

Analisis Pengukuran Kinerja Dan Akuntabilitas: Studi Kasus Pada Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara

Khansa Amirah Harahap, Hendra Hermain

Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Jl. Williem Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Sedang, Sumatera Utara, 20371

Email: khansaamirah607@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu komponen dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang baik yang kini sedang diupayakan di Indonesia adalah akuntabilitas. Agar masyarakat dapat mengetahui apakah pemerintah telah beroperasi secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien, pemerintah perlu mempublikasikan hasil inisiatif yang telah dilaksanakan. Akuntabilitas dapat dilihat dari sudut pandang akuntansi, fungsionalitas, dan sistem akuntabilitas. Banyak pendekatan yang digunakan dalam akuntansi, manajemen, dan penelitian, termasuk manajemen berdasarkan tujuan, penganggaran kinerja, dan riset operasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap beberapa taktik yang diciptakan untuk meningkatkan sistem akuntabilitas. Ada tiga jenis indikator yang terungkap dalam pengukuran kinerja: (1) indikator untuk mengukur upaya pelayanan; (2) indikator untuk mengukur keberhasilan pelayanan; dan (3) indikator yang menghubungkan upaya dan keberhasilan. Metodologi studi kasus yang digunakan dalam penelitian kualitatif semacam ini yaitu pengumpulan informasi melalui wawancara dan dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik para kinerja yang ada di Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara dalam memahami pentingnya akuntabilitas instansi pemerintah.

Kata kunci: *Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja*

ABSTRACT

One component in achieving good governance that is currently being pursued in Indonesia is accountability. In order for the public to know whether the government has been operating responsibly, effectively and efficiently, the government needs to publish the results of the initiatives that have been implemented. Accountability can be seen from the perspective of accounting, functionality, and accountability systems. Many approaches used in accounting, management, and research, including objective management, performance budgeting, and operations research, have had a significant impact on the tactics created to improve

accountability systems. There are three types of indicators revealed in performance measurement: (1) indicators to measure service efforts; (2) indicators to measure service success; and (3) indicators that link effort and success. The case study methodology used in this kind of qualitative research is collecting information through interviews and documentation. The purpose of this research is to find out how well the performance of officials in the Language Center of North Sumatra Province understands the importance of government agency accountability.

Keywords: Accountability and Performance Measurement

PENDAHULUAN

Krisis ekonomi yang berkepanjangan telah memaksa Republik Indonesia memasuki masa pemulihan. Semua pihak, termasuk pemerintah, berupaya mengatasi hal ini dengan menerapkan perubahan secara menyeluruh. Memulihkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dengan berupaya menerapkan pemerintahan yang bersih, efektif, dan baik yang merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan perekonomian, masyarakat, dan politik. Pemerintah sebagai lembaga eksekutif, DPR sebagai lembaga legislatif, pers, serta lembaga swadaya masyarakat, semuanya mendukung inisiatif ini. Tidak jelas, menurut Arie Soelendro (2000:13). Transparansi, keadilan, tanggung jawab dan akuntabilitas merupakan komponen fundamental dalam upaya mengubah tata kelola pemerintahan yang baik.

Perlunya keterbukaan (transparansi), peningkatan efisiensi di segala bidang (efisiensi), kewajiban yang lebih jelas (responsibility), dan kewajaran (fairness), menurut Hadori Yunus (2000: 1), merupakan hal-hal tata kelola yang efektif. Sebagai aktor utama dalam penerapan tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah perlu memberikan akuntabilitas yang lebih transparan dan akurat. Dengan memperkuat peran lembaga kontrol sebagai pengawas kekuasaan pemerintah, hal ini menjadi semakin penting untuk dilakukan di masa reformasi ini.

Akuntabilitas pada dasarnya mengacu pada tanggung jawab yang dimiliki oleh individu atau unit organisasi terhadap pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang didelegasikan kepadanya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui media akuntabilitas berupa laporan akuntabilitas kinerja yang berulang.

Akuntabilitas diartikan sebagai kewajiban untuk menyikapi dan membenarkan tindakan seseorang atau suatu badan kepada pihak-pihak yang mempunyai hak untuk bertanya kepada seseorang atau suatu badan yang telah diberi izin pengelolaan sumber daya alam. Akuntabilitas dilihat dari sudut pandang pengendalian dan tolak ukur pengukuran kinerja. kekuatan tertentu.

Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan 25 Tahun 1999, akuntabilitas jenis baru muncul dengan diberlakukannya otonomi daerah di Indonesia pada tahun 2001. Ada tiga jenis akuntabilitas keuangan daerah yang berbeda dalam situasi ini: (1) akuntabilitas pelaksanaan dekonsentrasi, (2) akuntabilitas pendanaan pemberian bantuan, dan (3) akuntabilitas anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Tanggung jawab keuangan masih ada di tingkat federal dalam bentuk pelaporan anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN). Saat ini terdapat diskusi luas mengenai fungsi akuntan publik dalam mengaudit

rekening negara dan daerah di Indonesia serta persiapan standar akuntansi pemerintahan yang lebih baik. Tampaknya akuntabilitas pemerintah Indonesia terutama masih berkaitan dengan administrasi anggaran nasional dan daerah.

Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan tata kelola yang lebih efisien, efektif, bersih, dan bertanggung jawab, maka perlu dilakukan pelaporan akuntabilitas kinerja oleh instansi pemerintah untuk menilai kemampuannya dalam memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasinya. Sasaran kinerja organisasi pemerintah sesuai dengan sistem pengendalian manajemen. Sistem pengendalian manajemen adalah alat yang digunakan untuk melaksanakan dan menilai seberapa berhasil suatu rencana kegiatan dilaksanakan dalam rangka memenuhi visi organisasi melalui misi organisasi yang dipilihnya. seluruh sistem pengendalian manajemen. Beberapa langkah membentuk proses pengendalian manajemen, antara lain: 1) Perumusan strategis; 2) Perencanaan strategis; 3) Pembuatan program; 4) Penganggaran; 5) Implementasi; 6) Pelaporan kinerja; dan 7) Evaluasi kinerja.

Oleh karena itu, pemerintah menggunakan LAKIP sebagai metode pengukuran kinerja dan mengamanatkan bahwa organisasi sektor publik mempunyai rencana dan tujuan yang akan dicapai dalam satu hingga lima tahun ke depan. Perencanaan

Strategi meliputi: 1) uraian mengenai visi, misi, strategi, dan faktor-faktor penting bagi keberhasilan organisasi; 2) penjelasan mengenai maksud, tujuan, dan kegiatan organisasi; dan 3) gambaran bagaimana tujuan dan sasaran tersebut akan dicapai.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang bertujuan untuk mendorong terbentuknya akuntabilitas instansi pemerintah merupakan kreasi yang keliru demi terciptanya pemerintahan yang baik dan amanah, menjadi pedoman pemerintah dalam mengembangkan LAKIP. Sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, berikut Sasaran SAKIP:

1. Terwujudnya transparansi lembaga, terwujudnya keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional,
2. Terwujudnya akuntabilitas lembaga,
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional,
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, semuanya menjadi prioritas.

Mulai tahun 2000, setiap instansi pemerintah harus memiliki LAKIP pada akhir tahun anggaran. Badan Administrasi lalu dengan diterbitkannya Keputusan Kepala LAN Nomor 589/1X/6/Y/99 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Negara (LAN) memberikan persetujuannya terhadap Instruksi Presiden tersebut. Seiring dengan perkembangan zaman, banyak permasalahan terkait yang mempengaruhi sektor publik, termasuk nepotisme, kolusi, dan korupsi, serta berbagai kesalahan manajemen.

Menurut Pasal 1 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, laporan kinerja adalah suatu rangkuman yang menjelaskan secara ringkas dan menyeluruh pencapaian kinerja dan disusun berdasarkan

rencana kerja yang telah ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD. Selain itu, setiap lembaga pelapor wajib membuat dan menyampaikan laporan keuangan dan laporan kinerja agar dapat mempertanggungjawabkan pelaksanaan APBN/APBD.

Laporan kinerja merupakan rangkuman keluaran setiap kegiatan dan hasil yang diperoleh dari masing-masing program, sebagaimana dituangkan dalam naskah pelaksanaan APBN/APBD, sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 pasal 17 ayat 1. Berikut kalimat pada ayat tersebut 2 menjelaskan format dan substansi laporan kinerja.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang diterbitkan pemerintah pada tahun 2014. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, peraturan ini dibuat. Sesuai dengan Pasal 1 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Untuk menentukan dan mengukur, mengumpulkan data, mengkategorikan, merangkum, dan melaporkan kinerja lembaga dalam rangka akuntabilitas dan peningkatan kinerja lembaga pemerintah, SAKIP adalah serangkaian kegiatan yang sistematis, alat, dan prosedur.

Dalam rangka penyusunan laporan kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, SAKIP dilaksanakan. Rencana strategis, perjanjian kinerja, pemantauan kinerja, statistik manajemen kinerja, pelaporan kinerja, tinjauan kinerja, dan evaluasi semuanya disertakan dalam proses penerapan SAKIP.

Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Peninjauan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah diterbitkan dalam rangka penelaahan LAKIP sebelum melakukan evaluasi. Setiap instansi pemerintah menggunakan peraturan tersebut sebagai acuan ketika membuat perjanjian kinerja, pelaporan kinerja, dan prosedur tata kelola untuk meninjau laporan kinerja. Penilaian LAKIP saat ini diatur dalam Peraturan PAN-RB Nomor 35 Tahun 2011 yang menggantikan Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.KEP/135/M.PAN/9/2004. Pedoman pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berdasarkan Permen PAN-RB Nomor 35 Tahun 2011 merupakan pedoman bagi penilai yang terlibat dalam:

- a. Menentukan langkah-langkah kerja yang harus diselesaikan dalam proses evaluasi.
- b. Memahami tujuan evaluasi dan menetapkan ruang lingkupnya.
- c. Memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan.
- d. Mengidentifikasi langkah-langkah kerja yang harus diselesaikan dalam proses evaluasi dan menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE).

Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sangatlah penting dan penilai harus melakukannya secara menyeluruh dan profesional. Tinjauan ini dimaksudkan untuk mendorong pejabat instansi pemerintah untuk terus berupaya meningkatkan praktik tata kelola yang baik berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dan fungsi manajemen berdasarkan kinerja yang konsisten dan berkelanjutan. Penilaian tanggung jawab untuk melaksanakan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan pencapaian kinerja sesuai

dengan kriteria masing-masing komponen dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), lembaga harus menarik kesimpulan penilaian berdasarkan fakta obyektifnya.

Sesuai dengan Keputusan Menteri PAN-RB No.35 Tahun 2011, diatur komponen penilaian kinerja sebagai berikut: 1) Perencanaan Kinerja dengan bobot 35%; 2) Pengukuran kinerja dengan bobot 20%; 3) Pelaporan kinerja dengan bobot 15%; 4) Evaluasi kinerja dengan bobot 10%; dan 5) Pencapaian kinerja dengan bobot 20%. Dibandingkan dengan Nomor 1 sampai dengan Nomor 4 yang berkaitan dengan penerapan SAKIP di instansi pemerintah, maka Nomor 5 yang berkaitan dengan pencapaian kinerja yang baik merupakan yang paling tua.

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut dan rincian lebih lanjut mengenai tata cara peninjauan laporan kinerja dan evaluasi kinerja, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan Peraturan PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Komponen penilaian kinerja diatur dalam Peraturan PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 yang memuat bobot sebagai berikut: 1) Perencanaan Kinerja dengan bobot 30%; 2) Pengukuran Kinerja dengan bobot 25%; 3) Pelaporan Kinerja dengan bobot 15%; 4) Evaluasi Kinerja dengan bobot 10%; dan 5) Prestasi Kinerja dengan bobot 5%.

Bobot penilaian adalah dimana komponen penilaian kinerja pada Peraturan Menteri PAN-RB No. 35 Tahun 2011 dan Peraturan Menteri PAN-RB No. 12 Tahun 2015 berbeda. Poin perencanaan kinerja diberi bobot 35% pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 35 Tahun 2011 dan 30% pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015. Selain itu, poin pengukuran kinerja pada Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 menimbang 25% dibandingkan 20% pada Permen PAN-RB No. 35 Tahun 2011 yaitu berusia 35 tahun.

Tujuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riantiarno dan Azlina (2011) yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada SKPD Kabupaten Rokan Hulu)” adalah untuk menguji pengaruh penerapan akuntabilitas keuangan dan kepatuhan terhadap pengaturan peraturan. Berdasarkan temuan penelitian ini, hipotesis kedua benar sedangkan hipotesis pertama salah. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan mempunyai dampak besar terhadap kapasitas akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah.

Anjarwati (2012) juga melakukan penelitian mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan rubrik “Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah”. Berdasarkan temuan studi ini, lembaga pemerintah harus bertanggung jawab atas kerjanya dengan memiliki target anggaran dan prosedur pelaporan yang jelas. Namun akuntansi pengendalian mempunyai dampak yang kecil terhadap bagaimana entitas pemerintah bertanggung jawab.

Dari studi sebelumnya yang telah dijelaskan oleh para akademisi yang meneliti kinerja lembaga pemerintah. Perlu diingat bahwa akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah sangatlah penting, karena digunakan untuk mengetahui berapa banyak input yang digunakan dan output yang dihasilkan, dan peneliti berpendapat bahwa akuntabilitas kinerja lembaga

pemerintah merupakan topik yang baik dan penting. dalam beberapa tahun terakhir. Selain input dan output, akuntabilitas kinerja juga perlu mempertimbangkan hasil, manfaat, dan dampak sumber daya yang digunakan untuk mendanai suatu program kegiatan. akuntabilitas yang dituangkan dalam sebuah laporan, atau yang dikenal dengan LAKIP.

Oleh karena itu artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengukuran kinerja dan akuntabilitas di Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara.

METODOLOGI PENELITIAN

Setiap karya ilmiah yang dikembangkan perlu dimodifikasi sesuai metodologi kajiannya. Karena metode penelitian adalah proses atau tindakan yang digunakan untuk melakukan penelitian, maka seorang peneliti harus mengetahui teknik penelitian yang akan digunakan dalam penelitiannya. Penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif adalah dua jenis penelitian yang biasanya atau sering digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, studi kasus digunakan bersamaan dengan penelitian kualitatif. Analisis proses penelitian kualitatif tekanan selalu digunakan secara logis dan berkaitan dengan dinamika hubungan yang diamati antara fenomena yang diamati. Ilmiah Penelitian deskriptif analitik bersifat kualitatif. Informasi yang dikumpulkan peneliti di lokasi penelitian, termasuk catatan lapangan, observasi, wawancara, dan hasil pengambilan gambar, tidak diimplementasikan dalam bentuk angka dan bentuk. Tekanan yang terkait dengan penelitian kualitatif hadir dan bukannya dibuat-buat (Gunawan, 2016: 80).

Studi kasus sangat berkonsentrasi pada satu hal atau orang tertentu yang sedang dipelajari sebagai sebuah kasus. Penelitian studi kasus bertujuan untuk menyelidiki secara menyeluruh sejarah permasalahan, latar dan konteks suatu peristiwa yang kini terjadi, serta interaksi lingkungan unit-unit sosial tertentu yang berada pada keadaan di mana mereka berada (Gunawan, 2016:112). Gambaran yang jelas mengenai luas dan dalamnya unit sosial akan diperoleh melalui temuan-temuan penelitian studi kasus, yaitu penyelidikan mendalam terhadap suatu permasalahan sosial tertentu. Lebih lanjut Danim (dikutip Gunawan, 2016: 112) berpendapat bahwa penelitian studi kasus memiliki subjek yang relatif terbatas tetapi variabel dan fokusnya sangat luas.

Penelitian studi kasus, menurut definisi yang dikemukakan oleh Guba dan Lincoln (2005), Stake (2005), dan kemudian dikembangkan oleh Creswell (2009) (dikutip oleh Gunawan, 2016:114), adalah penelitian yang dilakukan terhadap suatu objek yang dikenal sebagai kasus. yang dilakukan secara lengkap, komprehensif, dan mendalam dengan menggunakan berbagai sumber data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, yang dimana data tersebut diperoleh peneliti secara langsung melalui sumber data yang berhubungan dengan objek tertentu. Wawancara langsung dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan Kepala Ruang Tata Usaha Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara yaitu Ibu Emma dan salah satu pegawai di Ruang Keuangan Balai Bahasa yaitu Ibu Desmita.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survei terhadap pimpinan di masing-masing SKPD, pembahasan akan membahas dua permasalahan utama sebagai berikut:

1. Penjelasan akuntabilitas kinerja
2. Komponen akuntabilitas ketenagakerjaan pemerintah dibagi menjadi lima subkategori, antara lain sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja
 - b. Pengukuran Kinerja
 - c. Pelaporan Kinerja
 - d. Evaluasi Internal
 - e. Pencapaian Kinerja adalah beberapa contoh Kinerja.

Penjelasan Akuntabilitas Kinerja Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara (BBSU)

Dari hasil survei dan wawancara yang dilakukan, Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara telah melakukan pelaporan akuntabilitas kinerja sebagaimana mestinya. Dalam pelaporan akuntabilitas kinerja BBSU mendapat predikat A dengan penjelasan Pencapaian Predikat IKK SAKIP Pusat Bahasa Sumut diperoleh melalui penilaian SAKIP Biro Perencanaan dan Inspektorat Jenderal Kemendikbud Tahun 2022. Nilai SAKIP minimal BB dengan rentang nilai >70-80 merupakan tujuan BBPSU. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Inspektorat Jenderal Kemendikbud, BBPSU memperoleh skor SAKIP secara keseluruhan sebesar 84,70. Atas perolehan tersebut, pencapaian IKK Predikat SAKIP BBPSU pada tahun 2022 lebih tinggi dibandingkan predikat SAKIP tahun 2021 dan melampaui target.

Adapun unsur-unsur yang berkontribusi terhadap pencapaian target tersebut adalah:

1. perbaikan dokumentasi data pendukung SAKIP yang terkumpul sepanjang tahun
2. komitmen pimpinan terhadap penerapan SAKIP di unit kerja
3. dedikasi tim dalam mengumpulkan data pendukung SAKIP

Hasil survei juga menjelaskan bahwa walaupun BBSU mendapat predikat A, tetapi BBSU juga mengalami kendala atau permasalahan dalam akuntabilitas kinerja yaitu:

1. Para kinerja atau pegawai BBSU kurang memahami bagaimana proses SAKIP di satuan kerja.
2. Proses Pendataan Dukungan SAKIP masih teramat kurang lengkap dikarenakan adanya komponen baru yang masuk dalam suatu penilaian

Meski demikian, BBSU tetap berupaya meningkatkan kesadaran akuntabilitas kinerja pada setiap SKPD, tidak hanya teori namun juga praktik akuntabilitas di lingkungannya. Dari seluruh kendala atau permasalahan yang dialami BBSU, mereka memiliki langkah untuk mengantisipasi segala permasalahan tersebut dengan membentuk Tim SAKIP BBSU dan melakukan sosialisasi penyelenggaraan SAKIP di satuan kerja bagi pegawai. Dengan adanya

program sosialisasi tahunan ini, diharapkan setiap SKPD memiliki pemahaman yang sama mengenai konsep akuntabilitas kinerja. Pemahaman ini harus lebih dari sekadar mengetahui teori untuk memenuhi persyaratan administratif. Sebaliknya, hal ini harus mencakup implementasi nyata dari konsep tersebut, yang harus mematuhi hukum yang berlaku. Kemudian langkah selanjutnya mengusahakan data dukung SAKIP berupa dokumen *crosscutting* dengan berkoordinasi dengan Sekretariat Badan Bahasa.

Adapun strategi yang dilakukan pihak BBSU yaitu dengan mengevaluasi penyelenggaraan SAKIP secara berkala, dan Berkoordinasi dengan Sekretariat Badan Bahasa mengenai data dukung SAKIP yang perlu dipersiapkan dari awal tahun. Kemudian Dalam Penetapan standar kinerja dan indikator kinerja BBSU akan memungkinkan target kinerja disesuaikan dengan tujuan organisasi. Metrik kinerja adalah ukuran seberapa baik kinerja suatu organisasi dalam kaitannya dengan tujuan dan sasarannya.

Pengukuran Kinerja Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara (BBSU)

Pengukuran kinerja diberlakukan untuk tahun anggaran yang akan datang. Pengukuran kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah target kinerja telah tercapai secara maksimal atau belum. Pengukuran kinerja diukur dengan membandingkan hasil aktual dengan tujuan kinerja yang seharusnya dicapai. Evaluasi efisiensi dilakukan untuk setiap tujuan selain membandingkan realisasi dengan target kinerja.

Saat ini, evaluasi efektivitas setiap tujuan juga sama pentingnya. Kinerja yang memenuhi target atau sasaran merupakan salah satu faktor keberhasilan kinerja. kinerja yang efisien dan mampu mencapai tujuan. Suatu kinerja dianggap efisien jika mencapai tujuannya dengan pengeluaran dana yang lebih sedikit dari yang diantisipasi. Tidak ada hambatan dalam melakukan pengukuran kinerja pada BBSU, dan cara pengukurannya juga menghasilkan kinerja yang lancar.

Selain itu, dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah diatur mengenai pengukuran kinerja. Untuk mengukur kinerja, digunakan dua metode: 1) membandingkan kinerja program aktual dengan target kinerja yang dituangkan dalam dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD tahun berjalan; dan 2) membandingkan kinerja program tahun berjalan dengan target yang ditetapkan dalam Renstra SKPD lima tahun berikutnya. Pengukuran kinerja secara keliru dianggap penting dan digunakan untuk mengatur aktivitas dalam teori sistem pengendalian manajemen. Sehingga efektivitas dan efisiensi setiap operasional harus dievaluasi melalui pengukuran. Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan efisiensi dan efektivitas. Akan sulit bagi suatu organisasi untuk berhasil tanpa ukuran kinerja. Seluruh metrik kinerja saat ini sudah terkuantifikasi dan mudah diukur oleh Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara.

Pelaporan Kinerja Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara (BBSU)

Karena organisasi telah menggunakan uang negara, maka pelaporan kinerja menjadi hal yang krusial dan sangat perlu dilakukan. Menurut teori sistem pengendalian, Manajemen menunjukkan bahwa pelaporan kinerja non-keuangan organisasi, sektor publik sangat penting

karena menghasilkan banyak keluaran yang tidak berwujud, seperti pelayanan publik, yang sulit diterapkan ketika mengevaluasi kinerja dari perspektif keuangan. Tinjauan kinerja akan dilakukan berdasarkan laporan kinerja ini.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan laporan yang menjadi wadah akuntabilitas kinerja. LAKIP berisi kinerja yang disusun sesuai dengan rencana kerja. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikonsultasikan pada saat pembuatan LAKIP. Proses pengendalian manajemen yang disebut SAKIP memiliki sejumlah langkah yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Fase-fase tersebut meliputi penetapan strategi dan perencanaan, pelaksanaan program, penganggaran, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan umpan balik.

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengatur tentang pelaporan LAKIP SKPD. LAKIP SKPD diserahkan kepada Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara. Sebelum diserahkan, LAKIP terlebih dahulu diperiksa oleh Inspektorat untuk mengetahui kesesuaiannya dengan dokumen RPJMD dan dokumen terkaitnya. Jika tidak, Bagian Organisasi melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Dari 49 SKPD penghasil LAKIP, banyak yang mengirimkannya ke Bagian Organisasi setelah batas waktu yang ditentukan. Peraturan mengenai pemberian penghargaan dan sanksi kepada SKPD yang mengumpulkan LAKIP secara tepat waktu dan tepat waktu belum ada.

Evaluasi Internal Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara (BBSU)

Berdasarkan temuan evaluasi tahun 2015 yaitu dengan nilai 10%, evaluasi internal LAKIP di BBSU masih cukup rendah. Menurut filosofi sistem pengendalian manajemen, ada dua cara untuk mengevaluasi kinerja: dengan melakukan evaluasi kinerja organisasi dan dengan melaksanakan program evaluasi. Ketika efektivitas suatu program dievaluasi untuk menentukan apakah program tersebut berjalan sebagaimana mestinya, strategi pencapaian tujuan organisasi harus ditinjau. Tinjauan kinerja yang dilakukan oleh Gubernur atau Kementerian PAN-RB. Perubahan penilaian dari LAKIP menjadi SAKIP pada dan 2015 mengakibatkan menurunnya nilai hasil evaluasi LAKIP yang pada akhirnya berdampak pada nilai hasil bagi BBSU.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian kinerja terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen RPJMD, maka perlu dilakukan evaluasi LAKIP. Selain itu, untuk mendorong peningkatan kinerja instansi pemerintah, penilaian ini juga diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah untuk meningkatkan konsistensi penerapan SAKIP dan mewujudkan pencapaian lembaga tersebut sebagaimana disyaratkan dalam dokumen RPJMD.

Dengan memenuhi kriteria “CC”, hasil evaluasi LAKIP BBSU tahun 2015 menunjukkan masih banyak ruang perbaikan dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja, mulai dari perencanaan kinerja hingga pencapaian kinerja. Tetapi tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 25% mengalami kenaikan dilihat dari jangka tahun berjalan.

Capaian Kinerja Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara (BBSU)

Pengukuran kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pekerjaan yang dilakukan sehubungan dengan tujuan dan target yang telah ditentukan. Hal ini juga mencakup data efisiensi pemanfaatan sumber daya dalam menghasilkan output, keberhasilan realisasi anggaran, perbandingan hasil kegiatan dengan hasil yang diinginkan, dan efektivitas suatu tindakan dalam mencapai tujuannya. Efektivitas pimpinan dan pegawai unit instansi yang diawasinya dievaluasi dengan menggunakan pengukuran kinerja.

Evaluasi kinerja sangat penting untuk menentukan seberapa akuntabel departemen, lembaga, dan lembaga pemerintah dalam menyediakan layanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas dalam konteks ini mencakup kemampuan yang menunjukkan bagaimana anggaran negara digunakan secara murah, efisien, dan berhasil.

Akuntabilitas kinerja adalah tugas untuk memberikan jawaban yang jujur atas pertanyaan dari individu, organisasi, atau pimpinan kolektif mengenai tercapai atau tidaknya misi organisasi kepada mereka yang telah diberi izin untuk menerima laporan akuntabilitas dan kepercayaan.

Balai Bahasa Sumatera Utara dituntut untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebagai salah satu bentuk lembaga akuntabilitas kinerja sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja dan penetapan kinerja. Untuk menilai tingkat keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya dan menyediakan data untuk Evaluasi Akuntabilitas Kinerja,

Banyaknya target yang dicapai dan persentase target yang dicapai harus dicatat dalam suatu pengukuran kinerja. Tujuan dari Pusat Bahasa Sumatera Utara yang merupakan unit Eselon III Badan Pembinaan dan Pembinaan Bahasa sama dengan Badan Pembinaan dan Pembinaan Bahasa dan dituangkan dalam kegiatannya sebagai Kegiatan Pengembangan dan Pengembangan Bahasa dan Sastra. Pembinaan, pembinaan, dan perlindungan bahasa dan sastra di daerah, seluruhnya merupakan kegiatan yang didukung oleh dukungan manajemen, serta pelaksanaan tugas teknis. Hal ini dihasilkan dan diubah untuk implementasi sesuai dengan Rencana Kinerja sebagaimana tercantum dalam tujuan strategis, yang selanjutnya diidentifikasi sebagai sasaran strategis.

Salah satu Sasaran Strategis Balai Bahasa Sumut adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas pengembangan sastra dan bahasa di wilayah tersebut. Provinsi Sumatera Utara sedang menjalani pembangunan yang difokuskan pada peningkatan fungsi, kedudukan, dan peranan bahasa dan sastra Indonesia. Telah dan akan terus dilakukan banyak penelitian tentang pemetaan bahasa. Persiapan dan pengkodean bahasa sistem dan kamus disertakan dalam peningkatan ini. Kamus Bahasa Melayu Sumatera Utara telah dibuat oleh Pusat Bahasa Sumatera Utara.

Setiap tahun, semakin banyak kegiatan di daerah yang dilakukan untuk mengumpulkan kosa kata. Pengembangan bahasa Indonesia merupakan tindakan terpenting yang harus dilakukan, khususnya dalam hal pemahaman dan pemahaman sistem bahasa serta meningkatkan standar penggunaannya secara baik dan benar karena berbagai alasan. Oleh

karena itu perlunya tujuan dan standar pengembangan bahasa. Adapun sasaran capaian kinerja BBSU adalah:

1. Meningkatnya kosakata Indonesia
2. Meningkatnya mutu dan jumlah penelitian kebahasaan dan kesastraan
3. Meningkatnya Mutu dan Jumlah Bahan Ajar Pengayaan Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia
4. Meningkatnya Jumlah Instrumen Uji Kemahiran Berbahasa Indonesia
5. Meningkatnya Jumlah Tenaga Profesional dan Calon Tenaga Profesional yang Terbina dalam Penggunaan Bahasa dan Sastra
6. Meningkatnya Jumlah Ruang Publik yang Terkend
7. Meningkatnya Mutu dan Jumlah Bahan Pengembangan Strategi dan Diplomasi Kebahasaan
8. Terselenggaranya Layanan Dukungan Manajemen Teknis di Lingkungan Badan Bahasa

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapat, analisis serta pembahasan yang dilakukan menjelaskan bahwa Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2022 mendapat Predikat A dengan nilai 87,4 pada akuntabilitas kerjanya, juga selain itu ternyata pegawai Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara mengalami kendala pada SAKIP dan juga kurangnya kinerja dalam pendataan. Dalam pengukuran kerjanya pihak Balai Bahasa Sumatera Utara melakukan pengukuran dalam pekerjaan dengan baik, dalam pengelolaan juga mengalami kenaikan di tahun 2022, dan untuk capaian yang dilakukan terdapat sasaran yang dicapai diantaranya Meningkatnya kosakata Indonesia, Meningkatnya mutu dan jumlah penelitian kebahasaan dan kesastraan, Meningkatnya Mutu dan Jumlah Bahan Ajar Pengayaan Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia, Meningkatnya Jumlah Instrumen Uji Kemahiran Berbahasa Indonesia, Meningkatnya Jumlah Tenaga Profesional dan Calon Tenaga Profesional yang Terbina dalam Penggunaan Bahasa dan Sastra, Meningkatnya Jumlah Ruang Publik yang Terkendala, Meningkatnya Mutu dan Jumlah Bahan Pengembangan Strategi dan Diplomasi Kebahasaan, dan Terselenggaranya Layanan Dukungan Manajemen Teknis di Lingkungan.

SARAN

1. Melakukan sosialisasi tentang pelaksanaan akuntabilitas kinerja untuk seluruh SKPD secara rutin yaitu minimal setahun sekali.
2. Mengusahakan data dukung SAKIP berupa dokumen *crosscutting* dengan berkoordinasi dengan Sekretariat Badan Bahasa

DAFTAR PUSTAKA

- Beams, Floyd A., John A. Brozovsky dan Craig D. Shoulders (2000). *Advanced Accounting*. Edisi ketujuh. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Damanik, Usman (2000), *Paradigma Baru Pengawasan Keuangan Negara* . Makalah, Kongres Nasional Akuntan Indonesia IV . Jakarta.
- Governmental Accounting Standard Board (1994). *Concepts Statements No. 2, Service Efforts and Accomplishment Reporting*.
www.rutgers.edu/Accounting/raw/seagov/pmg/perfmeasure , September 2000.
- Handjari J. (2000). *Paradigma Baru dalam Akuntansi Sektor Publik* . Makalah, Kongres Nasional Akuntan Indonesia IV . Jakarta.
- Jones, Rowan dan Maurice Pendlebury (1996). *Public Sector Accounting*. Edisi keempat. London: Pitman Publishing.
- Darwanis, D., & Chairunnisa, S. (2013). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal telaah dan riset akuntansi*, 6(2), 150-174.
- Negara, L. A. (2004). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Edisi Kedua) LAN RI, Jakarta*.
- Sofyani, H., & Prayudi, M. A. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Di Pemerintah Daerah Dengan Akuntabilitas Kinerja "A". *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 13(1), 54-64.
- Anjarwati, M. (2012). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Accounting Analysis Journal*, 1(2).
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2013). Hubungan faktor internal institusi dan implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (sakip) di pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 10(2), 4.
- Dewi, E. P. (2018). Good Governance Dan Transparansi Rencana Strategi Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(2), 81-108.