangat bergantung dari responsivitas pemerintah.

2.1.2. Kinerja

Kinerja merupakan sebuah istilah yang mempunyai banyak arti. Menurut Abdul Halim (2002:56) kinerja dapat berarti suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan di mana tujuan organisasi ingin dicapai. Sedangkan menurut

(Gibson,1997:179), Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Dimana hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang yang ada di dalamnya disebut sebagai kinerja organisasi.

Pada dasarnya kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. kinerja itu dapat terjadi tentu saja didasari oleh beberapa faktor yang melatarbelakanginya menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) dalam Abdul Halim (2002:76), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Definisi lain dari kinerja Menurut Mulyadi (2007; 337) kinerja organisasi adalah keberhasilan personel, tim atau organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja (performance) menurut Daft (2010:125) adalah kemampuan untuk pencapaian tugas organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimaksudkan meliputi sumber daya manusia, seluruh kekayaan, kapabilitas, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi serta pengetahuan yang dikendalikan perusahaan.

Kinerja didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program serta kebijakan dengan menggunakan sejumlah sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sembiring 2012:81). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut mengindikasikan bahwa untuk mencapai hasil kerja organisasi yang maksimal adalah dengan mengelola serta memanfaatkan sumber daya organisasi secara baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja

adalah keluaran/ hasil dari kegiatan/ program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kualitas dan kuantitas terukur.

Menurut Mustopadjadja (2002:12), untuk menggambarkan capaian yang diperoleh oleh suatu organisasi dibutuhkan suatu ukuran kuantitatif atau kualitatif yang dapat menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Ia Menyebutkan ada beberapa jenis indikator yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Masukan (*Input*)

Masukan (input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Input sebagai langkah awal dari penyusunan indikator kinerja pemerintah dimulai dari rencana program tahunan, dalam penentuan kegiatan pemerintah memerlukan data dan informasi serta setiap pegawai memiliki kemampuan yang handal. Perencanaan awal melihat bagaimana cara mencapai suatu tujuan.

2. Keluaran (*Output*)

Keluaran (Output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan. Output ini merefleksikan bagaimana suatu organisasi dalam melihat kejelasan dan ketelitian pegawainya dalam melaksanakan program kerja, serta memaparkan seberapa besar rencana yang berhasil dilaksanakan.

3. Hasil (*Outcome*)

Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam suatu program. Dimana hasil dari suatu perencanaan diharapkan dapat menilai kualitas hasil program kerja yang sesuai dengan sasaran dan tujuan.

2.1.3. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pemberi amanah yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta pertanggung jawabannya tersebut (Mahsun, 2006: 168).

Definisi akuntabilitas kinerja menurut Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

2.1.4. Indikator Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) meliputi:

1. Perencanaan Strategis

Perencanaan Strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan dalam memutuskan program-program yang akan dilaksanakan oleh organisasi serta perkiraan jumlah sumber daya yang akan dialokasikan kesetiap program jangka panjang selama beberapa tahun kedepan. Dalam Perencanaan strategik instansi pemerintah setidaknya memuat visi misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 sampai 5 tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi yang ada.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah untuk membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD tahun berjalan. Pengukuran kinerja dilakukan oleh penerima tugas atau penerima amanah pada seluruh instansi pemerintah. Pengukuran kinerja memiliki empat elemen pokok penting, yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- d. Evaluasi kinerja (feedback, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas)

3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja adalah proses menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Laporan kinerja tersebut terdiri dari Laporan Kinerja Interim dan Laporan Kinerja Tahunan. Laporan Kinerja Tahunan paling tidak memuat perencanaan strategis, pencapaian sasaran strategis instansi pemerintah, realisasi pencapaian sasaran strategis dan penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja.

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Evaluasi dilakukan dengan maksud untuk dapat mengetahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan rencana pembangunan dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan pelaksanaan rencana pembangunan dimasa yang akan datang. Fokus utama evaluasi diarahkan kepada keluaran (outputs), hasil (outcomes), dan dampak (impacts) dari rencana pembangunan.

2.1.5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih telah mendorong pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur, dan efektif yang dikenal dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Penerapan tersebut bertujuan agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bertanggung jawab dan bebas dari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme.

Menurut LAN dan BPKP (LAN & BPKP, 2000) akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Berdasarkan pada pengertian tersebut diatas, maka semua instansi pemerintah, bagian atau lembaga negara di pusat maupun daerah sesuai dengan tugas pokok masing-masing harus memahami lingkup akuntabilitasnya masing-masing, karena akuntabilitas yang diminta meliputi keberhasilan dan juga kegagalan pelaksanaan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan.

Akuntabilitas merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pemerintah dengan masyarakat yang mana pemerintah merupakan pengguna anggaran dan pelaksana anggaran. Akuntabilitas tersebut di sesuaikan dengan apa yang telah dicapai pemerintah selama satu tahun anggaran. Dimana menurut Peraturan Presiden No.29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban instansi

pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

1.1.5.1 Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah, perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Harus ada komitmen dan pimpinan dan seluruh staf instansi pemerintah, perlu melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
4. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Harus jujur, objektif, transparan, dan aktif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

Berdasarkan prinsip-prinsip yang telah disebutkan di atas, tujuannya agar pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah lebih efektif, untuk itu diperlukan komitmen yang kuat dari organisasi yang mempunyai wewenang dan bertanggung jawab di bidang pengawasan dan penilaian terhadap

akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

1.1.5.2 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Syahrudin Rasul (2002: 45) menyatakan bahwa siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada dasarnya berlandaskan pada konsep manajemen berbasis kinerja. Adapun tahapan dalam siklus manajemen berbasis kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penetapan perencanaan stratejik yang meliputi penetapan visi dan misi organisasi dan *strategic performance objectives*.
2. Penetapan ukuran-ukuran kinerja atas perencanaan stratejik yang telah ditetapkan yang diikuti dengan pelaksanaan kegiatan organisasi.
3. Pengumpulan data kinerja (termasuk proses pengukuran kinerja), menganalisisnya, mereviu, dan melaporkan data tersebut.
4. Manajemen organisasi menggunakan data yang dilaporkan tersebut untuk mendorong perbaikan kinerja, seperti melakukan perubahan- perubahan dan koreksi-koreksi dan/atau melakukan penyelarasan (*fine- tuning*) atas kegiatan organisasi. Begitu perubahan, koreksi, dan penyelarasan yang dibutuhkan telah ditetapkan, maka siklus akan berulang lagi.



Gambar 2.1 Siklus Sistem Akuntabilitas Kinerja

Sumber: Syahrudin Rasul (2002: 45)

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dimulai dari penyusunan perencanaan strategik (Renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan strategik ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun.

Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai (*output/outcome*) dari seluruh sasaran strategik dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja ini merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja.

Data kinerja tersebut merupakan capaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen, dan metode pengumpulan data kinerja. Pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Tahap terakhir, informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

Menurut Santoso (2013: 2), penyusunan LAKIP kepada pihak yang berhak (secara hierarki) juga bertujuan untuk memenuhi antara lain:

1. Pertanggung jawaban dari unit yang lebih rendah ke unit yang lebih tinggi atau pertanggung jawaban dari bawahan kepada atasan.
2. Pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan-perubahan kearah perbaikan, dalam mencapai efesiensi dan efektifitas pelaksana tugas pokok dan fungsi, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam rangka pelaksanaan misi instansi.
3. Perbaikan dalam perencanaan khususnya jangka menengah dan jangka pendek.

2.1.6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, yang mana didalamnya menyebutkan bahwa SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengukuran data, pengklasifikasian, pengihitisan, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dalam Instruksi Presiden No.7 Tahun 1999 dikatakan bahwa tujuan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan untuk menghasilkan Laporan Kinerja sesuai dengan ketentuan perundangan dan dilaksanakan secara selaras sesuai dengan penyelenggaraan SAKIP yang meliputi Rencana strategis, Perjanjian kinerja,

Pengukuran kinerja, Pengelolaan data kinerja, Pelaporan kinerja, serta Evaluasi kinerja.

Adapun sasaran sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah:

1. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsive terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.
2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah.
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional.
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam melakukan penelitian. Melihat dari beberapa penelitian terdahulu, penulis mendapatkan beberapa penelitian dengan judul yang hampir sama, yaitu: penelitian deskriptif kualitatif dari Aryani K. W, (2022), dengan judul penelitian “Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis laporan akuntabilitas kinerja program kegiatan pada Dinas Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah memenuhi syarat value for money. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja pada Dinas Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dinilai dari aspek ekonomi, efisiensi, dan efektivitas sebagian besar menunjukkan keberhasilan pada pelaksanaan program pembiayaan kesehatan masyarakat.

Penelitian lainya dari Nur Hafiza Afni, (2021) judul penelitian “Analisis Akuntabilitas Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru”, dengan jenisa penelitian deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa Akuntabilitas Kinerja yang ada pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru serta untuk mengetahui apa saja hambatan yang dialami dalam pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja tersebut. Hasil penelitian menunjukan bahwa pelaksanaan Akuntabilitas yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru belum sepenuhnya berjalan secara optimal mulai dari perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja serta capaian kinerjanya, adapun yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja yaitu dokumen renstra dan IKU belum sepenuhnya di riviui secara berkala, indikator kinerja individu belum sepenuhnya mengacu pada IKU unit kerja organisasi atasannya dan pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi yang ada serta terbatasnya ketersediaan anggaran yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru serta realisasi data kinerja yang susah untuk didapat, sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

Selanjutnya penelitian deskriptif kualitatif oleh Beby Nurtesha Putri, (2019), dengan judul “Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kubu Raya”, bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi pokok Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kubu Raya berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP). Hasil penelitian ini adalah berdasarkan rasio kemandirian

keuangan Dinas BUDPARPORA Kabupaten Kubu Raya sudah mampu dalam merealisasikan target-target yang telah disepakati juga memiliki kemampuan dalam membiayai sendiri seluruh kegiatan yang telah dibuat serta Berdasarkan rasio pertumbuhan rata-rata mengalami pertumbuhan yang positif.

Wahyu Ristina (2018), penelitian kualitatif deskriptif dengan judul “Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian Kelautan Dan Perikanan (Studi Kasus Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah Negeri Bone)”, dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pencapaian kinerja Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Bone dan kesesuaiannya dengan tujuan, sasaran, dan program yang telah ditetapkan. Hasil penelitian didapati bahwa secara keseluruhan kinerja kegiatan Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Bone yang berupa anggaran, realisasi, pendapatan dan belanja secara umum telah menunjukkan pencapaian kinerja yang baik, dan dari sisi input, output maupun outcome terhadap rencana maupun target yang telah ditentukan. Dari target yang ditentukan terhadap perencanaan dan monitoring evaluasi, bahwa capaian sasaran perencanaan dan monitoring evaluasi sebesar 100% terlaksana dengan baik dimana kegiatan pengelolaan keuangan menunjukkan capaian kinerja yang optimal.

Selain penelitian di atas, juga ada penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dari Ria Ristyana (2017), berjudul “Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo”, yang bertujuan untuk mengetahui pemahaman akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Pemerintah Kabupaten Ponorogo dan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta solusi yang dipakai

dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Hasil penelitian ini adalah bahwa masih banyak SKPD di Pemerintah Kabupaten Ponorogo yang belum memahami konsep akuntabilitas kinerja. Selain itu, masih terdapat permasalahan pada pelaporan kinerja dan capaian kinerja, yaitu belum ada kebijakan terkait dengan reward dan punishment bagi SKPD yang tepat waktu dan terlambat dalam menyampaikan LAKIPnya kepada Bagian Organisasi dan belum adanya pemantauan atas outcome sebagai tindak lanjut dari tercapainya target kinerja (output), sehingga menyebabkan nilai hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Ponorogo mendapat nilai “CC”.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Aryani K. W, (2022)	Deskriptif Kualitatif	Akuntabilitas kinerja pada Dinas Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dinilai dari aspek ekonomi, efisiensi, dan efektivitas sebagian besar menunjukkan keberhasilan pada pelaksanaan program pembiayaan kesehatan masyarakat.	Metode Penelitian dan Jenis data yang digunakan berupa laporan akuntabilitas kinerja.	Analisis data yang menggunakan metode <i>Value for Money</i> .
2.	Analisis Akuntabilitas Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, Nur Hafiza Afni, (2021)	Deskriptif Kualitatif	Pelaksanaan Akuntabilitas yang ada pada belum sepenuhnya berjalan secara optimal mulai dari Perencanaan Strategis, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja serta	Konsep Operasional, Metode Penelitian dan metode analisis data.	Tempat dan Sampel penelitian.

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			capaian Kinerja nya. Adapun yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja yaitu dokumen renstra dan IKU belum sepenuhnya di rivi secara berkala, indikator kinerja individu belum sepenuhnya mengacu pada IKU unit kerja organisasi atasannya dan pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi yang ada serta terbatas nya ketersediaan anggaran yang ada serta realisasi data kinerja yang susah untuk didapat, sehingga berdampak pada kinerja organisasi.		
3.	Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemudadan Olahraga Kabupaten Kubu Raya, Beby Nurtesha Putri, (2019)	Deskriptif Kualitatif	Adapun hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan rasio kemandirian keuangan Dinas BUDPARPORA Kabupaten Kubu Raya sudah mampu dalam merealisasikan target- target yang telah disepakati juga memiliki kemampuan	Metode Penelitian dan Jenis data yang digunakan berupa laporan akuntabilitas kinerja.	Tujuan Penelitian dan Analisis data yang digunakan.

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			dalam membiayai sendiri seluruh kegiatan yang telah dibuat serta Berdasarkan rasio pertumbuhan rata-rata mengalami pertumbuhan yang positif.		
4.	Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian Kelautan dan Perikanan (Studi Kasus Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah Negeri Bone), Wahyu Ristina, (2018)	Deskriptif Kualitatif	Secara keseluruhan kinerja kegiatan Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Bone yang berupa anggaran, realisasi ,pendapatan dan belanja secara umum telah menunjukkan pencapaian kinerja yang baik, dan dari sisi input, output maupun outcome terhadap rencana maupun target yang telah ditentukan. Dari target yang ditentukan terhadap perencanaan dan monitoring evaluasi, bahwa capaian sasaran perencanaan dan monitoring evaluasi sebesar 100 % terlaksana dengan baik. dimana kegiatan peengelolaan keuangan menunjukkan capaian kinerja yang optimal	Metode Penelitian dan Jenis data yang digunakan berupa laporan akuntabilitas kinerja.	Tempat dan Sampel penelitian.

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo, Ria Ristyana, (2017)	Kualitatif pendekatan studi kasus	Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa masih banyak SKPD yang belum memahami kosep akuntabilitas kinerja, selain itu kabupaten ponorogo sudah melaksanakan akuntabilitas kinerjanya dengan baik mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja	Metode analisis data.	Tujuan Penelitian

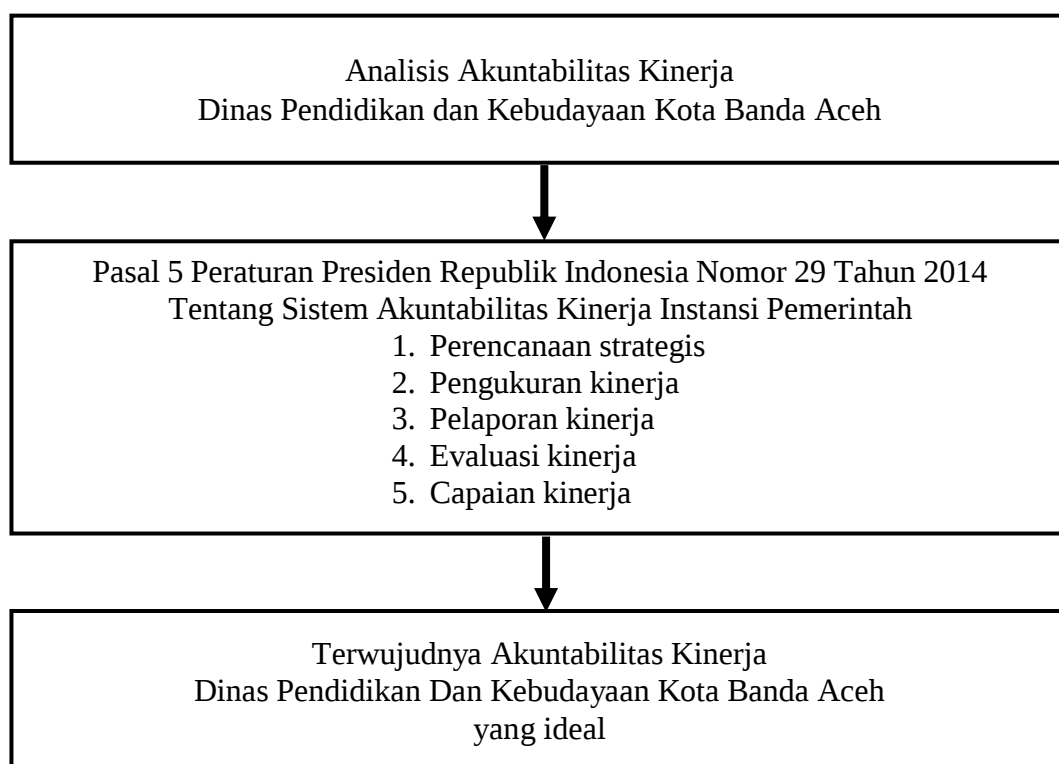
Sumber: Abstrak Penelitian dari Aryani K. W Tahun 2022, Nur Hafiza Afni Tahun 2021, Beby Nurtesha Putri Tahun 2019, Wahyu Ristina Tahun 2018 dan Ria Ristyana Tahun 2017.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh secara priodik wajib mengkomunikasikan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi kepada para *stakeholders* yang dituangkan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP merupakan produk akhir dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang menggambarkan kinerja yang telah dicapai oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Setelah LAKIP dibuat maka terlebih dahulu akan direviu oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) terlebih dahulu kemudian melakukan evaluasi terhadap LAKIP.

Evaluasi LAKIP berdasarkan pada Permen PAN-RB Nomor 88 Tahun

2021 yang berisikan tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan komponen penilaian kinerja yang meliputi: 1) Perencanaan Kinerja dengan bobot 30%; 2) Pengukuran Kinerja dengan bobot 30%; 3) Pelaporan Kinerja dengan bobot 15%; dan 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan bobot 25%. Setelah dilakukan evaluasi oleh APIP maka akan dibuat Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang berisikan nilai hasil evaluasi, kondisi, dan rekomendasi untuk perbaikan LAKIP yang tentunya untuk terwujudnya akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang ideal sesuai dengan indikator penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perpres No 29 Tahun 2014.



Gambar 2.2
Kerangka Berfikir Akuntabilitas Kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Anton Wibisono (2019: 1) metode kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Penelitian kualitatif yang memperhatikan humanisme atau individu manusia dan perilaku manusia merupakan jawaban atas kesadaran bahwa semua akibat dari perbuatan manusia terpengaruh pada aspek-aspek internal individu. Aspek internal tersebut seperti kepercayaan, pandangan politik, dan latar belakang sosial dari individu yang bersangkutan.

3.1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengamatan yang mendalam dengan mengungkapkan fakta-fakta dan temuan dalam bentuk uraian-uraian yang terjadi dengan sebenarnya untuk dilakukan evaluasi dan simpulan untuk perbaikan.

3.1.2. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2017: 2) metode kualitatif disebut metode yang artistik atau lebih bersifat seni. Dinamakan metode kualitatif karena data yang terkumpul terutama adalah data kualitatif. Menurut Nanang Wahyudi (2018: 35), data kualitatif adalah jenis data yang diungkapkan dalam bentuk kalimat/uraian-uraian, bahkan bisa

berupa cerita pendek. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, bahkan setelah selesai di lapangan.

Agar data-data yang diperoleh selama melaksanakan penelitian memiliki arti maka peneliti akan mengolah, menganalisis, dan menyajikan data dengan sistematis. Analisis data didalam penelitian kualitatif bersifat induktif dan berkelanjutan. Tujuan akhir dari analisis data kualitatif adalah peneliti dapat menjelaskan dan mendeskripsikan suatu data berupa tulisan, ucapan, serta perilaku yang diamati pada kondisi yang alamiah.

3.1.3. Horizon Waktu

Time horizon pengumpulan data dapat terbagi menjadi 3 menurut Husein Umar (2013:43) yang terdiri dari cross sectional (sekumpulan data untuk meneliti suatu fenomena tertentu dalam satu kurun waktu saja), longitudinal (data yang dikumpulkan dalam periode yang berbeda-beda), dan data panel (data yang dikumpulkan dari berbagai lembaga dan berbagai periode waktu).

Horizon waktu yang digunakan pada penelitian ini adalah horizon waktu cross-sectional, situasi studi ini dapat dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

3.1.4. Unit Analisis

Menurut A. Morrison (2017:166) unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis, unit analisis ini biasanya juga disebut sebagai unit observasinya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah kepala dinas, kepala sub bagian, dan kepala bidang pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh secara individu.

Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara mengenai akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data (Tutus Julantika, 2017: 1).

Data primer dapat berupa opini, hasil observasi, hasil penelitian baik secara individu maupun kelompok. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari koresponden dengan cara wawancara langsung kepada pihak yang paham tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pengukuran kinerja keuangan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh yakni Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain (Tutus Julantika, 2017). Dalam penelitian ini, data

sekunder diperoleh dari pihak ketiga atau dokumentasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu melakukan penelitian langsung pada objek penelitian dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh. Dan uji keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi. Menurut (Sugiyono, 2017: 65) triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode interview (wawancara), dokumentasi, dan observasi:

1. Interview (wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat pengajuan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden, atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi, Sanusi (2011:105). Wawancara akan dilakukan dengan kepala sub bagian keuangan agar memperoleh data yang lebih lengkap dan juga valid yang mungkin tidak terdapat pada dokumen. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan terbuka dan juga menggunakan alat perekam untuk memudahkan penulis dalam penulisan hasil wawancara karena akan diperoleh data yang lebih akurat dan dapat lebih mudah dalam memasukkannya ke laporan hasil penelitian.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis mulai dari mengumpulkan, menganalisa, dan pengelolaan data yang menghasilkan kumpulan dokumen yang berisi mengenai keterangan atas hal-hal yang menunjang berlangsungnya suatu kegiatan. Pengumpulan data sekunder dengan mengidentifikasi data yang diperoleh dari dokumen yang dijadikan sebagai alat kontrol utama untuk membuktikan kebenaran hasil wawancara (Tutus Julantika, 2017).

3. Observasi

Observasi menurut Sanusi (2011:77) adalah kegiatan yang dilakukan secara langsung untuk melihat keadaan obyek agar peneliti dapat mengumpulkan data yang diharapkan sesuai dengan tujuan penelitian kasus.

3.3. Teknik Analisis Data

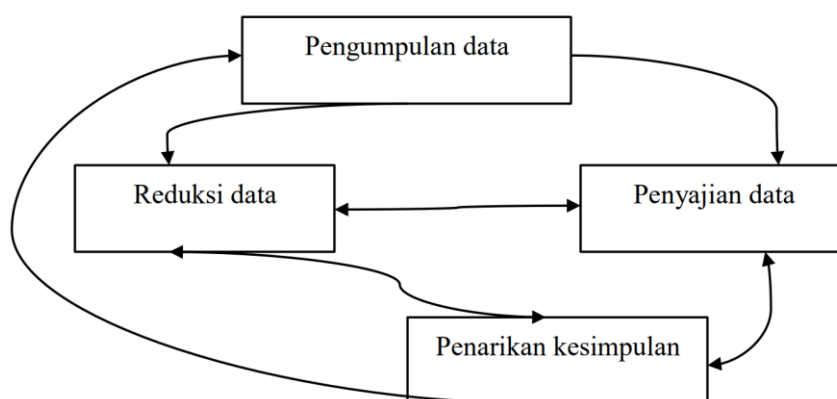
Pada dasarnya teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif (*descriptive qualitative analysis method*). Setelah semua data terkumpul, selanjutnya data yang bersifat kualitatif dalam hal ini bentuknya adalah ucapan tertulis atau wawancara dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dan dijalankan dengan beberapa sistem yaitu diklasifikasikan kemudian dianalisis.

Untuk analisis akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan kebudayaan Banda Aceh menggunakan analisis data dari Miles dan Humberman (Sugiyono, 2017: 129) bahwa aktivitas data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian

data, dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Pengumpulan data adalah pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Data-data yang dikumpulkan oleh peneliti berupa laporan dan bukti-bukti pendukung yang terkait dengan sistem akuntabilitas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh
2. Reduksi data adalah membuat kategori berdasarkan macam atau jenis yang sama, membuang data yang tidak diperlukan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.
3. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi dasar pijakan pada peneliti untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.
4. Penarikan kesimpulan adalah kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang merupakan jawaban rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

Adapun hubungan dari 4 tahap diatas termasuk dalam model interaktif berikut:



Gambar 3.1

Teknik Analisis Data

Sumber: Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

1.1.1.1. Tugas

Rincian tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh diatur berdasarkan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Pendidikan dan bidang Kebudayaan yang menjadi kewenangan Kota dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada kota.

1.1.1.2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai fungsi:

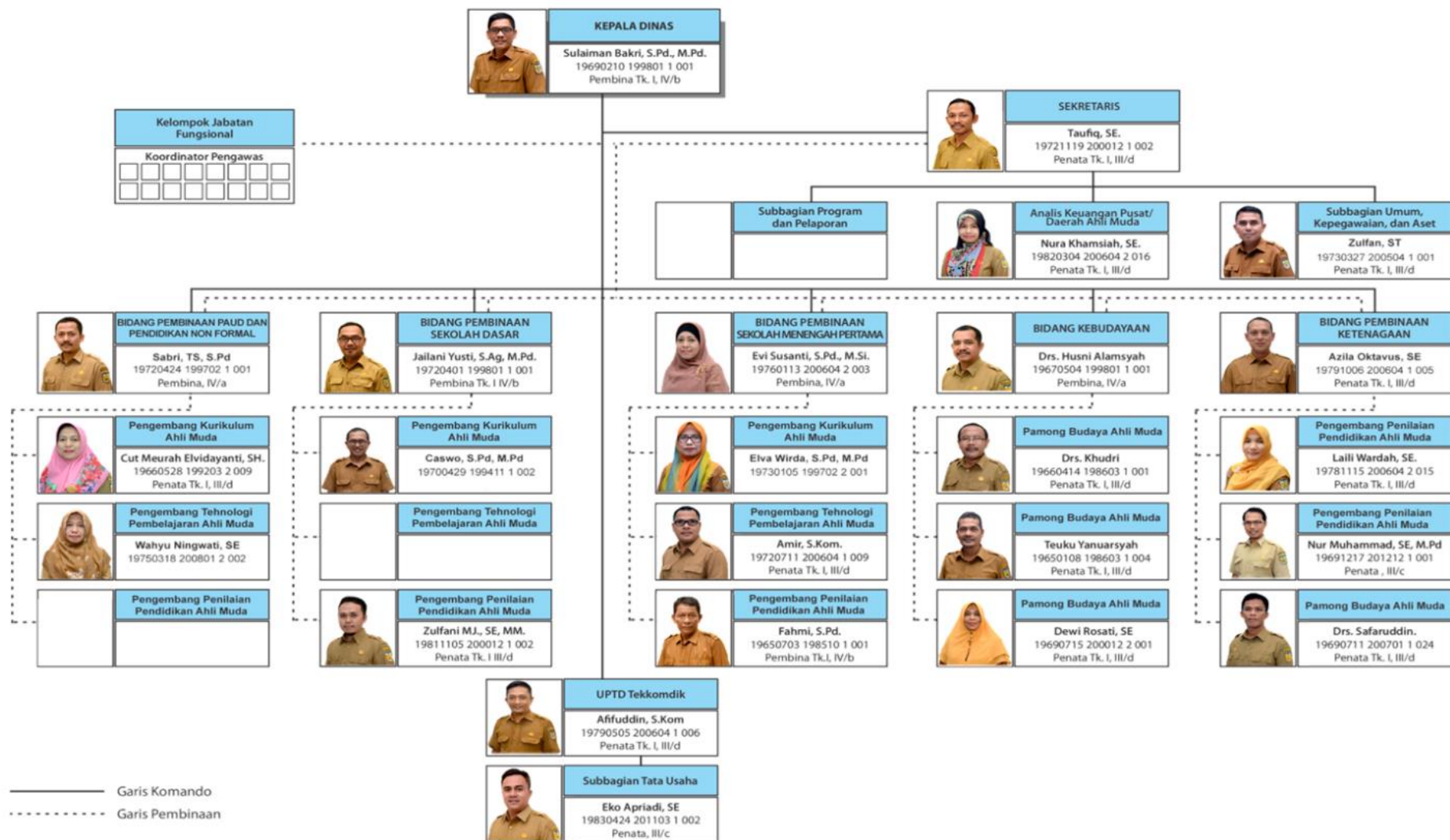
1. perumusan kebijakan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan;
4. pelaksanaan administrasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai kewenangan:

1. Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan yaitu :
 - a. pengelolaan pendidikan dasar;
 - b. pengelolaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal;
 - c. penetapan kurikulum muatan lokal pendidikan dasar, pendidikan anak usia dini, dan pendidikan non formal;
 - d. pemindahan pendidikan dan tenaga pendidikan;
 - e. penerbitan izin pendidikan dasar yang diselenggarakan oleh masyarakat;
 - f. penerbitan izin pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal yang diselenggarakan oleh masyarakat; dan
 - g. pembinaan bahasa dan sastra yang penuturnya dalam Kota.
2. Urusan Pemerintahan Bidang Kebudayaan yaitu:
 - a. pengelolaan kebudayaan yang masyarakat pelakunya dalam Kota;
 - b. pelestarian tradisi yang masyarakat penganutnya dalam kota;
 - c. pembinaan lembaga adat yang penganutnya dalam Kota;
 - d. pembinaan kesenian yang masyarakat pelakunya dalam Kota;
 - e. pembinaan sejarah lokal;
 - f. penetapan cagar budaya;
 - g. pengelolaan cagar budaya;
 - h. penerbitan izin membawa cagar budaya ke luar Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi; dan
 - i. pengelolaan museum

1.1.1.3. Struktur Organisasi

Dengan ditetapkannya Peraturan Walikota Banda Aceh nomor 62 Tahun 2018 Tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh berarti telah mempertegas peran dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh di era otonomi daerah. Struktur Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh secara rinci dapat dilihat pada bagan struktur sebagai berikut: 1) Kepala Dinas; 2) Sekretariat; 3) Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal; 4) Bidang Pembinaan Sekolah Dasar; 5) Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama; 6) Bidang Kebudayaan; 7) Bidang Pembinaan Ketenagaan; 8) Kepala Subbagian; 9) Kepala Seksi; 10) UPTD; dan 11) Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 4.1. Bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Sumber: LKJIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2022

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terdiri dari:

1. Unsur Pimpinan yaitu Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan dan bidang Kebudayaan yang menjadi kewenangan Kota dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Dinas mempunyai fungsi pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas, penyusunan program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi Dinas dibidang Pendidikan dan bidang Kebudayaan.

2. Unsur Pembantu Pimpinan yaitu Sekretariat, yang terdiri dari:

- a. Subbagian Program dan Pelaporan
- b. Subbagian Keuangan
- c. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Aset

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengelolaan urusan administrasi, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan tatalaksana, kearsipan, umum, perlengkapan dan peralatan, kerumahtanggaan, hukum, penyelenggaraan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Untuk melaksanakan tugas, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. penyiapan perumusan kebijakan operasional tugas administrasi, pengoordinasian, sinkronisasi, dan integrasi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;

- b. pelaksanaan pengelolaan urusan administrasi, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan tatalaksana, kearsipan, umum, perlengkapan dan peralatan, kerumahtanggaan, hukum; dan
 - c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas administrasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.
3. Unsur Pelaksana terdiri dari:
- a. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal
 - b. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar;
 - c. Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama;
 - d. Bidang Kebudayaan;
 - e. Bidang Pembinaan Ketenagaan;
 - f. Unit Pelaksana Teknis Dinas
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional

1.1.2. Sumber Daya Aparatur

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh didukung oleh sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang untuk peningkatan kinerja. Jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh akhir tahun 2022 berjumlah 3.927 personil yang terdiri dari 1.610 personil Pegawai Negeri Sipil (PNS), 148 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan 2.169 Non ASN dan honor yayaan untuk Satuan pendidikan swasta, klasifikasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan jabatan dan pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Sumber Daya Pegawai dan Guru Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh
(Per Desember 2022)

NO	URUSAN PENDIDIKAN	Berdasarkan Golongan				Berdasarkan Status kepegawaian				Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan								KET
		GOL IV	GOL III	GOL II	GOL I	PNS	PPPK	Non PNS/Peg YYS	Jlh	S2	DIV-S1	D3	D1-D2	SMA	SMP	SD	Jlh	KET
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	8	34	15		57		9	66	8	36	4	1	17			66	
2	UPTD Sanggar Tekkomdik		4			4		4	8		6		1	1			8	
3	Pengawas	21	4			25			25	14	11						25	
4	SPNF	4	5	2		11		15	26	1	21			4			26	
5	Kepala SMP	20	1			21		13	34	14	20						34	
6	Guru SMP	252	252	1		505	27	295	827	75	738	14					827	
7	Pegawai SMP	1	36	32		69		171	240	6	110	23	5	95	1		240	
8	Kepala SD	51	18			69		19	88	35	53						88	
9	Guru SD	190	412	9		611	120	505	1236	48	1144	6	25	13			1236	
10	Pegawai SD		8	10	1	19		268	287	1	134	30	11	102	8	1	287	
11	Kepala TK	14	20			34		142	176	6	134	6	2	28			176	
12	Guru TK	35	140	5		180	1	719	900	3	622	21	54	199	1		900	
13	Pegawai TK		2	3		5		9	14		5	2	2	4	1		14	
	JUMLAH	596	936	77	1	1610	148	2169	3927	211	3034	106	101	463	11	1	3927	

Sumber: LKJIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2022

Adapun sumber daya lainnya bersumber pada aset tetap yang menjadi pendukung keberhasilan pencapaian sasaran dan kegiatan yang telah ditetapkan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan didukung dengan sarana dan prasarana/aktiva tetap dengan nilai keseluruhan per 31 Desember 2022 sebesar Rp. 651.371.749.781 seperti yang terlihat pada tabel berikut ini;

Tabel 4.2
Nilai Sarana dan Prasarana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kota Banda Aceh berdasarkan kelompok Aset Tetap Tahun 2022
(Per 31 Desember 2022)

No.	Nama Bidang Barang	Nilai Buku
1	Tanah	330.667.049.897
2	Peralatan Mesin	10.553.909.471
3	Gedung dan Bangunan	298.366.947.278
4	Jalan, Jaringan dan Irigasi	91.018.699
5	Aset Tetap Lainnya	11.692.824.436
Jumlah		651.371.749.781

Sumber: LKJIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2022

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa (1) aset tanah sebesar Rp. 330.667.049.897,00; (2) Peralatan dan mesin sebesar Rp. 10.553.909.471,00; yang terdiri dari peralatan kantor, komputer, mebelair, alat peraga dan olahraga; (3) Gedung dan bangunan sebesar Rp. 298.366.947.278,00; yang terdiri dari Gedung kantor dan pagar; (4) Jalan, jaringan dan irigasi Rp. 91.018.699,00 yang terdiri dari bangunan dan jaringan air; (5) Aset Tetap Lainnya Rp. 11.692.824.436,00; terdiri dari barang perpustakaan dan barang bercorak kebudayaan. Sehingga sampai dengan Tahun 2022 total asset tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh mempunyai nilai sebesar Rp. 651.371.749.781.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2021

Penilaian/ evaluasi SAKIP untuk tahun 2021 berlandaskan pada Permen PAN-RB Nomor 88 tahun 2021. Berdasarkan data yang didapat dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh uraian penilaian SAKIP Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2021

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
1.	Perencanaan kinerja	30.00	21.30
2.	Pengukuran kinerja	30.00	19.20
3.	Pelaporan kinerja	15.00	10.20
4.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal	25.00	17.25
Nilai Hasil Evaluasi		100.00	67.95
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		-	B

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2021.

4.2.2. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2022

Penilaian/ evaluasi SAKIP untuk tahun 2022 berlandaskan pada Permen PAN-RB Nomor 88 tahun 2021. Berdasarkan data yang didapat dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh uraian penilaian SAKIP Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kota Banda Aceh Tahun 2022

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
1.	Perencanaan kinerja	30.00	22.20
2.	Pengukuran kinerja	30.00	19.20
3.	Pelaporan kinerja	15.00	9.15
4.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal	25.00	16.25
Nilai Hasil Evaluasi		100.00	66.80
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		-	B

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2022.

4.3. Hasil Penelitian dan Analisis

Sesuai dengan latar belakang, perumusan masalah, landasan teori dan metodologi penelitian seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka pada bagian ini akan dijabarkan hasil penelitian yang didapat melalui wawancara dengan informan yang dipilih. Agar data yang didapat valid dan tepat, maka pemilihan informan menjadi bagian yang sangat penting dan menjadi hal yang diperhatikan dalam penelitian ini. Informan dalam penelitian ini diantaranya: 1) Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) Kota Banda Aceh, 2) Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Aset Disdikbud Kota Banda Aceh, 3) Kasubbag Keuangan Disdikbud Kota Banda Aceh, 4) Kepala Bidang Pembinaan SMP Disdikbud Kota Banda Aceh.

Analisis akuntabilitas kinerja instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang akan dibagi menjadi 5 subbagian sesuai dengan Perpres No 29 Tahun 2014 yaitu: 1) Perencanaan strategis, 2) Pengukuran kinerja, 3)

Pelaporan kinerja, 4) Evaluasi interna, dan 5). Capaian kinerja. Selanjutnya dari hasil penelitian tersebut akan dibandingkan dengan peraturan-peraturan yang berlaku saat ini maupun dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja. Sehingga dari hal tersebut akan didapat bagaimana gambaran akuntabilitas kinerja yang ideal atau yang sudah terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

1.3.1. Perencanaan Strategis

Sebelum melaksanakan kinerja terlebih dahulu kinerja tersebut harus direncanakan atau dilakukan perencanaan kinerja. Perencanaan kinerja ini dilaksanakan sebelum tahun anggaran dimulai. Perencanaan kinerja merupakan komponen pertama yang menjadi bahan penilaian SAKIP.

Sesuai lampiran Permen PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, pada komponen perencanaan strategis dibagi menjadi 3 sub komponen sebagai berikut;

1. Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia dengan bobot 6%
2. Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) dengan bobot 9%
3. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dengan bobot 15%

Perencanaan kinerja pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menyesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

(RPJMD). Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ibu Evi Susansi selaku Kepala Bidang Pembinaan SMP Disdikbud Kota Banda Aceh sebagai berikut:

“Semua SKPD itu dalam hal menyusun Renstra (Rencana Strategi) itu ada panduan yang diberikan oleh Bappeda (badan Perencanaan Pembangunan Daerah), Bappeda turunan dari Kemendagri tentunya jadi kalau terkait dengan mekanisme penyusunannya itu kita tidak bisa buat sendiri sudah ada ketentuan dia dari mulai bab 1 sampai dengan seterusnya. Kemudian isi di dalam setiap subtransi tentunya harus menjawab visi dan misi yang dituangkan oleh kepala daerah. Kemudian kepala daerah juga dalam hal mewujudkan visi misi itu juga harus mendukung program-program pemerintah pusat, jadi seperti itu. Nah khusus kita Dinas Pendidikan nanti harus menjawab bagaimana program-program pemerintah pusat, pemerintah provinsi terkait dengan pendidikan, jadi kalau ditanya bagaimana menyusunnya kan luas sekali nih jawaban nya. Pertama kalau dari sisi aturan outline sudah jelas panduannya ada. Daftar isinya apa, bentuk covernya bagaimana bab 1 bab 2 nya bagaimana tentunya sudah ada aturan. Tidak bisa kita lain-lain, nanti regulasi-regulasi yang dicantumkan kedalam juga sudah ada di dalam aturan seperti itu. Tentunya hal hal yang diatur itu harus kita update, kemudian regulasi-regulasi yang wajib masuk itu gak boleh kita gak masukan. Secara subtransi kita harus mendukung semua program pemerintah pusat, pemprov maupun pemko. Kita juga harus menjawab di renstra tersebut apa apa yang sudah kita evaluasi di permasalahan Pendidikan dari PAUD sampai dengan SMP. Jadi kayak bidang kita, urusan pendidikan itu ada namanya urusan wajib gitukan, jadi gak bisa lari dari sana.”

Selanjutnya Bu Evi Susanti juga menambahkan mengenai hambatan yang dialami dalam pembuatan perencanaan kinerja yakni:

“Biasanya kita kesulitan nya itu, nih sebenarnya klise ya alasannya tapi memang itu pula yang terjadi di faktanya adalah yang pertama waktu yang diberikan itu singkat, jadi kita selalu didesak dengan *deadline*, misalnya tanggal sekian harus selesai. Dinas pendidikan dan kebudayaan ini urusannya besar, luas dan kompleks. Itu dia hambatan nya waktu sih. Yang lain sih gak terlalu.”

Sementara itu Bapak Sulaiman Bakri selaku Kepala Disdikbud, juga menyampaikan hal yang selaras yaitu:

“Dalam penyusunan rencana kerja dinas pendidikan tentunya melibatkan seluruh bidang yang ada di dinas pendidikan, dalam penyusunannya perwakilan perbidang akan menyampaikan apa yang menjadi sasaran penetapan kinerja. Sasaran kinerja ini tentunya harus mendukung visi dan misi dari Kota Banda Aceh yang tertuang dalam RPJMD Kota Banda Aceh khususnya dalam bidang pendidikan.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa perencanaan kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh menyesuaikan dengan IKU dalam dokumen RPJMD Kota Banda Aceh. Proses perencanaan kinerja berlangsung panjang dan tidak ada hambatan dalam proses perencanaan kinerja. Sedangkan pada pelaksanaan kinerja terdapat hambatan tetapi tidak signifikan, yaitu waktu dan luasnya cakupan Disdikbud Kota Banda Aceh, namun hal ini tidak berdampak pada indikator perencanaan kinerja instansi. Hal ini terlihat dari nilai evaluasi AKIP Disdikbud Kota Banda Aceh yang meningkat untuk indikator perencanaan kinerja yang pada tahun 2021 sebesar 21,30 untuk tahun 2022 menjadi 22,20.

1.3.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Permen PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) merupakan komponen kedua dalam penilaian AKIP, pengukuran kinerja dibagi menjadi 3 sub komponen, antara lain:

- 1) Pengukuran kinerja telah dilakukan dengan bobot 6%
- 2) Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dengan bobot 9%

- 3) Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien dengan bobot 15%

Kinerja yang telah dilaksanakan pada satu tahun anggaran kemudian dilakukan pengukuran. Pengukuran kinerja ini bersifat penting, karena untuk mengetahui apakah target kinerja tercapai secara maksimal atau tidak. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi dengan target kinerja yang seharusnya dicapai. Selain membandingkan realisasi dengan target kinerja juga dilakukan penilaian efisiensi pada tiap-tiap sasaran. Hasil evaluasi AKIP Disdikbud Kota Banda Aceh untuk tahun 2021 dan 2022 komponen pengukuran kinerja mendapatkan nilai tetap yaitu 19,20.

Cara mengukur kinerja di Disdikbud Banda Aceh menurut Ibu Evi Susanti adalah sebagai berikut:

“Kami sudah di ikat dengan target yang ditulis, setiap kabid, kasi itu awal tahun ada menandatangani tapkin namanya (penetapan kinerja) jadi tapkin yang sudah di tanda tangani itu yaa kita kerjanya berdasarkan tapkin itu, kemudian kalau masalah anggaran sudah juga dituangkan realisasi aliran kas nya jadi kita masing-masing sudah bertanggungjawab untuk menjaga itu. Jadi nanti pak Kadis tinggal tagih aja, jadi beliau udah tau tu kalau yang program ini udah selesai pada bulan sekian kemudian kalau ada anggarannya sudah harus terealisasi 100% pada bulan sekian itu sudah pasti di tagih pada kami. Nah setiap bulan kami memberikan laporan realisasi fisik dan anggaran lengkap dengan dokumentasinya kepada bidang program. Sederhananya mengukur kinerja ya dengan membandingkan realisasi dengan target kinerja yang sudah dibuat”

Dan juga Ibu Nura Khamsiah selaku Kasubag Keuangan Disdikbud Kota Banda Aceh, menyampaikan bahwa:

“Kinerja yang baik adalah kinerja yang mencapai targetnya, dan penggunaan anggran yang sesuai dengan rencana awalnya, atau bahkan lebih baik lagi kerjaan tercapai tapi anggrannya kurang dari

yang direncanakan, istilahnya kerja jalan tapi dananya bisa dikurangi. Tapi selama ini kinerja dan program yang ada di dinas pendidikan sudah berjalan sesuai dengan anggaran yang ditetapkan. Paling ada sisa dana dari total seluruh anggaran pertahun sebanyak lima ratus ribu rupiah paling banyak, ini pun disebabkan karna adanya kontrak-kontrak yang mungkin dalam perjalanannya nilainya berkurang.”

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam pengukuran kinerja tidak ada hambatan, sehingga proses pengukuran kinerja berjalan dengan lancar. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target kinerja dengan realisasi yang harus dicapai dengan memperhitungkan efisiensi dan efektivitas dari kinerja tersebut.

1.3.3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja adalah hasil akhir setelah pelaksanaan kinerja. Pelaporan kinerja merupakan bentuk tanggung jawab instansi kepada pemerintah atas penggunaan anggaran. Hasil evaluasi AKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2021-2022 dalam komponen pelaporan kinerja mengalami penurunan nilai dari 10,20 menjadi 9,15. Pelaporan kinerja ini memiliki bobot 15% dengan sub komponen sesuai Permen PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan sebagai berikut:

1. Terdapatnya dokumen laporan yang menggambarkan kinerja dengan bobot 3%
2. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta Upaya perbaikan/ penyempurnaan dengan bobot 4,5%

3. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan bobot 7,5%

Dalam teori sistem pengendalian manajemen dinyatakan bahwa pelaporan kinerja non keuangan dalam organisasi sektor publik sangat penting karena organisasi sektor publik banyak menghasilkan output yang sifatnya tidak berwujud, seperti pelayanan publik yang sulit untuk diukur kinerjanya dari aspek finansial. Pelaporan kinerja tersebut nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja.

Terkait penurunan nilai komponen pelaporan kinerja, Bapak Zulfan selaku Kasubbag Umum, Kepegawaian, dan Aset berpendapat:

“Penurunan laporan kinerja berarti ada dari poin-poin yang harus ada dalam komponen pelaporan kinerja yang kurang pas atau belum maksimal disampaikan oleh dinas pendidikan pada tim penilai, yang dalam hal ini inspektorat. Kalau dilihat dari hasil evaluasi AKIP ini, bagian dokumen laporan yang menggambarkan kinerja kecil poinnya setengah dari target. Jadi ya mungkin dokumen yang kita kumpulkan kurang, walaupun dalam prosesnya ada kesempatan untuk memperbaiki. Tapi Kembali lagi karena kurangnya tenaga di dinas pendidikan ini, jadi kita ya merasa sudah cukup saja dengan nilai yang ada”

Kemudian Bu Evi Susanti juga memberikan pendapatnya mengenai pelaporan kinerja kepada pimpinan dan kaitannya untuk keperluan AKIP sebagai berikut:

“Kalau secara laporan bapak gak nuntut untuk beliau karna kami sudah disibukan dengan laporan yang dituntut oleh pihak eksternal. Karena hambatan dan kendala ya di waktu dan tenaga kinerjanya yang kurang.”

Kemudian Bapak Sulaiman Bakri menyampaikan tanggapan mengenai nilai komponen pelaporan yang turun dari tahun 2021 ke tahun 2022 sebagai berikut.

“Pelaporan turun nilai, pasti jadi bahan evaluasi, tapi hal ini disebabkan karena kegiatan yang bertambah banyak, namun tenaga kerja dan stafnya yang semakin berkurang, sebab penerimaan pegawai tidak ada. Mutasi pegawai masuk juga tidak ada. Setiap tahunnya ada yang pensiun. Sekarang kondisinya di dinas pendidikan ini, satu orang kabid dengan satu orang kasi, yang seharusnya satu orang kabid dibantu tiga atau empat orang kasi. Sehingga membuat tenaga yang ada sekarang bekerja harus dua kali lipat. Bukan hanya laporan ke sistem, Tapi juga harus memenuhi laporan *hardcopy*nya ke penilai. Sehingga tidak ada org yg mengurusnya. Contohnya, harus mengantar *hardcopy* ke BPKK, walaupun laporan pada aplikasi bahan sudah selesai di upload. Namun untuk turun ke kantor BPKK mengantar laporan karena tidak adanya tenaga, membuat hal ini tertunda dan terlupa kadang, walau secara online sudah dilaporkan.”

Selanjutnya Bapak Sulaiman Bakri menambahkan,

“Walaupun memang sudah ada sistem yg terikat, tetapi tetap ada pertimbangan tertentu kita minta koordinasi ke admin dari aplikasi pelaporan, misalnya karena dinas pendidikan itu tidak sama besarnya yg diurus dengan dinas lain. Karena satu urusan dispen sama dengan tiga kali dinas lain. Contoh kita hari ini diharuskan upload anggaran, RKA. Deadline harus selesai hari ini. Bagi dinas lain yang kecil cakupan wilayah kerjanya, sedikit yang diupload, sementara dinas pendidikan banyak yang harus diupload karena banyaknya anggaran dan banyaknya kegiatan. Hal ini bisa dikoordinasikan dengan admin untuk penambahan waktu pengerjaan, ya walaupun tidak lama-lama juga.”

Hasil dari wawancara mengenai pelaporan kinerja dapat disimpulkan bahwa pelaporan kinerja dilakukan secara daring dan tertulis. Pelaporan daring memiliki tenggat waktu yang harus segera dipenuhi oleh Disdikbud Kota Banda Aceh. Namun dikarenakan kekurangan tenaga untuk laporan secara tertulis/ *hardcopy* ini sering tertunda karena banyaknya kegiatan yang ada di Disdikbud

Kota Banda Aceh. Pelaporan kinerja bersifat penting karena sebagai bentuk pertanggungjawaban instansi karena telah memakai uang Negara dan untuk mempertanggungjawabkan bagaimana hasil. Bentuk pertanggungjawaban kinerja tersebut dituangkan dalam sebuah laporan, yaitu LAKIP. LAKIP disusun berdasarkan SAKIP.

1.3.4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan bagian yang penting, karena evaluasi digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan masing-masing indikator kinerja. Hasil evaluasi AKIP dalam komponen evaluasi internal Disdikbud Kota Banda Aceh tahun 2021-2022 mendapatkan penurunan nilai dari 17,25 ke 16,25 dengan penilaian bobot penilaian 25%.

Dalam teori sistem pengendalian manajemen, evaluasi kinerja dilakukan dengan dua cara, yaitu melakukan evaluasi kinerja organisasi dan evaluasi program. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui apabila program yang dilaksanakan tidak efektif maka perlu dilakukan pengkajian ulang terhadap strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan oleh Kemen PAN-RB atau Gubernur.

Ibu Evi Susanti menyampaikan pendapat mengenai strategi yang sudah diatur dengan evaluasi kinerja,

“Yang pertama kalau sudah ada Renstra selama 5 tahun, yang sudah pasti semua itu dituangkan lagi jabarannya dalam DPA namanya untuk setiap tahun, DPA itu Dokumen Penggunaan Anggaran apa yang sudah kita tuangkan di dalam Renja maupun Renstra kita pasti harus di support dengan anggaran lalu kegiatan-kegiatan itu yang udah kita tuangkan itu bisa kita wujudkan. Tentunya kita membuat perencanaan program dan kegiatan melalui RKA tapi kalau RKA itu sudah dibahas dan disetujui jadilah DPA

namanya dan baru bisa kita jalankan. Nah setelah sudah disahkan dan ditanda tangani kepala dinas strateginya membagi kepada 5 bidang dan 1 sekretariat, untuk apa, untuk bertanggung jawab semua program dan kegiatan yang sudah dituangkan untuk mencapai tujuan yang sudah dituangkan di renstra itu jadi pertahunnya di evaluasi.”

Selanjutnya Ibu Evi Susanti menambahkan mengenai evaluasi yg dilakukan di dalam Disdikbud Kota Banda Aceh.

“Jadi gini kita kan ada masing-masing bidang dipimpin oleh yang namanya kabid, jadi evaluasi kalau pak kadis seminggu sekali dilaksanakan melalui rapat rutin bersama seluruh kabid, kasi dan kasubbag setiap senin selesai apel gitu. Evaluasi ini tidak semuanya harus tertulis jadi dalam bentuk rapat nanti bapak tanyak progress kerjaan sekaligus meyampaikan informasi terkini apa yang harus kami tinjau terkait pengembangan dalam bidang pendidikan, apa permasalahan yang terjadi di sekolah karena kita umumnya kan sekolah gitu. Nanti kami memberikan laporannya gitu kan dan nanti dirapat itu pun juga ada diskusi apa strategi yang kita ambil untuk melaksanakan program-program tersebut.”

Kemudian Bapak Sulaiman Bakri menyampaikan,

“Khususnya untuk dinas pendidikan rangkaian pelaksanaan SAKIP sdh berjalan sebagaimana adanya, dan seluruh kegiatan sudah terkoordinasi dengan beberapa aplikasi juga. Baik itu laporan maupun progresnya, harus dilaporkan ke dalam aplikasinya. Mau tidak mau harus dilaporkan. Jadi tidak bisa ditunda-tunda, maka secara tidak langsung pelaporan setiap bidang ke dalam aplikasi sudah dapat menjadi dasar evaluasi bagi kita. Kalau pertanyaan pada posisi hari ini masih sesuai apa-apa yang ada di dalam renstra, renja dan juga tapkinnya jadi belum ada yang meleset dan walaupun ada yang sama sekali tidak dikerjakan atas intruksi dari sana gak boleh kerjakan karna anggarannya tidak ada. Tapi kalau untuk kegiatan kabid SD dan SMP misalnya ada ataupun tidak ada anggaran harus lanjut karna sifatnya wajib semua dan itu sesuai dengan waktunya, misal contoh gak mungkin ujian kelas enam atau kelas sembilan dikerjakan tidak tepat waktu, PPDB memang harus bulan Mei dan udah terjadwal oleh kementerian. Pasti akan tercapai karna kita udah dideadline dengan waktu yang udah dijadwalkan.

Dari wawancara yang telah dilakukan tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja harus dilakukan guna untuk mengetahui tingkat keberhasilan

capain kinerja instansi pemerintah dari indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen RPJMD. Dari hasil evaluasi AKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2021 dan 2022 telah mendapatkan nilai dengan kriteria “B”, hal tersebut mengindikasikan bahwa SAKIP pada Disdikbud Kota Banda Aceh sudah baik, walaupun masih ada beberapa komponen yang perlu ditingkatkan agar terwujudnya SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang ideal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, maka penulis dapat menarik kesimpulan, dilihat dari hasil penelitian yang didapat berdasarkan dengan Indikator yang digunakan menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), menunjukkan bahwa pelaksanaan Akuntabilitas yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh belum sepenuhnya berjalan secara optimal khususnya pada bagian pelaporan kinerja dan evaluasi internal, hal ini tentunya menuntut dinas pendidikan dan kebudayaan untuk kedepannya terus melakukan perbaikan pada setiap pelaporan program dan kegiatan yang ada agar dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam Renstra serta indikator kinerja utama (IKU) yang termuat dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Adapun yang menjadi hambatan dalam pelaporan dan evaluasi internal akuntabilitas kinerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh adalah karena kurangnya tenaga kerja dan cakupan wilayah kerja yang sangat luas sehingga dokumen-dokumen laporan dibuat tidak disampaikan tepat pada waktunya. Berdasarkan dokumen laporan hasil evaluasi AKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh tahun 2021 dan 2022 menunjukkan bahwa hal tersebut berdampak pada nilai akuntabilitas kinerja

instansi.

5.2.Saran

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, maka peneliti dapat memberi sasaran dan masukan agar kedepannya kinerja yang dihasilkan dapat lebih baik lagi.

1. Perlu adanya perbaikan dalam pelaporan akuntabilitas kinerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. Perlu adanya Peningkatan Kinerja pada masing-masing sub bagian serta perlunya melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala pada setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan agar setiap program dan sasaran yang ditargetkan bisa sesuai dengan yang diharapkan.
3. Perlunya mengoptimalkan anggaran yang ada untuk terealisasinya capaian kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Morissan M. dkk (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- AR. Mustopadidjaya (2002). *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: LAN.
- Abdul Halim (2002). *Akuntansi Sektor Publik akuntansi Keuangan Daerah Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aman, A., T. A. Al-Shbail, dan Z. Mohammed (2013). *Enhancing Public Organization Accountability through E-Government System. International Journal of Conceptions on Management and Social Science*, 1(1): 15-21
- Anton Wibisonom. (2019). “Memahami Metode Penelitian Kualitatif”. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>. Diakses 02 Desember 2022.
- Aryani K. Waworundeng (2022). “Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, Universitas Sam Ratulangi. Vol. 6 No.1 Juli-Desember tahun 2022, halaman 525 – 532.
- Bebby Nurtesha Putri (2019). *Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kubu Raya*. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 11, No. 2, 2019, pp. 276-88.
- Daft (2010). *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Gibson (1997). *Organization and Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Guy (2023). “Pengertian Akuntabilitas Menurut Pendapat Para Ahli”. <http://rimaru.web.id>. Diakses 25 Maret 2023.
- Husein Umar (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2021.
- Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2022.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2021.

- Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2022.
- Mahsun (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mulyadi (2007). *Akuntansi Biaya. Edisi Ke-5*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nanang Wahyudi. (2018). “*Penerapan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di SMK Negeri 2 Lumajang*”. Diunduh dari <http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id> . Diakses 02 Desember 2022.
- Nur Hafiza Afni (2021). *Analisis Akuntabilitas Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*. Skripsi S1, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru. Tidak dipublikasikan.
- Peratura Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Ria Ristyana (2017). *Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Ponogoro*. Universitas Brawijaya.
- Rifqi Nur Pratama (2017) *Analisis Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) (Studi Kasus pada Pemerintahan Kota Yogyakarta)*. Skripsi S1, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta. Tidak dipublikasikan.
- Santoso (2013). *Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 1, No. 4, 2013.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti (2003). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Ilham Jaya.
- Sembiring, M (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Penerbit Fokus Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: Alfabeta

- Syahrudin Rasul (2002). *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja Dan Anggaran*. Jakarta: Detail Rekod.
- Tania Febrianti dan Indrawati Yuhertiana (2021) “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur*. Vol.14, No.1, Juli 2021, pp. 137 – 146, Edisi Juni 2021.
- Tutus Julantika, Djoko Supatmoko, & Taufik Kurrohman. (2017). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Studi Kasus SDN Pringgowirawan 02 Jember). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Volume IV (I), 30-31
- Wahyu Ristina (2018). *Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian Kelautan dan Perikanan (Studi Kasus Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah Negeri Bone)*. Skripsi S1, Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar. Tidak dipublikasikan.

Lampiran 1.**DOKUMENTASI WAWANCARA PENELITIAN**

Wawancara bersama Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, Bapak Sulaiman Bakri, S.Pd., M.Pd.



Wawancara bersama Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, Ibu Evi Susanti, S.Pd., M.Si.



Wawancara bersama Kepala Subbagian Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, Ibu Nura Khamsiah, SE.



**Wawancara bersama Kepala Subbagian Umum,
Kepegawaian dan Aset**

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, Bapak Zulfan, ST.

Lampiran 2.



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH

INSPEKTORAT

Jln. Prof Ali Hasyimi Lr. Keuchik Daud Gampong Pango Raya
Kecamatan Ulee Kareng Kota Banda Aceh
Telp/Fax. (0651) 8057123

Nomor : 710/53 /IBA-LHE/2022

Sifat : Segera

Lampiran : -

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem
Akuntabilitas Kinerja Dinas
Pendidikan dan Kebudayaan Kota
Banda Aceh Tahun 2021

Banda Aceh, 6 April 2022 M

4 Ramadhan 1443 H

Kepada

Yth. Kepala Dinas Pendidikan dan
Kebudayaan Kota Banda Aceh
di -

Banda Aceh

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2021 sesuai dengan Surat Keputusan Keputusan Walikota Banda Aceh Nomor 131 tahun 2022 tanggal 24 Maret 2022, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
 - b. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi Akip meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari Perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja Jangka Panjang, perencanaan kinerja Jangka Menengah, dan perencanaan kinerja Jangka Pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja. Ruang lingkup evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mencakup, antara lain :
 - a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
 - b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja;

- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategis/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
 - d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesnyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
 - e. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.
3. Evaluasi AKIP dilaksanakan dengan cara evaluasi terbatas yaitu menggunakan Langkah-langkah pada evaluasi sederhana ditambah dengan berbagai konfirmasi, pengujian dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu.
 4. Evaluasi AKIP dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen yaitu Perencanaan kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
 5. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d.100. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai sebesar 67.95 dengan katagori B (Baik). Dengan uraian penilaian sebagai berikut :

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
I	Tahun 2020		
	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015		
A.	Perencanaan Kinerja	30,00	0,00
B.	Pengukuran Kinerja	25,00	0,00
C.	Pelaporan Kinerja	15,00	0,00
D.	Evaluasi Internal	10,00	0,00
E.	Capaian Kinerja	20,00	0,00
	Nilai Hasil Evaluasi	100,00	0,00
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja	-	-
II	Tahun 2021		
	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021		
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	21,30
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	19,20
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	10,20
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,25
	Nilai Hasil Evaluasi	100,00	67,95
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja	-	B

6. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh , dengan rincian sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja yang dibuat oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai 21.30 dari bobot yang ditetapkan 30.00 yang terdiri dari penilaian atas dokumen Perencanaan kinerja ;

a) Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia : 5,40

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh telah memiliki Dokumen Perencanaan Kinerja berupa Renstra Nomor 800/A1/2684.a/2020 tanggal 4 desember 2020 tentang perubahan atas keputusan kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Nomor 3600.a/2018 Tentang Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2017-2022 ; Rencana kerja perubahan (Renja-P) Tahun 2021 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ; Perjanjian Kinerja tahun 2021 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh ; Serta DPPA Nomor A.1/1.01.2.22.0.00.02.00/004/2021 tanggal 22 Oktober 2021

b) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) : 5.40.

Masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi yaitu :

- Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis namun target yang telah ditetapkan belum dibagi per semester.

c) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan : 10.50.

Masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi yaitu :

- Rencana aksi kinerja belum sepenuhnya dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja belum dipantau secara berkala. Hal ini terlihat dengan belum adanya daftar hadir, notulen, dokumentasi rapat evaluasi capaian kinerja, atau laporan monitoring evaluasi)

2). Pengukuran Kinerja.

Pengukuran Kinerja yang disusun oleh Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai 17.47 dari bobot yang ditetapkan 30.00 yang terdiri:

a) Pengukuran Kinerja telah dilakukan : 4.20

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU), namun belum ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja (SOP).

b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan : 4.50.

Masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi yaitu:

- Pimpinan belum sepenuhnya selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
Telah ada Keputusan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Nomor 800/A1/221/a/2021 Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh namun belum dilengkapi dengan adanya Notulen Rapat, dan Laporan Pencapaian Kinerja atau jika ada memberi rekomendasi terkait kendala capaian target sesuai hasil pengukuran kinerja.
- Pengukuran kinerja belum sepenuhnya telah dilakukan secara berkala. Hal ini terlihat dari dokumen yang disampaikan hanya pengukuran kinerja sampai triwulan II.
- Setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
Perjanjian Kinerja telah ada namun belum dilengkapi dengan adanya laporan Monev masing-masing jenjang sesuai jadwal Renaksi/sidak (Ka OPD ke Bidang, Bidang terhadap seksi, seksi terhadap staf.
- Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
Belum ada pengumpulan data kinerja yang telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi). Pengumpulan data kinerja minimal menggunakan aplikasi sederhana dengan rumus-rumus excell (sheet-sheet per PK).
- Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Belum ada pengukuran kinerja yang telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi). Pengukuran kinerja per PK (membandingkan target dengan capaian per periodik sehingga tampak grafik dan keterangannya.

- c) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien : 10.50.

Masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi yaitu: Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Hal ini terlihat dari belum adanya daftar hadir, notulen, dan dokumentasi rapat evaluasi capaian kinerja.

3). Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja yang dibuat oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai 10.20 dari bobot yang ditetapkan 15.00 yang terdiri dari :

- a) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja : 1,80

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), namun Masih terdapat kriteria yang belum dipenuhi yaitu :

- Laporan Kinerja belum disusun secara berkala (Triwulan/Semester)
- Belum ada pernyataan laporan kinerja telah direviu
- Laporan kinerja belum dipublikasikan di website Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

- b) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya : 3.15.

Masih terdapat kriteria yang belum dipenuhi yaitu :

- Laporan kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah/Renstra (Dokumen Lkjp)
- Laporan kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

- c) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya : 5.25

Masih Terdapat Kriteria yang belum dipenuhi yaitu :

- Laporan Kinerja berkala belum sepenuhnya telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. Hal ini terlihat dari belum adanya laporan kinerja yang dibuat dan direvisi secara berkala.
- Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. Hal ini terlihat dari belum adanya laporan Monev.

4). Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Internal Kota Banda Aceh memperoleh nilai 17.25 dari bobot yang ditetapkan 25.00, yang terdiri dari :

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan : 4.00
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai : 4.50
- c) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja : 8.75

7. Rekomendasi evaluasi AKIP tahun 2019 belum sepenuhnya ditindaklanjuti, hal ini terlihat dari adanya dokumen-dokumen yang disampaikan dalam evaluasi SAKIP tahun 2021 masih belum dilengkapi sesuai dengan yang direkomendasikan.

8. Terhadap permasalahan yang dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut :

- a) Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja pada website Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.
- b) Melakukan pembagian target kinerja triwulan dalam dokumen perencanaan kinerja.
- c) Memantau Rencana aksi secara berkala dengan melampirkan daftar hadir, notulen, dokumentasi rapat evaluasi capaian kinerja, dan laporan monitoring evaluasi.
- d) Menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja (SOP) dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

- e) Melibatkan pimpinan sepenuhnya sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja dengan melampirkan Notulen Rapat, dan Laporan Pencapaian Kinerja atau jika ada memberi rekomendasi terkait kendala capaian target sesuai hasil pengukuran kinerja.
- f) Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dengan membuat laporan Monev masing-masing jenjang sesuai jadwal Renaksi/sidak (Ka OPD ke Bidang, Bidang terhadap seksi, seksi terhadap staf).
- g) Melakukan Pengumpulan data kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi minimal menggunakan aplikasi sederhana dengan rumus-rumus excell (sheet-sheet per PK).
- h) Melakukan Pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) minimal Pengukuran kinerja per PK (membandingkan target dengan capaian per periodik sehingga tampak grafik dan keterangannya.
- i) Memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dengan melampirkan daftar hadir, notulen, dan dokumentasi rapat evaluasi capaian kinerja.
- j) Menyusun laporan kinerja secara berkala (triwulan), dan mereviu laporan kinerja serta mempublikasikan laporan kinerja di website Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
- k) Menyusun laporan kinerja dengan menyajikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah/Renstra, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) serta menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

INSPEKTORAT KOTA BANDA ACEH
INSPEKTUR

Ritasari Pujiastuti, AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19760407 199503 2 001

Tembusan Yth:
1. Walikota Banda Aceh;
2. Arsip.

Lampiran 3.



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH

INSPEKTORAT

Jln. Prof Ali Hasyimi Lr. Keuchik Daud Gampong Pango Raya
Kecamatan Ulee Kareng Kota Banda Aceh
Telp/Fax. (0651) 8057123

Nomor : 710/133 /IBA – LHE/2023
Sifat : Segera
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022

Banda Aceh, 30 Maret 2023 M
08 Ramadan 1444H

Kepada
Yth. Kepala Dinas Pendidikan dan
Kebudayaan Kota Banda Aceh
di -
Banda Aceh

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Tahun 2022 sesuai dengan Keputusan Walikota Banda Aceh No. 77 Tahun 2023 tanggal 14 Februari 2023, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai Tingkat Implementasi Kinerja;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan Implemen SAKIP; dan
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari Perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja Jangka Panjang, perencanaan kinerja Jangka Menengah, dan perencanaan kinerja Jangka Pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.
Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain :
 - a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
 - b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjasi kebutuhan dalam penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja;

- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategis/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
 - d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesnyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
 - e. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.
3. Evaluasi AKIP dilaksanakan dengan cara evaluasi terbatas yaitu menggunakan Langkah-langkah pada evaluasi sederhana ditambah dengan berbagai konfirmasi, pengujian dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu.
 4. Evaluasi AKIP dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen yaitu Perencanaan kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
 5. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d.100. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai sebesar 66,80 dengan katagori B (Baik). Dengan uraian penilaian sebagai berikut :

No.	Komponen yang Dinilai	2021		2022	
		Bobot (%)	Nilai	Bobot (%)	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	21,30	30,00	22,20
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	19,20	30,00	19,20
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	10,20	15,00	9,15
4.	Evaluasi Internal	25,00	17,25	25,00	16,25
	Nilai Hasil Evaluasi	100,00	67,95	100,00	66,80
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B		B

6. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, dengan rincian sebagai berikut:
 - 1) **Perencanaan Kinerja**
 Perencanaan Kinerja yang dibuat oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai 22,20 dari bobot yang ditetapkan 30,00 yang terdiri dari penilaian atas dokumen Perencanaan Kinerja:

- a) Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia: 5,40
- b) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting): 6,30
- c) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan: 10,50

2). Pengukuran Kinerja.

Pengukuran Kinerja yang disusun oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai 19,20 dari bobot yang ditetapkan 30,00 yang terdiri dari penilaian atas dokumen Pengukuran Kinerja:

- a) Pengukuran Kinerja telah dilakukan: 4,20
- b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan: 4,50
- c) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien: 10,50

3). Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja yang dibuat oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperoleh nilai 9,15 dari bobot yang ditetapkan 15,00 yang terdiri dari penilaian atas dokumen Pelaporan Kinerja:

- a) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja: 1,50
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya: 3,15
- c) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya: 4,50

4). Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Internal Kota Banda Aceh memperoleh nilai 16,25 dari bobot yang ditetapkan 25,00, yang terdiri dari penilaian atas Pemenuhan Evaluasi, Kualitas Evaluasi dan Pemanfaatan Evaluasi:

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan : 3,50

- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai : 5,25
 - c) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja : 7,50
7. Rekomendasi evaluasi AKIP tahun lalu belum sepenuhnya ditindaklanjuti, hal ini terbukti dari adanya dokumen-dokumen yang disampaikan dalam evaluasi SAKIP tahun 2022 masih belum dilengkapi sesuai dengan yang direkomendasikan.
8. Terhadap permasalahan yang dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh beserta seluruh jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :
- a) Menyelaraskan target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja sehingga menggambarkan hubungan yang berkesinambungan antar dokumen perencanaan kinerja.
 - b) Memantau Rencana aksi secara berkala dengan menyusun laporan monev yang menunjukkan realisasi target setiap triwulan serta laporan monitoring harus ditandatangani oleh kepala dinas.
 - c) Menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja (SOP) .
 - d) Menyusun dokumen monitoring capaian kinerja per triwulan yang memuat informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi.
 - e) Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dengan membuat laporan Monev masing-masing jenjang sesuai jadwal Renaksi/sidak (Ka OPD ke Bidang, Bidang terhadap seksi, seksi terhadap staf).
 - f) Melakukan Pengumpulan data kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi minimal menggunakan aplikasi sederhana dengan rumus-rumus excell (sheet-sheet per PK).
 - g) Melakukan Pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) minimal Pengukuran kinerja per PK (membandingkan target dengan capaian per periodik sehingga tampak grafik dan keterangannya.
 - h) Menyelaraskan target kinerja di dalam rencana aksi dengan target kinerja yang ada pada IKU.

- i) Menyusun laporan kinerja secara berkala (triwulan) dan mereviu laporan kinerja serta mempublikasikan laporan kinerja di website Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
- j) Laporan kinerja menyajikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya (tahun n-1 dan tahun n-2) untuk dilakukan perbandingan kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), menginfokan keberhasilan/kegagalan dalam mencapai target kinerja beserta kendala dan strategi pemecahan masalahnya serta penutup laporan kinerja menginformasikan mengenai rekomendasi/langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja berikutnya berdasarkan dari hambatan/kendala dalam pelaksanaan kinerja.
- k) Melakukan pemantauan secara berkala terhadap tindak lanjut hasil evaluasi.
- l) Rekomendasi hasil evaluasi perlu ditindaklanjuti oleh unit kerja secara optimal untuk meningkatkan budaya kinerja tinggi pada tingkat unit kerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

INSPEKTORAT KOTA BANDA ACEH

INSPEKTUR

Ritasari Pullastuti, AP

PembinaUtama Muda

NIP. 19760407 199503 2 001

Tembusan Yth:

- 1. Walikota Banda Aceh;
- 2. Arsip.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	DIKAS PENDIDIKAN	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		22,2
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	8,00	4	3,4
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	3,00	3	3,3
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	6	10,3
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.			
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		19,2
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	3	4,2
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	DINAS PENDIDIKAN	
			Jawaban	Nilai
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	C	4,5
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	B	13,5
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) anggaran kinerja/penghasilan.			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.			
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		9,15
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	C	2,5
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	4,50	B	3,15
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	DINAS PENDIDIKAN	
			Jawaban	Nilai
9	Dokumen Laporan Kinerja telah mengintokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	CC	4,5
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		16,25
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	B	3,5
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Ap/ikasi).			
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	CC	7,5
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			
				66,8

Lampiran 4.

PEDOMAN WAWANCARA ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH

Pertanyaan Terkait Dengan Komponen Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

A. Perencanaan Strategis

1. Bagaimana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam menyusun Rencana Strategis Untuk 5 tahun kerja?
2. Apa saja hambatan atau kendala yang dialami dalam menyusun Rencana Strategis?
3. Bagaimana strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah dibuat?
4. Bagaimana strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam meningkatkan pembelajaran untuk siswa siswi dan mensukseskan wajib belajar 9 tahun yang ada di kota Banda Aceh?

B. Pengukuran Kinerja

1. Bagaimana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam mengukur kinerja organisasi terutama dalam merealisasikan pekerjaan?
2. Apakah sasaran (target) yang dibuat sudah sesuai dengan realisasi kinerja yang dilakukan?
3. Bagaimana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam membandingkan realisasi kinerja untuk membuat rencana strategis selanjutnya?

C. Pelaporan Kinerja

1. Bagaimana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam melaporkan hasil kinerjanya?

2. Dari mana saja sumber anggaran yang didapat oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?
3. Apakah setiap anggaran yang diberikan sama setiap tahunnya? Apakah anggaran tersebut disesuaikan dengan target kinerja 5 tahun sebelumnya?
4. Bagaimana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam mengalokasikan anggaran pada program yang telah dibuat?
5. Apakah keseluruhan anggaran yang digunakan sudah terealisasi secara efektif dan efisien? Serta penggunaan nya dalam bentuk apa saja?
6. Bagaimana serapan anggaran yang digunakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh selama tahun 2020 dan 2021 dalam merealisasikan program yang telah dibuat?

D.Evaluasi Kinerja

1. Bagaimana evaluasi kinerja yang dilakukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh? Apakah sudah memenuhi Standar OPD di Banda Aceh?
2. Apa saja hambatan dan kendala dalam melakukan evaluasi kinerja?
3. Bagaimana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam mengevaluasi perencanaan kerja yang telah dibuat ?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja organisasi kedepannya?

E.Capaian Kinerja

1. Bagaimana tolak ukur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam menilai keberhasilan dan kegagalan terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan?
2. Bagaimana tingkat pencapaian kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh berdasarkan Output atas program yang sudah dilaksanakan?
3. Apakah program kerja yang dibuat telah sesuai dengan sasaran dan

tujuan yang ada? Apa saja program kerja nya?

Pertanyaan Tentang Pemahaman Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

1. Bagaimana pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?
2. Apa saja hambatan dan Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?
3. Bagaimana upaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam meningkatkan Akuntabilitas Kinerja yang masih rendah?
4. Apakah setiap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sudah memahami tentang Akuntabilitas Kinerja?
5. Jika tidak, seperti apa solusi yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?