

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Pengukuran Kinerja (Perbandingan Antara Target dan realisasi Kinerja)

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebong Tahun 2017 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran. Rincian tingkat capaian kinerja masing-masing indikator. Secara umum terdapat beberapa keberhasilan pencapaian sasaran berikut indikator kinerjanya, namun demikian juga terdapat beberapa sasaran yang tidak berhasil diwujudkan pada tahun 2017 ini terhadap sasaran maupun target indikator kinerja, baik yang berhasil maupun tidak berhasil tersebut pengadilan negeri lebong telah melakukan beberapa analisis dan evaluasi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing bagian agar terdapat perbaikan dan penangan di masa mendatang.

3.2 Realisasi Anggaran

Program/kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Program pelayanan administrasi perkantoran	2.187.696.060	2.125.113.658	97%
Kegiatan :			
Penyedia jasa surat menyurat	92.360.000	87.510.000	95%
Penyediaan jasa dan komunikasi, sumberdaya air dan listrik	21.876.060	11.483.958	52%
Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas / operasional	149.000.000	123.071.200	83%
Penyediaan jasa administrasi keuangan	1.455.560.000	1.445.682.000	99%
Penyediaan jasa kebersihan kantor	31.000.000	31.000.000	100%
Penyediaan alat tulis kantor	58.900.000	58.900.000	100%
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	58.800.000	51.060.500	87%
Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor	30.000.000	26.285.000	88%
Penyedia makanan dan minuman	105.000.000	100.121.000	95%

Rapat -rapat kordinasi dan konsultasi keluar daerah	190.000.000	190.000.000	100%
Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	100.000.000	39.000.000	39%
Kegiatan :			
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang –undangan	100.000.000	39.000.000	39%
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	32.000.000	31.000.000	97%
Kegiatan :			
Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja skpd	10.000.000	10.000.000	100%
Penyusunan pelaporan aset SKPD	22.000.000	21.000.000	95%
Program pendidikan anak usia dini	292.200.000	219.480.000	75%
Kegiatan :			
Pengadaan alat praktik dan peraga siswa	120.000.000	119.880.000	100%
Pengembangan pendidikan anak usia dini	41.600.000	41.600.000	100%
Penyusunan kebijakan pendidikan anak usia dini	24.400.000	23.000.000	94%
Publikasi dan sosialisasi pendidikan anak usia dini	71.200.000	-	0%
Monitoring, evaluasi pendidikan anak usia dini	35.000.000	35.000.000	100%
Program pengembangan nilai budaya	84.000.000	84.000.000	100%
Kegiatan :			

Pelestarian dan aktualisasi adat budaya daerah	84.000.000	84.000.000	100%
Wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun	13.119.109.000	12.768.437.076	97%
Kegiatan :			
Pembangunan jaringan instalasi listrik sekolah dan perlengkapannya	17.170.000	16.058.000	94%
Pengadaan buku-buku dan alat tulis siswa	133.950.000	132.683.000	99%
Pengadaan pakaian seragam sekolah	902.929.000	902.264.000	100%
Rehabilitasi sedang/berat bangunan sekolah	4.949.759.996	4.850.715.000	98%
Rehabilitasi sedang / berat ruang kelas sekolah	5.513.410.004	5.432.939.996	99%
Pelatihan kompetensi siswa berprestasi	88.500.000	40.740.000	46%
Pelatihan penyusunan kurikulum	271.700.000	269.700.000	99%
Penyediaan buku pelajaran untuk sd/mi/sdlb dan smp/mts	263.740.000	262.905.080	100%
Penyelenggaraan paket a setara sd	30.000.000	30.000.000	100%
Penyelenggaraan paket b setara smp	44.500.000	44.500.000	100%
Pembinaan kelembagaan dan manajemen sekolah dengan penerapan manajemen berbasis sekolah (mbs) di satuan pendidikan dasar	79.900.000	49.300.000	62%
Pembinaan minat, bakat, dan kreativitas siswa	249.250.000	245.600.000	99%
Penyebarluasan dan sosialisasi berbagai informasi pendidikan dasar	65.500.000	-	0%
Penyelenggaraan akreditasi sekolah dasar	40.000.000	40.000.000	100%

Program pengelolaan kekayaan budaya	145.400.000	131.996.000	91%
Kegiatan :			
Pengelolaan dan pengembangan pelestarian peninggalan sejarah purbakala ,museum dan peninggalan bawah air	45.400.000	45.020.000	99%
Pengembangan data base sistem informasi sejarah purbakala	100.000.000	86.976.000	87%
Program pendidikan menengah	60.000.000	60.000.000	100%
Kegiatan :			
Penyelenggaraan paket C setara SMA	60.000.000	60.000.000	100%
Program pengelolaan dan keragaman budaya	203.500.000	200.740.000	99%
Kegiatan :			
Pengembangan kesenian dan kebudayaan daerah	110.700.000	107.940.000	98%
Fasilitasi perkembangan keragaman budaya daerah	92.800.000	92.800.000	100%
Program pendidikan non formal	46.650.000	46.650.000	100%
Kegiatan :			
Pengembangan kurikulum, bahan ajar dan model pembelajaran pendidikan non formal	46.650.000	46.650.000	100%
Program pengembangan kerjasama pengelolaan kekayaan budaya	447.675.000	446.741.000	100%
Kegiatan :			

Membangun kemitraan pengelolaan kebudayaan antar daerah	447.675.000	446.741.000	100%
Program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan	64.575.000	64.519.800	100%
Kegiatan :			
Pelaksanaan sertifikasi pendidik	34.675.000	34.619.800	100%
Pengembangan sistem pendataan dan pemetaan pendidik dan tenaga kependidikan	29.900.000	29.900.000	100%
Program manajemen pelayanan pendidikan	36.400.000	36.400.000	100%
Kegiatan :			
Monitoring, evaluasi dan pelaporan	36.400.000	36.400.000	100%

3.3 Capaian Prestasi dan Penghargaan

Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban dari suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung-jawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pelaporan berupa laporan Akuntabilitas kinerja secara periodik. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebong Tahun 2017 ini disusun untuk mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan, sasaran dan kebijakan yang tertuang dalam Penetapan Kinerja Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2017 dan pencapaian indikator kinerja utama bidang pendidikan dan kebudayaan sebagaimana tertuang dalam Keputusan kepala dinas tentang indikator utama. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target setiap indikator kinerja sasaran dengan realisasinya. Selaian capaian setiap sasaran, LAKIP ini juga menyajikan analisis efesiaensi dan efektifitas yang merupakan perbandingan capaian kinerja input terhadap output kegiatan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebong tahun 2017 yang dibiayai dari dana APBD Kabupaten Lebong.

Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah (AKIP) adalah merupakan perwujudan kewajiban dari suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan baik keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik, yang kemudian dikenal dengan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Penyusunan lakip ini didasarkan pengukuran hasil pelaksanaan perencanaan strategis dan Rencana Kerja Tahunan yang telah ditetapkan sebelumnya serta setelah berakhirnya pelaksanaan kegiatan ditahun 2017. Mengukur kinerja pada hakikatnya melakukan pengukuran atau penilaian apakah kerja instansi pemerintah tersebut keberhasilan atau kegagalan ini menjadi penting apabila dikaitkan dengan reward dan punishment. Sistem pengukuran kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan membandingkan antara rencana pencapaiannya. Pengukuran terhadap pencapaian komponen kegiatan dan sasaran ini dituangkan dalam formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PPK) dan formulir Pencapaian Sasaran (PPS).

Pengukuran terhadap pencapaian komponen kegiatan dan sasaran ini dituangkan dalam formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PPK) dan formulir Pencapaian Sasaran (PPS). Alat ukur yang digunakan untuk ukuran keberhasilan atau kegagalan capaian kinerja adalah Indikator Kinerja Utama. Indikator Kinerja Utama (IKU) yang sering pula disebut Key Performance Indikator merupakan acuan untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja prioritas program yang bersifat strategis . IKU ditetapkan secara mandiri oleh instansi pemerintah pusat maupun daerah dan OPD di lingkungannya. Dalam ketentuan umum Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 disebut Kinerja Instansi Pemerintah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam sistem AKIP pengukuran kinerja dilakukan dengan tiga pola yaitu pengukuran mandiri, pengukuran oleh eksternal dan kombinasi antara pengukuran mandiri dan eksternal. Pengukuran mandiri sering pula disebut evaluasi mandiri (self assesment) yaitu pengukuran kinerja dengan cara menyusun rencana, pelaksanaan, dan pengukuran termasuk menentukan ukurannya dilakukan oleh instansi yang bersangkutan. Pengukuran eksternal adalah pengukuran kinerja dengan cara penyusun rencana, pelaksanaan, dan pengukuran dilakukan oleh instansi yang bersangkutan, tetapi pengukuran dan penentuan ukuran ditentukan oleh pihak lain. Kombinasi antara pengukuran mandiri dan eksternal merupakan gabungan dari pengukuran mandiri dngan

pengukuran oleh eksternal, hal ini dilakukan dengan cara, organisasi yang diukur menyiapkan data kinerjanya, melakukan evaluasi awal, selanjutnya hasil evaluasi tersebut dievaluasi lanjutan oleh pihak luar.

Terdapat banyak sekali ukuran yang dapat digunakan sebagai indikator kinerja. Seperti telah dijelaskan sebelumnya, manajemen perlu memfokuskan diri pada sejumlah kecil indikator kinerja sehingga tidak teralihkan pada hal-hal lain yang tidak terlalu penting. Selain tidak ditentukan oleh konteks mengenai apa yang benar-benar perlu diukur sesuai dengan kerangka pengukuran kinerja masing-masing organisasi, perlu diperhatikan kualitas indikator kinerja sehingga dapat bermanfaat bagi manajemen. Beberapa kriteria dapat digunakan sebagai syarat indikator kinerja yang baik.

The University of California menggunakan tes “SMART” yang terdiri dari 5 kriteria sebagai referensi untuk menentukan kualitas suatu indikator kinerja, yaitu :

1. S = Specific (Spesifik). Indikator kinerja harus cukup jelas dan terfokus sehingga tidak menimbulkan interpretasi berbeda. Asumsi-asumsi serta definisi yang disertakan harus mudah diinterpretasikan.
2. M = Measurable (dapat diukur). Indikator kinerja dapat di kuantifikasi dan dapat dibandingkan dengan data yang lain secara objektif. Indikator yang baik sebaiknya juga dimungkinkan untuk di analisis secara statistik.
3. A = Attainable (dapat dicapai). Indikator kinerja yang ditetapkan akan berguna apabila data mengenai target dan realisasinya dapat diperoleh. Indikator kinerja yang ditetapkan harus dapat mempertimbangkan ketersediaan data agar dapat digunakan sebagai indikator kinerja.
4. R = Realistic (realistis). Sama halnya dengan kriteria dapat dicapai, indikator kinerja yang ditetapkan harus dapat mempertimbangkan keterbatasan organisasi termasuk yang terkait dengan masalah biaya. Pemilihan indikator kinerja harus mengkalukasi manfaat yang akan diperoleh dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan data hingga memperoleh data tersebut menjadi informasi “R” dalam kriteria “SMART” kadang diatributkan. Kepada “relevan”. Indikator kinerja dapat dipilih seharusnya yang terkait dengan ukuran-ukuran yang relevan untuk mengukur keberhasilan pencapaian program dan tujuan organisasi.
5. T = Timely (ketepatan waktu) indikator kinerja harus mempertimbangkan pelaksanaannya didalam suatu kerangka waktu yang telah ditetapkan.

Dalam pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan Permendagri nomor 13 tahun 2006 sebagaimana telah diubah menjadi Permedagri nomor 59 Tahun 2007 menggunakan jenis indikator kinerja mulai dari input hingga outcomes sebagai berikut :

1) Input

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 13 tahun 2006, tersirat bahwa indikator input adalah segala sumber daya, baik dana, orang, alat maupun sistem yang digunakan dalam kegiatan untuk menghasilkan keluaran. Input adalah segala hal yang digunakan untuk menghasilkan output dan outcome. Sedangkan indikator input adalah alat yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana input tersebut digunakan untuk menghasilkan output dan outcome. Untuk menggambarkan mengenai kinerja dalam mengelola input tersebut, indikator kinerja input dapat di kelompokkan menjadi indikator yang menggambarkan mengenai : (1) kuantitas input (2) kualitas input (3) kehematan dalam menggunakan input

2) Proses

Indikator proses memberikan gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang dan jasa, indikator mengenai proses dapat dikelompokkan menjadi (1) frekuensi proses/kegiatan (2) ketaatan dalam jadwal dan (3) ketaatan dalam standar/ketentuan yang ditentukan dsms melaksanakan proses.

3) Output

Indikator output memberikan gambaran mengenai output dalam bentuk barang atau jasa yang dihasilkan dari suatu aktifitas/kegiatan. Sama halnya dengan indikator input, indikator output juga dibedakan dengan outputnya sendiri. Output adalah segala hal yang dihasilkan oleh suatu aktifitas/kegiatan Sedangkan indikator output adalah alat untuk menggambarkan bagaimana organisasi mengelola input tersebut digunakan untuk menghasilkan output dan outcome. Untuk dapat menggambarkan mengenai hal tersebut, indikator kinerja output dapat dikelompokkan menjadi indikator yang menggambarkan mengenai (1) kualitas output (2) kuantitas output (3) efisiensi dalam menghasilkan output.

4) Outcome

Indikator outcome memberikan gambaran mengenai hasil aktual atau yang diharapkan dari barang atau jasa yang diproduksi oleh suatu organisasi. Hasil ini kadang-kadang diperoleh langsung setelah barang dan jasanya selesai. Dalam banyak kondisi, hasil baru akan diperoleh dalam rentang waktu yang cukup lama

Indikator kinerja outcome dapat dikelompokkan menjadi indikator yang menggambarkan mengenai (1) peningkatan kuantitas setelah output/kegiatan selesai, (2) perbaikan proses setelah output/kegiatan selesai, (3) peningkatan efisiensi setelah output/kegiatan selesai, (4) peningkatan kualitas output/kegiatan selesai, (5) perubahan perilaku output/kegiatan selesai,

(6) peningkatan efektifitas output/kegiatan selesai, dan (7) peningkatan pendapatan output/kegiatan selesai.

Dalam pengukuran kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebong di upayakan Indikator dinas menggunakan indikator kinerja pada tingkat outcome dan menggambarkan keberhasilan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebong secara keseluruhan. Keberhasilan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebong merupakan keberhasilan bersama dalam beberapa kegiatan dalam sekretariat dan bidang lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebong dengan kata lain, pemilihan indikator kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebong bukan sekedar gabungan dari berbagai indikator kinerja kegiatan melainkan didasarkan pada RENSTRA Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebong.

Dalam melaksanakan suatu penilaian terhadap keberhasilan dengan presentase tingkat capaian kegagalan dari suatu kegiatan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan diperlukan pengukuran kinerja kegiatan dan pencapaian sasaran. Pengukuran kinerja kegiatan yang meliputi input (masukan), output (keluaran), Outcome (hasil) dikaitkan dengan rencana (target) yang telah ditetapkan dibandingkan dengan realisasi kegiatan yang dicapai.

Untuk mengukur presentase pencapaian target sasaran apakah dapat dicapai dengan persentase tingkat capaian atau tidak, maka perlu diidentifikasi terlebih dahulu sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana kerja yang merupakan dokumen rencana strategis, diidentifikasi sasaran mana yang mendapat prioritas diwujudkan pada tahun bersangkutan beserta indikator dan rencana tingkat capaian (target), kemudian dilakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui pencapaian realisasinya, kemajuan dan kendala yang dihadapi.

Untuk mengetahui capaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan asumsi dan rumus sebagai berikut :

- a. Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, atau sebaliknya jika realisasi semakin rendah maka pencapaian kinerjanya semakin rendah.
- b. Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin rendah, atau sebaliknya jika realisasi semakin rendah maka pencapaian kinerjanya semakin tinggi.