

# EVALUASI KINERJA AKUNTABILITAS POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN

Monika Handayani<sup>(1)</sup> dan Trisna<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Banjarmasin

## Ringkasan

*Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja Akuntabilitas Politeknik Negeri Banjarmasin selama tahun 2006 dalam upaya mendapat gambaran yang jelas mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target dan menjawab tuntutan visi, misi, sasaran serta tujuannya.*

*Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diolah dari hasil survey dan wawancara dengan pimpinan dan staf yang ada pada Politeknik Negeri Banjarmasin untuk menentukan bobot kinerja yang digunakan. Data sekunder diperoleh dari buku-buku teks, tulisan-tulisan di media masa, jurnal-jurnal dan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini berkaitan dengan masalah yang diteliti. Alat analisis yang digunakan adalah metode Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) untuk menilai keberhasilan atau kegagalan Politeknik Negeri Banjarmasin dalam pelaksanaan kegiatan, program maupun kebijaksanaan yang telah direalisasikan. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu menggambarkan mengenai tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kebijaksanaan, program, kegiatan dan mekanisme akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Politeknik Negeri Banjarmasin.*

*Penelitian ini menunjukkan hasil evaluasi kinerja kegiatan yang dilaksanakan terhadap 13 kegiatan, yang semuanya masuk dalam kategori sangat berhasil. Hasil Evaluasi kinerja program terhadap 3 program yang dilaksanakan semuanya masuk dalam kategori sangat berhasil. Hasil evaluasi kinerja kebijaksanaan memberikan indikasi bahwa kinerja Politeknik Negeri Banjarmasin pada tahun 2006 termasuk dalam kategori sangat berhasil dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran yang tercantum dalam rencana strategik, untuk mekanisme akuntabilitas kinerja Politeknik Negeri Banjarmasin masih ada beberapa hal yang perlu untuk diperbaiki antara lain pada proses penyusunan renstra, isi substansi renstra, penyusunan LAKIP, keterkaitan antara . Renstra, LAKIP dan anggaran serta pemanfaatan Renstra.*

**Kata Kunci :** *Evaluasi kinerja, Akuntabilitas kinerja dan Pengukuran kinerja*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Laporan Akuntabilitas Kinerja Perguruan Tinggi adalah merupakan media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja perguruan tinggi yang bersangkutan yang berisi unsur-unsur yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis Perguruan Tinggi tersebut yang terdiri dari visi, misi, tujuan, sasaran, kebijaksanaan program, kegiatan serta indikator kinerja. Lakip tersebut selain menggambarkan tingkat keberhasilan tentunya juga harus menyampaikan deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif. Pengukuran ki-

nerja suatu instansi hanya lebih ditekankan kepada kemampuan instansi tersebut dalam menyerap anggaran.

Suatu instansi dikatakan berhasil melaksanakan tugas pokok dan fungsinya apabila dapat menyerap seratus persen anggaran pemerintah, walaupun hasil maupun dampak dari pelaksanaan program tersebut masih jauh di bawah standar. Untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah, maka seluruh aktivitas instansi tersebut harus dapat diukur, dan pengukuran tersebut tidak semata-mata kepada *inputs* (masukan) dari program akan tetapi lebih ditekankan kepada *outputs* (keluaran), *outcomes* (hasil), *benefits* (manfaat) dan *impacts* (dampak).

Berkaitan dengan kinerja, ada beberapa permasalahan di POLIBAN yang mengganggu kinerja instansi, diantaranya: Struktur organisasi Poliban saat ini dianggap tidak memadai lagi dan sedang dilakukan perubahan yang akan

dituangkan dalam Statuta Poliban mendatang. Alasan perubahan Statuta antara lain institusi belum mempunyai bagian organisasi yang menjalankan fungsi perencanaan dan pengembangan institusi dan fungsi pengawasan hal ini berdasarkan temuan Badan Akreditasi Perguruan Tinggi tahun 2006. Secara umum struktur organisasi yang dilaksanakan saat ini merupakan struktur bagian pelaksana program akademik, sehingga aktivitas institusi sebagai organisasi belum dilaksanakan secara optimal. Pemahaman terhadap jbaran tugas masing-masing masih kurang optimal. Pada kondisi proses kontrol atasan terhadap jajaran di bawahnya dan kontrol terhadap kinerja karyawan dan dosen dirasa masih lemah. Belum ada kesadaran bahwa unit/bagian harus memiliki rencana kerja dan laporan capaian kinerja.

Demikian pula pengangkatan staf pada unit-unit kerja belum didasarkan atas kemampuan bersangkutan. Rekam jejak staf belum tertata baik, sehingga pertimbangan kemampuan dan kinerja yang dijanjikan ketika dipercaya memangku suatu jabatan belum dijadikan dasar pertimbangan.

Hasil evaluasi yang dilakukan oleh BAN-PT berbeda dengan hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh itjen, yaitu nilai C untuk Institusi/kantor pusat, Teknik Mesin, Akuntansi, dan nilai B untuk Teknik sipil, teknik elektro dan administrasi bisnis, perbedaan penilaian ini mungkin disebabkan perbedaan indikator kinerja yang dijadikan alat penilaian, standar penilaian yang menjadi dasar penilaian oleh BAN PT antara lain: terbagi dalam dua kelompok yaitu: (1) komitmen inti terhadap kemampuan institusi yang terdiri dari integritas, visi, tata pamong, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, keuangan, sistem informasi dan keberlanjutan, (2) komitmen inti terhadap efektivitas pendidikan, terdiri dari mahasiswa, kurikulum, sistem pembelajaran, sistem penjamin mutu, sistem pengelolaan, suasana akademik, dan mutu program studi. Karena perbedaan itu maka penulis bermaksud untuk melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan indikator kinerja yang berbeda yaitu menggunakan sistem AKIP.

Sistem AKIP ini termuat dalam lampiran keputusan MENPAN nomor : KEP/135/M.PAN/9/2004 tanggal 05 September 2004 tentang pedoman umum evaluasi LAKIP, yang isinya memberlakukan pedoman umum evaluasi LAKIP terhadap setiap instansi pemerintah, setiap pimpinan instansi atau pejabat atasan secara hirarkis dan fungsional wajib melakukan evaluasi terhadap LAKIP unit-unit organisasi/satuan kerja dibawahnya, pimpinan instansi agar menugaskan aparat pengawasan internal di lingkungan masing-masing untuk melaksanakan evaluasi LAKIP, dan atau membentuk tim evaluasi

LAKIP secara internal bagi instansi yang tidak / belum mempunyai unit pengawasan internal.

Dari uraian tersebut, maka penelitian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja menggunakan Instrumen Evaluasi Sistem Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah oleh Kementerian Pendayagunaan Aperatur Negara ini sangat bermanfaat untuk dilakukan khususnya pada Politeknik Negeri Banjarmasin yang belum pernah melakukan evaluasi Akuntabilitas kinerja instansinya sesuai dengan sistem AKIP, penelitian dilakukan dengan menggunakan LAKIP tahun 2006 karena Politeknik Negeri Banjarmasin belum menyusun LAKIP untuk tahun 2007 dan 2008.

### Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pencapaian kinerja Akuntabilitas Politeknik Negeri Banjarmasin ?
2. Bagaimana Mekanisme Akuntabilitas kinerja di Politeknik Negeri Banjarmasin ?

Penelitian ini hanya mengevaluasi Renstra Politeknik Negeri Banjarmasin tahun 1998-2008 dan mengevaluasi akuntabilitas kinerja berdasarkan LAKIP tahun 2006.

### Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja akuntabilitas Politeknik Negeri Banjarmasin
2. Untuk mengetahui mekanisme Akuntabilitas kinerja Politeknik Negeri Banjarmasin

Sedangkan Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Institusi : Sebagai gambaran yang jelas mengenai keberhasilan atau kegagalan Politeknik Negeri Banjarmasin dari pencapaian target dan menjawab tuntutan visi, misi, sasaran serta tujuan dan memberikan bahan masukan kepada Politeknik Negeri Banjarmasin dalam Akuntabilitas Kinerja.
- b. Bagi Pengembangan ilmu pengetahuan : Sebagai alat pengembangan pengukuran kinerja pada sektor publik dalam mendukung tercapainya *good governance*.
- c. Bagi Peneliti Lain: Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna khususnya bagi para peneliti yang ingin mendalami evaluasi kinerja dan akuntabilitas kinerja di instansi pendidikan, kepada para peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan cara menggali indikator yang lebih dalam dan relevan serta belum dibahas dalam penelitian ini, kemudian dapat menjawab permasalahan yang belum terjawab dalam penelitian ini.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Evaluasi

Evaluasi adalah proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis yang diperlukan dalam rangka pengambilan keputusan, (GAO, 1992:4).

### Pengertian Kinerja (performance)

Kinerja menurut M. Mahsun dalam buku Pengukuran Kinerja Sektor Publik (2006:25) adalah "gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau yang berwenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (LAN dan BPKP, 2000 :43).

### Indikator Akuntabilitas

Prinsip ini menuntut dua hal yaitu (1) kemampuan menjawab (*answerability*), dan (2) konsekuensi (*consequences*). Komponen pertama (istilah yang bermula dari *responsibilitas*) adalah berhubungan dengan tuntutan bagi para aparat untuk menjawab secara periodik setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan bagaimana mereka menggunakan wewenang mereka, kemana sumber daya telah dipergunakan, dan apa yang telah dicapai dengan menggunakan sumber daya tersebut..

### Konsep Dasar Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas:

- a. Perencanaan dan penetapan tujuan
- b. Pengembangan dan ukuran relevan
- c. Pelaporan formal dan hasil
- d. Penggunaan informasi

### Pengertian Pengukuran Kinerja Organisasi Pemerintah

Menurut Vincent Gazpersz (2004: 57), dalam manajemen modern, pengukuran terhadap fakta-fakta akan menghasilkan data, yang kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat, selanjutnya informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para manajer dalam pengambilan keputusan atau tindakan manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dikategorikan dalam ke-

lompok: (a) masukan (*inputs*); (b) keluaran (*outputs*); (c) hasil (*outcomes*); (d) manfaat (*benefits*); (e) dampak (*impacts*) dalam Simbolon (2003 : 30).

### Siklus Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Terdapat beberapa tahapan untuk melakukan pengukuran kinerja Indra Bastian, (2001: 34) yaitu:

- a. Perencanaan strategik.
- b. Penetapan indikator kinerja
- c. Mengembangkan sistem pengukuran kinerja.

### Penetapan Capaian Kinerja

Formula yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metoda akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Metode ini menggunakan alat analisis sebagai berikut.

#### 1. Capaian indikator kinerja

Indikator kinerja yang digunakan adalah indikator masukan (*input*), indikator keluaran (*output*), indikator hasil (*outcome*), indikator manfaat (*benefit*) dan indikator dampak (*impacts*) capaian indikator kinerja dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (LAN dan BPKP, 2000:12).

$$\text{Nilai capaian keg} = \frac{\text{Jumlah realisasi}}{\text{Anggaran}} \times 100\%$$

#### 2. Nilai capaian indikator kinerja

Nilai capaian indikator kinerja kegiatan dapat diperoleh dengan menggunakan rumus; Nilai capaian Indikator kinerja =

$$\frac{\text{Capaian indikatorkinerjax bobotindikatorkinerja}}{100\%}$$

#### 3. Nilai capaian kelompok indikator kinerja dengan menggunakan rumus;

Nilai capaian kelompok indikator kinerja =

$$\frac{\text{Nilaicapaiankel.indik.kinerjax bobotkel.indikatorkinerja}}{100\%}$$

#### 4. Nilai capaian akhir kegiatan dengan menggunakan rumus;

Nilai capaian Akhir kegiatan =

$$\frac{\text{Nilai Capaian kegiatan x bobot kegiatan}}{100\%}$$

#### 5. Nilai Capaian akhir program dengan menggunakan rumus;

Nilai capaian Akhir Program =

$$\frac{\text{Nilai capaian program x bobot program}}{100\%}$$

#### 6. Bobot Indikator Kinerja

Penentuan bobot dilakukan secara subyektif yang didasarkan pada visi, misi dan strategi. Bobot kegiatan ditentukan sehingga jumlah nilai capaian program adalah seratus persen.

Untuk memudahkan penentuan bobot perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. indikator yang menunjukkan *outcomes* atau *benefits* diberi bobot yang lebih tinggi daripada indikator yang menunjukkan *inputs* atau *outputs*;
- b. indikator yang lebih erat kaitannya dengan tujuan dan sasaran, serta kebijaksanaan, program dan kegiatan diberi bobot yang lebih tinggi;
- c. indikator yang mempunyai keterkaitan dengan kebijaksanaan instansi yang lebih tinggi, diberi bobot tinggi;
- d. indikator yang berhubungan dengan hal-hal yang menjadi tanggung jawab instansi dan dapat dikendalikan oleh instansi yang bersangkutan diberi bobot yang lebih tinggi daripada indikator yang menggambarkan hasil kegiatan yang di luar kendali.

Skala pengukuran kinerja yang digunakan adalah skala pengukuran ordinal yang dibuat sesuai dengan pertimbangan masing-masing instansi pemerintah mengikuti pola Tim Asistensi Pelaporan Akuntansi Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yaitu :

85 s/d 100	=	Sangat Berhasil
$70 \leq X < 85$	=	Berhasil
$55 \leq X < 70$	=	Cukup Berhasil
$X < 55$	=	tidak berhasil
$X \leq 55$	=	Sangat Kurang, Kurang Baik, Tidak Berhasil

### 3. ANALISIS DATA

#### Evaluasi kinerja

Berdasarkan hasil pengukuran atau hasil capaian kegiatan/program suatu kebijaksanaan maka selanjutnya akan dievaluasi dengan menggunakan skala ordinal yang telah ditetapkan pada Pedoman Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk mengevaluasi dari kinerja kegiatan, program serta kebijaksanaan dari Politeknik Negeri Banjarmasin, dimana:

1. Apabila nilai berkisar antara 85 s/d 100, dikategorikan sangat berhasil
2. Apabila nilai berkisar antara  $70 \leq x < 85$ , dikategorikan berhasil
3. Apabila nilai berkisar antara  $55 \leq x < 70$ , dikategorikan cukup berhasil
4. Apabila  $x < 55$ , dikategorikan tidak berhasil

#### Evaluasi Kinerja Kegiatan

Dari evaluasi kinerja yang dilakukan atas 13 (tiga belas) kegiatan dari 3 (tiga) program utama Politeknik Negeri Banjarmasin pada tahun 2006 hasilnya dapat dijelaskan dalam uraian sebagai berikut.

*Program pertama* (1) Peningkatan SDM dengan 5 (lima) kegiatan masing-masing pengukurannya diuraikan lebih lanjut dalam uraian sebagai berikut.

*Kegiatan 1* : Peningkatan Kemampuan Akademik dan Keahlian Staf, *Analisa Hasil*//Jumlah Nilai Capaian kegiatan 1, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input*, *output*, dan *outcome* adalah sebesar 79,77%.

*Kegiatan 2* : Peningkatan minat pada penelitian dan pengabdian masyarakat. *Analisa Hasil*//Jumlah Nilai Capaian kegiatan 2, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input*, *output*, dan *outcome* adalah sebesar 99,48%.

*Kegiatan 3* : Peningkatan sarana pendukung proses pembelajaran. *Analisa Hasil*//Jumlah Nilai Capaian kegiatan 3, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input*, *output*, dan *outcome* adalah sebesar 96,16%.

*Kegiatan 4* : Peningkatan kemampuan mengakses teknologi. *Analisa Hasil*//Jumlah Nilai Capaian kegiatan 4, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input*, *output*, dan *outcome* adalah sebesar 97,13%.

*Kegiatan 5* : Peningkatan Mutu Pembinaan Mahasiswa. *Analisa Hasil*//Jumlah Nilai Capaian kegiatan 5, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input*, *output*, dan *outcome* adalah sebesar 93,35%.

*Program kedua* (2) : Peningkatan Pengelolaan Manajemen Pendidikan dengan 4 (empat) kegiatan yang masing-masing kegiatan pengukurannya diuraikan lebih lanjut dalam uraian sebagai berikut.

*Kegiatan 1* : Pengembangan tenaga administrasi, pustakawan, teknisi, laboran, dan *programmer*. *Analisa Hasil*//Jumlah Nilai Capaian kegiatan 1, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input*, *output*, dan *outcome* adalah sebesar 85,63%.

*Kegiatan 2* : Peningkatan prasarana dan sarana pelayanan. *Analisa Hasil*//Jumlah Nilai Capaian kegiatan 2, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input*, *output*, dan *outcome* adalah sebesar 97,08%.

*Kegiatan 3* : Pemantapan Pelayanan Menggunakan Teknologi Informasi. *Analisa Hasil*//Jumlah Nilai Capaian kegiatan 3, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input*, *output*, dan *outcome* adalah sebesar 100%.

*Kegiatan 4* : Peningkatan kenyamanan ruang-ruang unit kerja. *Analisa Hasil*//Jumlah Nilai Capaian kegiatan 4, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input*, *output*, dan *outcome* adalah sebesar 85,59%.

*Program ketiga* (3) : Peningkatan Prasarana dan sarana fisik dengan 4 (empat) kegiatan yang masing-masing kegiatan pengukurannya diuraikan lebih lanjut dalam uraian sebagai berikut

Kegiatan 1 : Penataan ruang-ruang unit kerja dan lingkungan. *Analisa Hasil*/Jumlah Nilai Capaian kegiatan 1, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *input, output, dan outcome* adalah sebesar 100%.

Kegiatan 2 : Rehab bangunan. *Analisa Hasil*/Jumlah Nilai Capaian kegiatan 2, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *inputs, outputs, dan outcomes* adalah sebesar 100%.

Kegiatan 3 : Pengembangan lingkungan kampus. *Analisa Hasil*/Jumlah Nilai Capaian kegiatan 3 yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *inputs, outputs, dan outcomes* adalah sebesar 100%.

Kegiatan 4 : Perawatan dan Pemeliharaan Peralatan Pembelajaran. *Analisa Hasil*/Jumlah Nilai Capaian kegiatan 4, yang diperoleh dari 3 kelompok indikator kinerja yang terdiri dari *inputs, outputs, dan outcomes* adalah sebesar 100%.

#### Evaluasi Kinerja Program

Hasil evaluasi kinerja yang dilakukan atas 3 (tiga) program utama Politeknik Negeri Banjarmasin pada tahun 2006 hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Program 1. Jumlah nilai capaiannya terhadap 5 (lima) kegiatan adalah 92,53%.

Program 2. Jumlah nilai capaiannya terhadap 4 (empat) kegiatan adalah 88,92%.

Program 3. Jumlah nilai capaiannya terhadap 4 (empat) kegiatan adalah 100%.

#### Evaluasi Kinerja Kebijakan

Pada evaluasi akhir (analisa hasil) yang merupakan penentuan berhasil atau belum bahkan tidak berhasilnya Politeknik Negeri Banjarmasin dalam melaksanakan 13 (tiga belas) kegiatan dari 3 (tiga) program, yang mana ke 3 (tiga) program tersebut merupakan penjabaran dari 3 (tiga) kebijakan, yang dilaksanakan pada tahun 2006 dimana nilai akhir berupa Jumlah Nilai Capaian untuk 3 (tiga) kebijakan tersebut adalah sebagai berikut:

Kebijakan 1. Jumlah Nilai Capaiannya terhadap 1 program adalah 92,53%

Kebijakan 2. Jumlah Nilai Capaiannya terhadap 1 program adalah 88,92%

Kebijakan 3. Jumlah Nilai Capaiannya terhadap 1 program adalah 100%

### 4. PENUTUP

#### Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Evaluasi kinerja terhadap kegiatan Peningkatan kemampuan akademik dan keahlian staf, Peningkatan minat pada penelitian dan

pengabdian pada masyarakat, Peningkatan sarana pendukung proses pembelajaran, Peningkatan kemampuan mengakses teknologi informasi, Peningkatan mutu pembinaan kemahasiswaan, Pengembangan tenaga administratif, pustakawan, teknis, laboran dan programmer, Peningkatan prasarana dan sarana pelayanan, Pemanfaatan pelayanan menggunakan teknologi informasi, Peningkatan kenyamanan ruang-ruang unit kerja, Penataan ruang-ruang unit kerja dan lingkungan, Rehab bangunan, Pengembangan lingkungan kampus, Perawatan dan pemeliharaan peralatan pembelajaran termasuk dalam kategori sangat berhasil, namun pada kenyataannya berdasarkan penilaian akreditasi oleh BAN PT, masih ada prodi yang kurang/nilainya belum bagus (C), perbedaan itu terjadi karena penetapan indikator kinerja yang belum *measurable* menggunakan Metode AKIP.

2. Dari hasil Evaluasi Kinerja Program, dapat disimpulkan bahwa tiga program yang dilaksanakan antara lain : peningkatan kualitas SDM, peningkatan pengelolaan manajemen pendidikan dan Peningkatan prasarana dan sarana masuk dalam kategori sangat berhasil.
3. Dari hasil perhitungan Evaluasi Kinerja Kebijakan. Dari 3 (tiga) kebijakan Politeknik Negeri Banjarmasin, semuanya masuk dalam kategori sangat berhasil. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa kinerja Politeknik Negeri Banjarmasin pada tahun 2006 termasuk dalam kategori sangat berhasil.

Dari analisis terhadap metode AKIP yang digunakan dalam pengukuran dan evaluasi kinerja pada lembaga pemerintah masih bersifat semu, antara lain karena indikator kinerja politeknik Negeri Banjarmasin tidak spesifik berupa *outcome* yang nyata, indikator tidak *measurable* karena sasaran tidak SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Reliable, Timelines*) sehingga akuntabilitas kinerja tidak jelas, penerapannya pada Politeknik Negeri Banjarmasin masih terdapat keterbatasan, antara lain dalam pengukuran ekonomi dan efisiensi tidak dapat dilakukan karena tidak terdapat standar biaya yang optimal, pengukuran hanya didasarkan pada perbandingan anggaran terhadap realisasinya.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disampaikan beberapa saran yang kiranya dapat dipertimbangkan oleh Politeknik Negeri Banjarmasin

1. Program atau kegiatan yang direncanakan atau yang akan dilaksanakan hendaklah ti-

- dak saja berorientasi pada pencapaian target pelaksanaan atau pada pengukuran proses (*process measures*) tetapi lebih diarahkan pada manfaat serta dampak yang dapat dirasakan oleh masyarakat terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut atau ukuran hasil (*result measures*). Hal ini dilakukan agar kegiatan, program maupun kebijaksanaan yang akan dilaksanakan lebih terarah dan tepat sasaran.
2. Dalam mengukur kinerja instansi pemerintah dengan menggunakan metode AKIP, maka keterbatasan yang dimiliki oleh metode AKIP dapat ditempuh dengan kebijakan-kebijakan yang sesuai dan mendukung metode tersebut. Misalnya perlu standar biaya unit pada setiap kegiatan pada pengukuran ekonomi dan efisiensi suatu kegiatan sehingga dimungkinkan adanya penghapusan atau penurunan biaya (*cost reduction*). Pemakaian biaya yang tersisa dapat dialokasikan untuk kegiatan yang diprioritaskan untuk tahun berikutnya.
  3. Renstra Politeknik Negeri Banjarmasin perlu untuk di perbaiki, sesuai dengan kriteria renstra yang baik dirumuskan dalam Visi dan Misi yang jelas dan mampu menjawab mau kemana Politeknik dimasa yang akan datang, program dan kegiatan berhubungan dengan visi, misi, kebijakan, tujuan dan sasaran, serta dapat diukur, agar pemanfaatannya bisa optimal, harus ada keterkaitan antara Renstra, RKT, LAKIP dan anggaran.
  4. Perlunya dukungan pimpinan untuk mendukung akuntabilitas kinerja di Politeknik Negeri Banjarmasin, untuk segera menyusun LAKIP tahun 2007 dan tahun 2008 dan melakukan evaluasi terhadap kinerja secara berkala.
  5. Perlunya dukungan DIKTI secara langsung untuk menegaskan komitmen pimpinan terhadap penyusunan LAKIP dan untuk kesamaan persepsi penyusunan LAKIP, serta perlu adanya training teknik penyusunan LAKIP secara rutin dalam rangka peningkatan kualitas laporan.
  6. Disarankan untuk membatasi pada indikator kinerja yang bisa diukur/dicapai dan perlunya standarisasi pengukuran dengan mengacu pada pedoman yang ada. Renstra Instansi harus sinkron dengan renstra Diknas, sinkronisasi dapat dilakukan dengan menyusun RKT yang sesuai dengan Renstra Diknas.
  7. Sasaran dan program pada renstra yang masih kualitatif agar bisa dikonversikan kekuantitatif, untuk keseragaman dibutuhkan kebijakan DIKTI tentang penyusunan renstra berbasis pada penyusunan LAKIP pada perguruan tinggi.

8. Kendala dalam pemenuhan data, guna pengisian PKK dan PPS, khususnya mengenai proses yang telah/sedang dilakukan, dapat diatasi dengan cara perguruan tinggi harus menyusun Rencana Kerja Tahunan yang berbasis pada format LAKIP, untuk memudahkan sinkronisasi dalam penyusunan LAKIP, unit pensupport data wajib menyusun laporan sesuai format LAKIP dan dikuatkan dengan diterbitkan Surat Keputusan Direktur.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

1. ...., (1999), Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999, tanggal 15 Juni 1999, *Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta
2. ...., (2004), *Pedoman Umum evaluasi LAKIP*, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.
3. ...., (2004), *Modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Lembaga Administrasi Negara.
4. ...., (1999), *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Lembaga Administrasi Negara.
5. Abdul, Halim, Theresia Woro Damayanti, (2007), *Pengelolaan Keuangan Daerah*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
6. Abdul, Halim, (2002), *Akuntansi dan Pengendalian Keuangan Daerah*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta
7. B. James Whittaker, (1993), *Government Performance and Result Act*.
8. Becker, Selwyn dan Green, David, (1978), *Budgetting and Employee Behavioral, dalam Reading in cost Accounting and Budgetting Controll*, William E. Thomas, Fifth Ed, South-Western Publishing Co, Cincinnati PP 401-406
9. Davis, Keith, Newstrom J, W, (1996), *Perilaku Dalam Organisasi (Jilid I,II)* Alih bahasa Agus Darma, Erlangga, Jakarta.
10. Ganevia, Evi Baiq, (2001), "*Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Mataram*", Tesis S2, Program Pascasarjana, UGM, Yogyakarta (tidak dipublikasikan).
11. Herman, V.Lawalata, (2004), *Evaluasi Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Ambon*, Tesis S2 Program Pascasarjana UGM Yogyakarta,. (tidak dipublikasikan)
12. Indra, Bastian, (2001), *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta