

IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Helmi Sarlianna Sitindaon^{1*}, Forasidah², & Muhammad Khairil Aswandi³

^{1&2}Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Achmad Yani Banjarmasin

*Koresponden e-mail: helmisarlianna70@gmail.com

Submit Tgl: 02-Desember-2025 Diterima Tgl: 02-Februari-2026 Diterbitkan Tgl: 01-April-2026

Abstract: *This study aims to determine the description of the Implementation of the Government Agency Performance Accountability System at the Organizational Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province. The method used in this study is a qualitative descriptive method, with primary data sources coming from ASN employees and contract workers at the Organizational Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province. In this study, observation and interviews are the techniques used in data collection and documentation as a secondary data source. While data analysis is carried out with stages starting from reduction, data display, and conclusion drawing. The results of the study obtained are that the Implementation of the Government Agency Performance Accountability System at the Organizational Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province has a Strategic Performance Planning, Performance Measurement, and Performance Reporting is good but there are several elements that need to be improved such as efforts to increase the effectiveness of ASN performance management through three main aspects: understanding performance planning, optimizing the digital evaluation system, and improving the quality of reporting. The need for technical training to improve HR understanding, optimizing the use of the ESAKIP Integrated application so that it is not a formality, and strengthening the report validation mechanism with leadership involvement. These findings form the basis for recommendations for improving the performance management system to be more adaptive and accountable.*

Keywords: *Implementation; Accountability System; Government Agency Performance; Regional Secretariat Organization Bureau; South Kalimantan*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, dengan sumber data primer berasal dari pegawai ASN dan tenaga kontrak pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Dalam penelitian ini observasi dan wawancara adalah teknik yang digunakan dalam pengumpulan data serta dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Sedangkan analisis data dilakukan dengan tahapan mulai dari reduksi, display data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan memiliki Perencanaan Strategis Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Pelaporan Kinerja sudah baik namun ada beberapa unsur yang harus ditingkatkan seperti, upaya peningkatan efektivitas manajemen kinerja ASN melalui tiga aspek utama: pemahaman perencanaan kinerja, optimalisasi sistem evaluasi digital, dan peningkatan kualitas pelaporan. Perlunya pelatihan teknis untuk meningkatkan pemahaman SDM, optimalisasi penggunaan aplikasi ESAKIP Integrated agar tidak bersifat formalitas, serta penguatan mekanisme validasi laporan dengan keterlibatan pimpinan. Temuan ini menjadi dasar rekomendasi perbaikan sistem manajemen kinerja yang lebih adaptif dan akuntabel.

Kata kunci: *Implementasi; Sistem Akuntabilitas; Kinerja Instansi Pemerintah; Biro Organisasi Sekretariat Daerah; Kalimantan Selatan*

Lisensi CC-BY | <https://ojs.uvayabjm.ac.id/index.php/pahlawan/>

Cara mengutip Sitindaon, H. S., Forasidah, & Aswandi, M. K. (2026). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Pahlawan: Jurnal Ilmu Pendidikan-Sosial-Budaya*, 22(1), 41–57. <https://doi.org/10.57216/pah.v22i1.30>

PENDAHULUAN

Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintah terus berkomitmen untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja melalui penerapan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan sistem yang dirancang untuk mengintegrasikan proses perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan perbaikan kinerja di lingkungan instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah benar-benar memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat serta berjalan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi.

Menurut Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (KemenPAN-RB, 2022), penerapan SAKIP yang efektif dapat mengurangi pemborosan anggaran hingga 30% melalui fokus pada kegiatan yang memiliki nilai tambah dan hasil yang nyata. Selain itu, studi dari BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) menunjukkan bahwa pelaksanaan SAKIP yang konsisten berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Di Provinsi Kalimantan Selatan, khususnya pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah (Setda), implementasi SAKIP memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai salah satu unit kerja yang berfungsi untuk mendukung pengelolaan manajemen kinerja, Biro Organisasi diharapkan mampu menjadi penggerak utama dalam penerapan prinsip-prinsip SAKIP, yaitu transparansi, akuntabilitas, dan orientasi pada hasil (*outcome*). Namun, penerapan SAKIP di Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi pelaksanaannya.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah proses perencanaan yang belum sepenuhnya selaras dengan kaidah-kaidah yang diatur dalam SAKIP. Hal ini mencakup ketidaksesuaian antara tujuan strategis, indikator kinerja, dan alokasi sumber daya yang dirancang dalam dokumen perencanaan. Selain itu, pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Biro Organisasi juga belum stabil, sehingga memengaruhi keakuratan dan konsistensi laporan kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini berdampak pada penilaian kinerja Biro Organisasi secara keseluruhan, di mana target-target yang telah ditetapkan dalam rencana kerja sering kali tidak tercapai secara maksimal. Akibatnya, citra dan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah berpotensi menurun.

Jika permasalahan tersebut dibiarkan, maka hal ini dapat menghambat tercapainya tujuan pembangunan daerah yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang komprehensif dan berkesinambungan untuk meningkatkan implementasi SAKIP pada Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang tantangan dan peluang dalam penerapan SAKIP di

instansi tersebut, serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk mengoptimalkan kinerja ASN dan efektivitas pengelolaan manajemen kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang muncul di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai “Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan”.

METODE

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah mekanisme kerja penelitian yang mengandalkan uraian deskriptif kata atau kalimat yang dimulai dari pengumpulan data dan diakhiri dengan interpretasi dan penjelasan, semuanya disusun secara cermat dan sistematis mulai dari menghimpun data hingga menafsirkan dan melaporkan hasil penelitian (Ibrahim, (2018:52).

Oleh karena itu, Burhan Bungin (2018:52) berpendapat bahwa penelitian “kualitatif adalah suatu proses kerja penelitian yang tujuannya terbatas, namun kedalaman data tidak terbatas. Semakin dalam dan semakin baik kualitas data yang diperoleh atau dikumpulkan maka semakin berkualitas hasil penelitian tersebut”.

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, yang terletak di jalan Dharma Praja I, Komplek Perkantoran Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.

Data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap Aparatur Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang terlihat di lapangan. sumber data utama penelitian ini adalah para *informan* (orang), yang diidentifikasi melalui teknik *purposive sampling*, sehingga terdapat informan kunci. (Sugino, 2016:85) *purposive sampling* merupakan teknik yang mengidentifikasi informan dan mempertimbangkan kemampuan informan dan memberikan informasi selengkap mungkin kepada penulis, dalam penelitian dalam teknik ini peneliti akan mengembangkan kriteria tertentu terhadap objek yang ingin dijadikan sumber penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik melalui media, dokumen, atau informasi lain yang dapat mendukung pengembangan penelitian

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan data melalui: Wawancara, Observasi (Pengamatan), dan Dokumentasi sebagaimana menurut Sugiyono (2012:32). Oleh karena itu, datanya itu diproses dan dianalisis sebelum digunakan dan terdapat pola analisis umum yang mengikuti model berikut: Kondensasi Data, Data *Display*, dan Reduksi data, *display* data serta penarikan kesimpulan/verifikasi harus dimulai dari awal, inisiatif ada di tangan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti tentang implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi.

Penelitian terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

berpedoman pada Pasal 5 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) meliputi tiga indikator yaitu: Perencanaan Strategis, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja.

Berikut adalah hasil wawancara pada penelitian:

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.

a. Penyusunan Rencana Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Syah Rezeki Julianda, S.Kom, M.M selaku Kepala Sub Bagian Reformasi Birokrasi di Biro Organisasi Setda Prov.Kalsel pada tanggal 25 Februari 2025, beliau mengatakan:

Perencanaan kinerja Perangkat Daerah dimulai dari penyusunan Dokumen Rencana Strategis (renstra). Dokumen Renstra Perangkat Daerah harus mengacu kepada dokumen Renstra Pemerintah Daerah atau biasa disebut RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) yang berisikan Visi dan Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja dsb yang harus disasar dalam periode waktu tertentu dalam hal ini periode jangka menengah yaitu 5 (lima) tahunan. Kemudian berdasarkan Renstra tersebut, disusun dokumen Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya. Isinya mirip seperti Renstra namun memiliki rentang waktu pendek yaitu 1 (satu) tahun anggaran. Dokumen Renja sudah memiliki detail Sasaran Kinerja setiap jenjang jabatan beserta indikator dan target dan data pendukung seperti program, kegiatan, subkegiatan beserta jumlah anggaran yang dialokasikan untuk pelaksanaan kegiatan tahun anggaran dimaksud.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Adhya Priyatna, S.H, M.H selaku Kepala Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 9 April 2025, beliau menjelaskan:

Perencanaan mengikuti sistem perencanaan pemerintah provinsi Kalimantan selatan, sedangkan perencanaan pemerintah Kalimantan selatan itu sudah tersusun dengan baik sudah ada sistemnya, koordinasi dan tim sakinnya pun sudah bergerak jadi otomatis ketika biro organisasi untuk perencanaan sudah mengikuti sistem yang sudah berlaku, tetapi mempunyai kelemahan dimana SDM Biro Organisasi belum sepenuhnya paham terkait alur perencanaan yang baik dan benar.

Kemudian, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Galih Yudhi Permana, S.STP, M.IP selaku Kepala Sub Bagian Budaya Kerja pada tanggal 18 Februari 2025, beliau mengatakan:

Perencanaan kinerja di Biro Organisasi secara umum dimulai dengan menelaah kinerja dari masing-masing entitas. Kinerja tertinggi adalah kinerja Gubernur yang ditetapkan di RPJMD, yang selanjutnya dijabarkan secara terperinci menjadi kinerja Kepala Perangkat Daerah. Biro

Organisasi sebagai bagian dari Sekretariat Daerah, mendapatkan turunan kinerja dari Sekretaris Daerah pada sasaran kinerja terkait Pelayanan Publik, Ketatalaksanaan, SAKIP, Reformasi Birokrasi dan Kelembagaan. Sasaran kinerja tersebut di atas menjadi sasaran kinerja Kepala Biro Organisasi. Selanjutnya sasaran kinerja tersebut dibagi habis kepada Kepala Bagian, Kepala Subbagian sampai dengan kinerja teknis yang diampu oleh Pelaksana.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Sintha Widiarti, S.Kom selaku Pengelola Akuntabilis pada tanggal 9 April 2025, beliau mengatakan:

Melakukan evaluasi terhadap kondisi saat ini, Menetapkan visi dan misi, Menentukan sasaran strategis yang ingin dicapai dalam periode tertentu, Menetapkan indikator kinerja yang jelas dan terukur untuk masing-masing sasaran, Menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup semua elemen tersebut dan menetapkan melalui mekanisme resmi agar menjadi acuan dalam pelaksanaan, Merencanakan sistem pemantauan dan evaluasi untuk menilai kemajuan capaian kinerja. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Marwah Fitria, S.Pd selaku Pengolah Data Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 10 April 2025, beliau mengatakan:

Dimulai dari penyusunan Renstra yang berpedoman pada RPJMD. Renstra merupakan dokumen perencanaan PD untuk periode selama 5 tahun dalam dokumen Renstra memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan selama 5 tahun yang mengacu pada tugas pokok dan fungsinya. Biro organisasi merupakan bagian dari Sekretariat Daerah mendapatkan turunan kinerja terkait RB, SAKIP, Pelayanan Publik, Ketatalaksanaan dan Kelembagaan.

b. Faktor Penetapan Tujuan dan Sasaran Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Syah Rezeki Julianda, S.Kom, M.M selaku Kepala Sub Bagian Reformasi Birokrasi di Biro Organisasi Setda Prov.Kalsel pada tanggal 25 Februari 2025, beliau mengatakan:

Penetapan tujuan dan sasaran kinerja itu biasanya mengacu pada tugas pokok dan fungsi organisasi yang sudah ditetapkan dalam regulasi. Jadi, setiap indikator kinerja harus sesuai dengan mandat yang diemban. Selain itu, kita juga mempertimbangkan kondisi internal, seperti ketersediaan sumber daya dan kemampuan pegawai.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Adhya Priyatna, S.H, M.H selaku Kepala Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 9 April 2025, beliau menjelaskan:

Dalam menyusun sasaran kinerja, kami juga memperhatikan isu-isu strategis yang sedang dihadapi, misalnya perubahan kebijakan dari pusat atau tuntutan pelayanan yang makin tinggi dari masyarakat. Ekspektasi publik dan stakeholder juga jadi acuan penting, karena itu yang menentukan apakah kinerja kita dirasakan manfaatnya atau tidak.

Kemudian, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Galih Yudhi Permana, S.STP, M.IP selaku Kepala Sub Bagian Budaya Kerja pada tanggal 18 Februari 2025, beliau mengatakan:

Faktor utama dalam penetapan tujuan dan sasaran kinerja adalah isu strategis serta tugas pokok dan fungsi masing-masing pejabat. Isu strategis memberikan poin utama yang harus diselesaikan oleh pejabat tersebut dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya sehingga isu strategis yang diselesaikan tetap sesuai dengan tugas yang diemban.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Sintha Widiarti, S.Kom selaku Pengelola Akuntabilitas pada tanggal 9 April 2025, beliau mengatakan:

Dalam perencanaan dan penetapan tujuan serta sasaran kinerja, terdapat sejumlah faktor penting yang perlu dipertimbangkan, yaitu kondisi internal organisasi, kondisi eksternal, indikator kinerja, potensi risiko yang mungkin terjadi, serta waktu dan jangka waktu pelaksanaan.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Marwah Fitria, S.Pd selaku Pengolah Data Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 10 April 2025, beliau mengatakan:

Kami menetapkan sasaran kinerja dengan melihat indikator-indikator yang bisa diukur dan tersedia datanya. Di samping itu, waktu pencapaian juga diperhitungkan. Kalau sasarnya terlalu besar dan tidak realistis dalam jangka waktu tertentu, nanti malah tidak tercapai. Jadi harus ada perencanaan yang matang dan antisipasi terhadap risiko juga.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan telah mengikuti sistem yang ditetapkan dalam RPJMD dan dijabarkan melalui Renstra lima tahunan serta Renja tahunan. Peneliti menemukan bahwa kinerja diturunkan secara hierarkis dari Gubernur hingga ke level pelaksana. Meskipun sistem dan koordinasi sudah berjalan baik, peneliti mencatat masih terdapat kendala pada pemahaman SDM terhadap alur perencanaan yang ideal di karenakan tim saking Biro Organisasi yang selalu berganti setiap tahunnya. Secara keseluruhan, perencanaan kinerja berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi pemerintahan.

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: Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, merumuskan indikator dan ukuran kinerja, mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi, evaluasi kinerja (*feedback*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas).

a. Pengukuran dan Analisis Data Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Syah Rezeki Julianda, S.Kom, M.M selaku Kepala Sub Bagian Reformasi Birokrasi di Biro Organisasi Setda Prov.Kalsel pada tanggal 25 Februari 2025, beliau mengatakan:

Setiap individu ASN diwajibkan membuat Perjanjian Kinerja dengan atasan langsung secara berjenjang yang berisi Kinerja, Indikator Kinerja, Target untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Berdasarkan perjanjian kinerja ini disusun laporan capaian kinerja secara berkala yaitu setiap bulan yang

dilaporkan kepada atasan langsung serta kepada perangkat daerah penanggung jawab serta berkepentingan secara kinerja.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Adhya Priyatna, S.H, M.H selaku Kepala Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 9 April 2025, beliau menjelaskan:

Pengukuran data dan analisis dilakukan secara berkala setiap bulannya, nanti akan di kumpulkan melalui e-sakip secara digital untuk mengetahui target kinerjanya apakah sudah tercapai atau belum.

Kemudian, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Galih Yudhi Permana, S.STP, M.IP selaku Kepala Sub Bagian Budaya Kerja pada tanggal 18 Februari 2025, beliau mengatakan:

Masing-masing ASN telah menetapkan sasaran kinerjanya secara tahunan dan secara bulanan. Sasaran kinerja bulanan ditetapkan dengan menyusun Rencana Aksi yang dilakukan dalam pencapaian kinerja tahunan, sehingga selalu terjadi evaluasi berkala dalam pencapaian target kinerja.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Sintha Widiarti, S.Kom selaku Pengelola Akuntabilitas pada tanggal 9 April 2025, beliau mengatakan:

Pengukuran data kinerja dilakukan secara berkala setiap bulan oleh Tim SAKIP melalui Aplikasi ESAKIP Integrated. Proses ini digunakan untuk memantau dan mengevaluasi capaian indikator kinerja utama dan tambahan secara sistematis, real time, serta terintegrasi. Data yang dikumpulkan menjadi dasar dalam penyusunan laporan kinerja dan perbaikan berkelanjutan terhadap pelaksanaan program/kegiatan.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Marwah Fitria, S.Pd selaku Pengolah Data Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 10 April 2025, beliau mengatakan:

Setiap ASN telah menetapkan kinerja dan indicator kinerja yang termuat di dalam PK selama setahun. Untuk mencapai kinerja tahunan masing-masing ASN Menyusun rencana aksi yang dibuat setiap bulan, sehingga hal ini memungkinkan adanya evaluasi rutin terhadap pencapaian target kinerja secara berkala.

b. Evaluasi Pengukuran Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Syah Rezeki Julianda, S.Kom, M.M selaku Kepala Sub Bagian Reformasi Birokrasi di Biro Organisasi Setda Prov.Kalsel pada tanggal 25 Februari 2025, beliau mengatakan:

Evaluasi juga dilakukan oleh Perangkat Daerah penanggung-jawab kinerja seperti Bappeda maupun Perangkat Daerah pengawas internal seperti Inspektorat Daerah melalui laporan maupun langsung turun ke perangkat daerah yang dievaluasi.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Adhya Priyatna, S.H, M.H selaku Kepala Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 9 April 2025, beliau menjelaskan:

Biro Organisasi melakukan rapat staf minimal 1 bulan sekali untuk membahas evaluasi pelaksanaan kegiatan serta perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan bulan-bulan berikutnya. Dengan pemantauan berkala seperti itu seluruh ASN dapat melaporkan perkembangan pencapaian

target kinerja serta bisa berdiskusi dengan pimpinan ataupun mendapatkan arahan terkait pelaksanaan selanjutnya.

Kemudian, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Galih Yudhi Permana, S.STP, M.IP selaku Kepala Sub Bagian Budaya Kerja pada tanggal 18 Februari 2025, beliau mengatakan:

Evaluasi kinerja pada Biro Organisasi dilaksanakan secara berkala, baik secara bulanan, triwulanan maupun tahunan. Secara bulanan dilakukan evaluasi Rencana Aksi yang menjadi pelaksanaan teknis. Secara triwulanan dilakukan pengukuran sasaran kinerja tahunan yang dipecah per triwulan sehingga pengukuran kinerja pada triwulan 4 secara otomatis menjadi pengukuran kinerja tahunan.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Sintha Widiarti, S.Kom selaku Pengelola Akuntabilis pada tanggal 9 April 2025, beliau mengatakan:

Sebelum disampaikan kepada pihak terkait, laporan kinerja melalui proses review internal untuk memastikan akurasi data dan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku. Proses ini penting untuk menjaga kredibilitas dan transparansi dalam pelaporan kinerja. Melalui mekanisme tersebut, Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan berupaya meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Marwah Fitria, S.Pd selaku Pengolah Data Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 10 April 2025, beliau mengatakan:

Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui sistem E-Dialog, yang menjadi salah satu instrumen utama dalam proses monitoring dan penilaian kinerja ASN. Evaluasi ini dilaksanakan secara langsung oleh atasan terhadap bawahannya, dengan fokus pada capaian Rencana Aksi, kinerja harian, dan pemenuhan target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Melalui E-Dialog, proses evaluasi menjadi lebih sistematis, terdokumentasi, dan berbasis data, sehingga memudahkan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif serta sebagai dasar untuk pengembangan kompetensi pegawai. Evaluasi berkala ini juga berperan penting dalam menjaga akuntabilitas dan memastikan bahwa kinerja individu selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan, peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengukuran kinerja ASN dilakukan secara sistematis, berjenjang, dan terstruktur.

Setiap ASN diwajibkan menyusun Perjanjian Kinerja (PK) tahunan yang memuat kinerja, indikator kinerja, dan target yang disepakati bersama atasan langsung. Untuk mendukung pencapaian kinerja tahunan tersebut, ASN juga menyusun Rencana Aksi bulanan yang menjadi dasar evaluasi kinerja secara rutin.

Pengukuran dan evaluasi kinerja dilakukan secara berkala setiap bulan, di mana data capaian kinerja dikumpulkan dan dianalisis melalui Aplikasi ESAKIP Integrated oleh Tim SAKIP. Proses ini memungkinkan pemantauan kinerja secara real time, serta

mendukung transparansi dan akuntabilitas kinerja masing-masing individu ASN maupun unit kerja.

Secara keseluruhan, mekanisme ini menunjukkan adanya komitmen dan budaya kerja berbasis kinerja, di mana setiap individu bertanggung jawab atas pencapaian target yang telah ditetapkan, serta senantiasa dievaluasi dan dilaporkan secara periodik untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

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.

a. Mekanisme Pelaporan Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Syah Rezeki Julianda, S.Kom, M.M selaku Kepala Sub Bagian Reformasi Birokrasi di Biro Organisasi Setda Prov.Kalsel pada tanggal 25 Februari 2025, beliau mengatakan:

Setiap ASN (Aparatur Sipil Negara) menyusun laporan kinerja secara berjenjang dan menyampaikannya kepada atasan langsung. Pelaporan ini dilakukan melalui berbagai media, seperti aplikasi *e-Dialog Kinerja* atau dalam bentuk laporan capaian kinerja yang dibuat setiap bulan melalui *e-sakip*. Proses ini memastikan adanya akuntabilitas dan tanggung jawab kinerja di setiap tingkatan organisasi.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Adhya Priyatna, S.H, M.H selaku Kepala Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 9 April 2025, beliau menjelaskan:

Pelaporan kinerja dilakukan setiap bulan melalui aplikasi e-SAKIP secara digital. Data yang dilaporkan berasal dari hasil pengukuran dan analisis kinerja ASN berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pencapaian target kinerja serta sebagai dasar evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.

Kemudian, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Galih Yudhi Permana, S.STP, M.IP selaku Kepala Sub Bagian Budaya Kerja pada tanggal 18 Februari 2025, beliau mengatakan:

Pelaporan kinerja secara tersistem dilakukan berkala setiap bulan, setiap semester dan di akhir tahun anggaran. Pelaporan kinerja perbulan dilakukan dengan melaporkan Rencana Aksi bulanan, dan pelaporan kinerja per triwulan melaporkan perkembangan capaian target kinerja.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Sintha Widiarti, S.Kom selaku Pengelola Akuntabilis pada tanggal 9 April 2025, beliau mengatakan:

pelaporan kinerja dilakukan secara rutin setiap bulan, di mana hasil pengukuran kinerja ASN dikumpulkan dan dikelola oleh Tim SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Data yang dilaporkan bersumber dari capaian kinerja berdasarkan Rencana Aksi bulanan, yang secara langsung mendukung target-target dalam Perjanjian Kinerja tahunan. Proses pengumpulan dan pelaporan ini bertujuan untuk memantau, mengevaluasi, serta memastikan ketercapaian kinerja secara

sistematis dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kualitas kinerja instansi pemerintah.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Marwah Fitria, S.Pd selaku Pengolah Data Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 10 April 2025, beliau mengatakan:

Pelaporan kinerja dilakukan secara sistematis dan terjadwal setiap bulan melalui mekanisme yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup pengumpulan, analisis, dan pelaporan data kinerja sebagai dasar evaluasi capaian target serta perbaikan berkelanjutan.

b. **Transparansi Pelaporan Kinerja**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Syah Rezeki Julianda, S.Kom, M.M selaku Kepala Sub Bagian Reformasi Birokrasi di Biro Organisasi Setda Prov.Kalsel pada tanggal 25 Februari 2025, beliau mengatakan:

Evaluasi terhadap pelaporan kinerja dilakukan oleh atasan langsung dengan menelaah isi laporan yang disampaikan oleh ASN. Karena laporan bersifat terbuka dan terdokumentasi dalam sistem atau situs resmi, proses evaluasi dapat dilakukan secara transparan dan akuntabel. Evaluasi ini digunakan untuk menilai sejauh mana tugas dan target kinerja telah tercapai serta untuk memberikan umpan balik guna peningkatan kualitas kinerja ke depannya.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Adhya Priyatna, S.H, M.H selaku Kepala Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 9 April 2025, beliau menjelaskan:

Biasanya, evaluasi dilakukan oleh atasan terhadap laporan kinerja bawahan setiap periode tertentu. Lapornya masuk melalui sistem digital seperti e-SAKIP, jadi semua terdata dengan baik. Ini sangat membantu atasan untuk mengecek pencapaian target secara jelas dan terbuka. Selain menilai hasil kerja, evaluasi juga jadi sarana untuk memberikan masukan, agar kinerja ke depannya bisa lebih baik dan sesuai dengan arah organisasi.

Kemudian, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Galih Yudhi Permana, S.STP, M.IP selaku Kepala Sub Bagian Budaya Kerja pada tanggal 18 Februari 2025, beliau mengatakan:

Laporan kinerja secara sistem dilaporkan setiap bulannya di aplikasi E-Dialog Provinsi Kalimantan Selatan dan hanya dapat diakses oleh admin dari Biro Organisasi, Sekda dan BKD. Selain itu Laporan Kinerja bulanan dilaporkan pula di aplikasi Sinergi Banua, melaporkan perkembangan secara umum sasaran kinerja per bulan berikut penjelasan terkait pencapaian, kendala dan rencana tindaklanjut.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Sintha Widiarti, S.Kom selaku Pengelola Akuntabilis pada tanggal 9 April 2025, beliau mengatakan:

Tingkat transparansi laporan kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan tergolong cukup terbuka dan sistematis. Laporan disusun berdasarkan data yang terukur dan terdokumentasi dengan baik, serta disajikan secara berkala melalui platform digital yang mendukung aksesibilitas publik. Informasi yang disampaikan mencakup capaian kinerja, indikator keberhasilan, serta progres terhadap target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Marwah Fitria, S.Pd selaku Pengolah Data Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja pada tanggal 10 April 2025, beliau mengatakan:

Pemerintah Provinsi menetapkan kebijakan yang mewajibkan setiap Perangkat Daerah untuk mengunggah laporan kinerja secara konsisten melalui beberapa platform resmi, yaitu aplikasi e-SAKIP Integrated, e-SR Menpan, serta situs web masing-masing Perangkat Daerah. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan adanya keseragaman, keterbukaan, dan kemudahan akses terhadap informasi kinerja instansi pemerintah. Melalui integrasi sistem pelaporan ini, pemerintah daerah tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga memperkuat transparansi dan akuntabilitas publik dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, pelaporan kinerja ASN di Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan dilakukan secara sistematis dan terjadwal. Setiap ASN membuat laporan kinerja setiap bulan yang disampaikan melalui aplikasi e-Dialog kinerja atau laporan capaian bulanan. Laporan ini bersifat transparan dan dapat diakses oleh masyarakat melalui situs web perangkat daerah.

Pelaporan kinerja dilakukan secara digital melalui aplikasi e-SAKIP untuk mengumpulkan data yang diukur dan dianalisis setiap bulan. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi pencapaian target kinerja dan sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan. Proses pelaporan mencakup laporan bulanan, triwulanan, serta tahunan yang mencakup Rencana Aksi dan perkembangan pencapaian kinerja.

Dengan sistem ini, pelaporan kinerja menjadi lebih terstruktur, transparan, dan dapat dievaluasi secara berkala untuk meningkatkan akuntabilitas dan kualitas kinerja ASN.

Pembahasan

1. Perencanaan Strategis

Perencanaan Strategis menjadi salah satu indikator dalam penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan selatan yang terdapat pada Pasal 5 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014.

a. Penyusunan Rencana Kinerja di Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan

Penyusunan rencana kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan telah berjalan secara sistematis dan terintegrasi sesuai dengan pedoman perencanaan pembangunan daerah. Proses perencanaan dimulai dari penyusunan dokumen Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah, yang merujuk pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja, program, dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu lima tahun.

Selanjutnya, dokumen Renstra dijabarkan lebih rinci ke dalam dokumen Rencana Kerja (Renja) tahunan. Dokumen ini memuat sasaran kinerja per jenjang jabatan, indikator kinerja, alokasi anggaran, serta rincian program dan kegiatan yang dirancang untuk mencapai target kinerja dalam satu tahun anggaran. Dengan

pendekatan ini, proses perencanaan kinerja tidak hanya menjadi pedoman administratif, tetapi juga menjadi alat strategis untuk pencapaian kinerja organisasi.

Dalam pelaksanaannya, perencanaan kinerja juga diturunkan secara hierarkis dari level Gubernur yang tercantum dalam RPJMD, hingga ke level pelaksana teknis melalui kepala perangkat daerah, kepala biro, kepala bagian, hingga kepala subbagian. Penjabaran ini bertujuan agar seluruh entitas organisasi memahami kontribusinya terhadap sasaran kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meski sistem perencanaan sudah berjalan baik dan didukung oleh koordinasi antarbagian serta sistem SAKIP yang terintegrasi, masih terdapat tantangan dalam hal kapasitas sumber daya manusia. Beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami alur perencanaan secara komprehensif, terutama karena seringnya terjadi rotasi atau pergantian personel dalam tim perencana. Hal ini mengindikasikan perlunya penguatan kapasitas dan pelatihan berkelanjutan bagi SDM agar perencanaan dapat dilaksanakan secara lebih optimal dan konsisten.

b. Faktor Penetapan Tujuan dan Sasaran Kinerja

Penetapan tujuan dan sasaran kinerja di Biro Organisasi didasarkan pada berbagai faktor strategis dan teknis. Faktor utama yang menjadi landasan adalah tugas pokok dan fungsi (tupoksi) organisasi sebagaimana tercantum dalam regulasi. Setiap indikator kinerja disusun agar selaras dengan mandat kelembagaan, sehingga capaian kinerja benar-benar mencerminkan peran dan kontribusi organisasi terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Selain itu, penetapan sasaran kinerja juga mempertimbangkan isu-isu strategis yang berkembang, baik yang berasal dari kebijakan nasional maupun dinamika lokal. Permasalahan aktual dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi menjadi dorongan agar kinerja organisasi lebih responsif dan adaptif. Ekspektasi dari masyarakat dan pemangku kepentingan juga menjadi faktor penting yang dipertimbangkan dalam penentuan arah sasaran.

Dalam proses penyusunan, indikator kinerja dirancang agar bersifat spesifik, terukur, dan berbasis data. Ketersediaan data dan kejelasan ukuran menjadi aspek penting dalam menjamin objektivitas pengukuran capaian. Selain itu, waktu dan jangka waktu pencapaian juga diperhitungkan secara realistis untuk memastikan bahwa target dapat dicapai dalam rentang waktu yang ditetapkan.

Risiko-risiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan juga diidentifikasi sejak awal, sehingga dapat disusun strategi mitigasi yang sesuai. Pendekatan ini mencerminkan bahwa penetapan tujuan dan sasaran kinerja tidak hanya fokus pada pencapaian angka semata, tetapi juga mempertimbangkan kesinambungan, relevansi, dan kapasitas pelaksanaannya.

Secara keseluruhan, proses penetapan tujuan dan sasaran kinerja di Biro Organisasi telah mencerminkan prinsip-prinsip perencanaan kinerja yang baik, yaitu berorientasi hasil, berbasis data, responsif terhadap isu strategis, serta memperhatikan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), pengukuran kinerja melibatkan penetapan indikator kinerja yang jelas, penentuan target yang harus dicapai, serta pemantauan secara teratur terhadap capaian tersebut. Data yang diperoleh dari pengukuran kinerja digunakan untuk menilai

efektivitas pelaksanaan tugas, memberikan umpan balik, serta merencanakan perbaikan berkelanjutan guna mencapai tujuan yang lebih baik. Pengukuran kinerja ini biasanya dilakukan dengan sistem yang terstruktur dan terintegrasi, seperti aplikasi digital untuk memantau dan menganalisis hasil kinerja.

a. Pengukuran dan Analisis Data Kinerja

Pelaksanaan pengukuran dan analisis data kinerja di lingkungan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan telah dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) diwajibkan menyusun Perjanjian Kinerja (PK) setiap tahun bersama atasan langsung. Perjanjian ini memuat indikator kinerja, target, dan capaian yang harus dipenuhi dalam kurun waktu satu tahun.

Untuk mendukung pencapaian tersebut, setiap ASN juga menyusun Rencana Aksi bulanan yang merinci aktivitas-aktivitas yang mendukung target tahunan. Rencana Aksi ini menjadi dasar dalam proses evaluasi berkala. Data capaian dari pelaksanaan Rencana Aksi dilaporkan secara bulanan kepada atasan langsung, dan juga dikompilasi oleh perangkat daerah terkait untuk dianalisis lebih lanjut.

Pengumpulan dan pengolahan data kinerja dilakukan secara digital melalui Aplikasi ESAKIP Integrated, yang dikelola oleh Tim SAKIP. Sistem ini memungkinkan pelaporan dan pemantauan kinerja dilakukan secara real time, serta terintegrasi antar unit kerja. Melalui pendekatan ini, seluruh capaian indikator kinerja utama maupun tambahan dapat dimonitor secara menyeluruh, dan menjadi dasar untuk penyusunan laporan serta perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan program atau kegiatan.

Dengan demikian, pengukuran kinerja bukan hanya bersifat administratif, namun telah menjadi alat manajerial yang efektif untuk memastikan akuntabilitas individu dan organisasi. Hal ini mencerminkan adanya budaya kerja berbasis kinerja yang mulai terbangun di lingkungan Biro Organisasi.

b. Evaluasi Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja dilakukan secara berjenjang dan periodik, baik oleh atasan langsung maupun oleh unit-unit pengawas internal dan penanggung jawab kinerja lainnya, seperti Bappeda dan Inspektorat. Evaluasi dilaksanakan dalam beberapa tahapan, yakni evaluasi bulanan terhadap pelaksanaan Rencana Aksi, evaluasi triwulanan terhadap capaian target tahunan, dan evaluasi tahunan yang menyeluruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

Pada level internal, evaluasi dilakukan melalui rapat staf rutin, minimal satu kali dalam sebulan. Rapat ini menjadi forum diskusi dan refleksi terhadap pelaksanaan kegiatan sebelumnya, sekaligus perencanaan kegiatan untuk periode berikutnya. Melalui diskusi ini, ASN dapat menyampaikan kendala, capaian, dan strategi perbaikan kinerja ke depan.

Proses evaluasi juga didukung oleh sistem E-Dialog, yang menjadi platform evaluasi langsung antara atasan dan bawahan. Dalam E-Dialog, fokus evaluasi diarahkan pada capaian indikator kinerja, efektivitas pelaksanaan Rencana Aksi, serta konsistensi ASN dalam mencapai target yang telah ditetapkan dalam PK. Evaluasi ini bersifat terdokumentasi dan berbasis data, sehingga memperkuat prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Sebelum laporan kinerja disampaikan kepada instansi pengawas atau publik, dilakukan proses review internal untuk memverifikasi akurasi dan kesesuaian data

dengan regulasi yang berlaku. Hal ini penting untuk menjaga kredibilitas laporan kinerja, serta memastikan bahwa informasi yang disajikan benar-benar mencerminkan kondisi aktual.

Secara keseluruhan, proses evaluasi kinerja di Biro Organisasi telah mencerminkan praktik tata kelola pemerintahan yang baik. Evaluasi tidak hanya menjadi alat untuk menilai hasil kerja, tetapi juga berperan penting dalam pengembangan kompetensi, peningkatan efektivitas organisasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Budaya evaluasi yang terbangun secara rutin dan sistematis juga menjadi fondasi penting dalam mendukung perbaikan berkelanjutan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

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

a. Mekanisme Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja ASN di Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan dilakukan melalui mekanisme yang terstruktur dan berjenjang. Setiap ASN diwajibkan untuk menyusun laporan kinerja setiap bulan yang kemudian disampaikan kepada atasan langsung. Pelaporan ini dilakukan menggunakan berbagai media, salah satunya melalui aplikasi e-Dialog Kinerja atau dalam bentuk laporan capaian kinerja yang diunggah setiap bulan melalui aplikasi e-SAKIP.

Proses pelaporan dilakukan secara rutin setiap bulan dengan melaporkan pencapaian kinerja yang diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya. Laporan kinerja yang disusun mencakup Rencana Aksi bulanan yang mendukung pencapaian target-target yang telah disepakati dalam Perjanjian Kinerja tahunan. Setiap ASN bertanggung jawab atas pelaporan kerjanya yang akan diproses lebih lanjut oleh tim pengelola SAKIP. Data yang dikumpulkan dari hasil pengukuran dan analisis kinerja ASN ini kemudian dianalisis untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi perbaikan berkelanjutan.

Selain pelaporan bulanan, pelaporan kinerja juga dilakukan secara periodik, yaitu triwulanan dan tahunan. Pada akhir triwulan, laporan berisi perkembangan pencapaian target kinerja yang dilaporkan untuk dievaluasi lebih lanjut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses pelaporan dan evaluasi berjalan sesuai dengan rencana dan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja ASN pada setiap periode tertentu.

b. Transparansi dalam pelaporan kinerja

ASN sangat ditekankan di Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan. Evaluasi terhadap pelaporan kinerja dilakukan oleh atasan langsung yang menelaah isi laporan yang disampaikan oleh ASN. Proses evaluasi ini sangat terbuka karena laporan yang disampaikan terdokumentasi dalam sistem atau situs resmi yang dapat diakses oleh pihak terkait. Dengan demikian, evaluasi yang dilakukan dapat dilaksanakan secara transparan dan akuntabel.

Seluruh laporan kinerja yang disampaikan oleh ASN dapat diakses secara digital melalui aplikasi seperti e-SAKIP, yang menyediakan data terukur dan terdokumentasi

dengan baik. Data ini mencakup capaian kinerja, indikator keberhasilan, serta progres terhadap target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahunan. Platform digital ini memungkinkan transparansi dalam pelaporan kinerja, sehingga semua pihak yang terlibat dapat memantau pencapaian target dan mengetahui sejauh mana tujuan kinerja telah tercapai.

Selain itu, pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan juga mewajibkan setiap Perangkat Daerah untuk mengunggah laporan kinerja secara konsisten melalui platform resmi seperti e-SAKIP Integrated, e-SR Menpan, serta situs web masing-masing Perangkat Daerah. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman, keterbukaan, dan kemudahan akses terhadap informasi kinerja instansi pemerintah. Dengan adanya sistem pelaporan yang terintegrasi, proses administrasi dapat berjalan lebih efisien dan transparan, sekaligus memperkuat akuntabilitas publik.

Berdasarkan dari pembahasan di atas maka kesimpulan Pelaporan kinerja ASN di Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan dilakukan dengan sistem yang terstruktur dan terjadwal, menggunakan aplikasi digital yang mendukung transparansi dan akuntabilitas. Proses ini tidak hanya mencakup pelaporan bulanan, triwulanan, dan tahunan, tetapi juga dilengkapi dengan evaluasi yang transparan dan sistematis. Implementasi sistem pelaporan digital ini membantu memperkuat transparansi, efisiensi, dan kualitas kinerja ASN, serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik di tingkat daerah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan berbagai narasumber di lingkungan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) telah berjalan secara terencana, terukur, dan terdokumentasi dengan baik melalui tiga aspek utama, yaitu perencanaan strategis, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

1. Pertama, dari aspek perencanaan strategis, Biro Organisasi telah melaksanakan proses perencanaan kinerja secara sistematis dan terintegrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah seperti RPJMD dan Renstra. Tujuan, sasaran, indikator kinerja, hingga program dan anggaran telah dirumuskan secara hierarkis dari tingkat gubernur hingga unit pelaksana. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala dalam hal pemahaman sebagian SDM terhadap alur perencanaan kinerja yang ideal.
2. Kedua, pada aspek pengukuran kinerja, ASN di lingkungan Biro Organisasi telah menyusun Perjanjian Kinerja (PK) tahunan dan Rencana Aksi bulanan secara berjenjang bersama atasan langsung. Proses pengukuran kinerja dilakukan secara digital melalui Aplikasi ESAKIP Integrated yang memungkinkan pemantauan capaian kinerja secara berkala dan real-time. Hal ini mencerminkan adanya komitmen untuk membangun budaya kerja berbasis kinerja serta akuntabilitas yang tinggi.
3. Ketiga, dalam hal pelaporan kinerja, proses pelaporan dilakukan secara sistematis, terjadwal, dan berbasis teknologi informasi. Laporan disusun setiap bulan, triwulan, hingga tahunan melalui media seperti e-Dialogkinerja dan e-SAKIP. Data kinerja yang dikumpulkan menjadi dasar evaluasi capaian target serta perbaikan berkelanjutan. Laporan kinerja bersifat terbuka dan dapat diakses publik melalui situs web perangkat daerah sebagai bentuk transparansi.

Secara keseluruhan, implementasi SAKIP di Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan menunjukkan adanya sistem manajemen kinerja yang baik, terintegrasi, dan akuntabel, meskipun masih diperlukan peningkatan kapasitas SDM agar pelaksanaannya lebih optimal dan merata di seluruh unit kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Pemahaman SDM terhadap Perencanaan Kinerja
Meskipun perencanaan kinerja telah disusun secara sistematis dan terintegrasi dengan dokumen perencanaan daerah, masih ditemukan kendala dalam pemahaman sebagian SDM terhadap alur perencanaan yang ideal. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan teknis dan pendampingan secara berkala untuk meningkatkan kapasitas pegawai, khususnya dalam menyusun indikator kinerja dan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan target individu.
2. Optimalisasi Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Berbasis Digital
Aplikasi ESAKIP Integrated sudah mendukung pengukuran kinerja secara real-time, namun perlu dipastikan bahwa seluruh ASN memahami penggunaan sistem ini secara optimal. Disarankan adanya penyempurnaan sistem, sosialisasi menyeluruh, serta penyesuaian terhadap kebutuhan masing-masing unit kerja untuk mencegah adanya pengisian yang bersifat formalitas.
3. Peningkatan Kualitas dan Konsistensi Pelaporan Kinerja
Pelaporan kinerja telah dilakukan secara terjadwal dan transparan, namun disarankan agar mekanisme review dan validasi laporan diperkuat untuk memastikan kualitas data yang disajikan. Selain itu, peningkatan keterlibatan pimpinan dalam proses evaluasi diharapkan dapat memberikan umpan balik yang lebih tajam terhadap capaian kinerja unit kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Bungin, B. (2018). *Penelitian kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya* (2nd ed.). Jakarta: Kencana.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Washington D.C.: Congressional Quarterly Press.
- Grindle, M. S. (1980). *Politics and policy implementation in the Third World*. Princeton: Princeton University Press.
- Hamdi, M. (2014). *Kebijakan publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hidayat. (2019). *Analisis implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur* [Skripsi].
- Ibrahim. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Muda. (2019). *Analisis kebijakan publik*. Medan: Perdana Publishing.

- Joko Pramono. (2020). *Implementasi kebijakan publik: Perspektif George Edward III*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). *Laporan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) tahun 2022*. Jakarta: KemenPAN-RB. <https://www.menpan.go.id>
- Matland, R. E. (1995). Synthesizing the implementation literature: The ambiguity-conflict model of policy implementation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 5(2), 145–174.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (2012). *Implementation and public policy*. Lanham: University Press of America.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 72 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Organisasi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 020 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi, dan Uraian Tugas Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Jakarta: Kementerian PANRB.
- Safitri. (2021). *Evaluasi implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah*.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, E. (2012). *Kebijakan sosial: Sebagai kebijakan publik*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, M. (2014). *Implementasi kebijakan publik*. Makassar: Laika Publisher.
- Tahir, M. (2014). *Implementasi kebijakan publik: Konsep dan aplikasinya di Indonesia*. Makassar: Laika Publisher.
- Tanjung. (2018). *Teknik analisis data kualitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (dalam Indra Muda, 2019). *Analisis kebijakan publik*. Medan: Perdana Publishing.
- Weimer, D. L., & Vining, A. R. (2005). *Policy analysis: Concepts and practice* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Wulandari. (2021). *Implementasi SAKIP pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Yogyakarta*.