Available at http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap
Jurnal Akuntansi dan Pajak, 21 (2), 2021, 443-449

Evaluasi Penyusunan Indikator Kinerja Dengan Menggunakan Model *Ongoing Performance Management And Measurement* Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Cirebon

Juwenah[1)] , Firman Hidayat[2)]
[1,2] Fakultas Ekonomi
Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia
*Email korespondensi: juwenah.juwenah@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to analyze or re-evaluate the performance indicators of the Cirebon Regional Government contained in the 2019 LAKIP document with the OPM & M approach, so that an overview of the conditions of performance indicators in the LAKIP document can be seen, the suitability of information between performance indicators in the stipulation document performance and LAKIP documents, and the suitability of performance target information contained in planning documents (RPJMD, RKPD, TAPKIN) to reporting documents (LAKIP). The data used in this study are primary and secondary data with the sampling technique using purposive sampling. The analysis technique used in this research is descriptive technique with qualitative methods and a case study approach. The results showed that (1) the performance targets contained in the planning documents and accountability reports of government agencies had not shown the suitability of the information. (2) The performance indicators of the Cirebon Regency government which are contained in the planning documents and performance reporting documents have shown the suitability of the information. (3) SKPD performance targets and performance indicators contained in the Regional Government's 5-year planning document (RPJMD) with the SKPD 5-year planning document (Renstra SKPD) have shown the suitability of the information. (4) Performance indicators in SKPD planning documents with SKPD reporting documents have shown conformity of information. (5) The factors that become the consideration of the Cirebon Regency government in preparing performance indicators are due to the obligations of laws and regulations, so that when viewed from the institutional theory this situation is classified as coercive isomorphism.

***Keywords**: Performance, OPM & M, Logic Model*

Saran sitasi: Juwenah., & Hidayat, F. (2021). Evaluasi Penyusunan Indikator Kinerja Dengan Menggunakan Model *Ongoing Performance Management And Measurement* Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Cirebon. *Jurnal Akuntansi dan Pajak, 21* (2), 443-449. doi: http://dx.doi.org/10.29040/jap.v21i2.1589

DOI: http://dx.doi.org/10.29040/jap.v21i2.1589

1. PENDAHULUAN

Akuntabilitas kinerja pemerintah merupakan salah satu isu yang terdapat dalam ranah sektor publik di Indonesia. Sistem akuntabilitas pemerintah yang diatur dalam Peraturan Presiden No.29 Tahun 2014 dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) yang diatur pada Inpres No.7 Tahun 1999 adalah pedoman penting bagi pemerintah untuk dapat mewujudkan pemerintahan yang lebih berdaya guna.

Otonomi daerah telah merubah sistem pemerintahan Indonesia yang awalnya bersifat sentralisasi menjadi desentralisasi. Sistem pemerintahan desentralisasi memberikan kewenangan seluas-luasnya kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan yang telah ditentukan.Daerah memiliki keleluasaan untuk membuat kebijakan daerah yang dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mengelola sumber daya untuk mengembangkan potensi daerah.Kewengan yang telah diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah melalui prinsip otonomi daerah harus dilaksanakan secara bertanggungjawab. Bentuk pertanggungjawaban pemerintah daerah dalam pengelolaan sumber daya adalah dengan menunjukkan hasil dari kinerja yang telah dirancang dalam dokumen perencanaan. Pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan kinerja merupakan salah satu upaya untuk

melaksanakan pemerintahan yang lebih berdaya guna dan bertanggung jawab maka perlu adanya suatu pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk mengetahui kemampuannya dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.Hal ini diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 199 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Pada lampiran Inpres tersebut dijelaskan bahwa akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodic**.**

Akuntabilitas merupakan sebuah konsekuensi yang timbul akibat reformasi sektor publik yang tujuannya adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja sektor publik. Reformasi birokrasi dilakukan dengan mengadopsi gerakan *New Public Management* (NPM). NPM bersumber dari teori manajemen yang menyatakan bahwa praktik bisnis komersial dan manajemen sektor swasta adalah lebih baik dibandingkan dengan praktik manajemen sektor publik (Mardiasmo, 2009).Konsep NPM merupakan salah satu cara untuk mewujudkan good governance. *Good governance* menurut *World Bank* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan kerangka konseptual hukum dan politik bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009)

Pengukuran kinerja pada sektor publik memliki dampak yang potensial terhadap kinerja organisasi, kinerja organisasi yang baik menunjukkan bahwa organisasi sektor publik tersebut bekerja secara efektif baik dalam volume kerja dan kualitas kerja serta mampu bekerja secara efisien dalam menyediakan barang dan jasa public.

Pengukuran kinerja dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (Mimba). Pengukuran kinerja pemerintah dapat diukur dengan model *Ongoing Performance Management* & *Measurement* (OPM&M). OPM&M adalah pendekatan evaluasi dan perencanaan yang komprehensif dengan menggunakan model logika inovatif dan perluasan yang dikenal dengan sebutan *performance blueprint*(Longo, 2004)

Penyusunan indikator yang tepat sangat diperlukan agar pengukuran kinerja menjadi akurat.Indikator kinerja memiliki peran yang signifikan dalam pengendalian manajemen untuk menjamin bahwa organisasi dikelola dengan baik guna melayani para pemangku kepentingan sebaik mungkin.

(Harun & Kamase, 2012) menjelaskan bahwa sebuah organisasi cenderung mengadopsi suatu sistem, struktur, atau prosedur yang saat ini memiliki nilai lebih dalam lingkungan sosial dan budaya.

.

2. METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan analisis mendalam dan kontekstual terhadap situasi yang mirip dalam organisasi lain, dimana sifat dan jenis masalah yang terjadi serupa dengan yang dialami dalam situasi saat ini. Studi kasus yang bersifat kualitatif berguna untuk menerapkan solusi pada masalah terkini berdasarkan pengalaman pemecahan masalah di masa lalu (sekaran, 2007).

Metode studi kasus adalah sebuah metode penelitian dimana peneliti melakukan observasi dan pengumpulan data atas suatu organisasi, program, institusi (Yin, 2014). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filasat positivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah (Sugiyono, 2010).

Populasi dan Sampel

Obyek penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon. Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon telah melaksanakan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 2014 dan membuat laporan akuntabilitas kinerja pemerintah sesuai dengan Inpres No.7 Tahun 1999. Berdasarkan hasil evaluasi LAKIP tahun 2017 yang dilaksanakan oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara, LAKIP Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon memperoleh nilai baik (B).Nilai B ini seharusnya tidak hanya menunjukkan bahwa pemerintah daerah telah berhasil mencapai tujuan pemerintah yang terangkum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.Keberhasilan kinerja pemerintah tidak hanya dilihat dari predikat yang diperoleh pada LAKIP, namun kinerja pemerintah juga harus diukur dengan melihat kesesuaian informasi indikator kinerja

yang terdapat dalam perencanaan strategis hingga pelaporan kinerja.

Teknik Analisis Data

Teknik dan analisis pengumpulan data dilakukan melalui riset lapangan dan riset kepustakaan.

Riset Lapangan

Riset lapangan ini dilakukan dengan mendatangi secara langsung unit kerja yang menjadi objek penelitian yaitu Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon. Riset lapangan dilakukan dengan melakukan studi dokumentasi dan wawancara semi terstruktur.

Studi dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen perencanaan kinerja pemerintah daerah Kabupaten Cirebon dan melakukan analisis pada sasaran kinerja dan indikator. Wawancara semi terstruktur dilakukan setelah peneliti menganilisis sasaran kinerja dan dokumen perencanaan. Wawancara semi terstruktur dilakukan dengan cara tanya jawab langsung, kepada pihak-pihak yang memiliki hubungan dengan penyusunan sasaran kinerja dan indikator kinerja. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai perbedaan penyusunan indikator kinerja ataupun terhadap hasil evaluasi indikator kinerja.

Responden yang menjadi sumber informasi melalui wawancara adalah sekretaris darah, kepala unit kerja/SKPD, dan pejabat lainnya yang berkaitan dengan penyusunan indikator. Beberapa contoh pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancara kepada responden mengenai penyusunan indikator kinerja adalah:

a. Fungsi/bagian apa yang bertanggung jawab dalam penyusunan indikator kinerja ?
b. Apakah pernah dilakukan sosialisasi penyusunan indikator kinerja?
c. Apakh ada pedoman/petunjuk teknis mengenai penyusunan indikator kinerja?
d. Apa pertimbangan utama dalam melakukan penyusunan indikator kinerja?
e. Apakah indikator kinerja RPJMD juga menjadi indikator sasaran dalam renstra SKPD?
f. Mengapa terdapat perbedaan indikator kinerja sasaran dalam dokumen perencanaan dengan indikator kinerja pada saat pengukuran dan pelaporan?
g. Kendala-kendala apa yang ditemui dalam penyusunan indikator kinerja?
h. Kendala apa yang ditemui dalam melakukan pengukuran dan evaluasi atas capaian indikator kinerja?
i. Apakah indikator utama pemerintah daerah Kabupaten Cirebon juga menjadi indikator kinerja utama SKPD?
j. Kapan dilakukannya proses evaluasi atas capaian indikator kinerja pada SKPD?

Riset Kepustakaan

Riset kepustakaan adalah riset yang dilakukan dengan mengumpulkan data dengan membaca hal-hal yang berhubungan dengan ada keterkaitannya dengan masalah yang akan diteliti dalam rangka mengumpulkan informasi yang dibutuhkan. Riset kepustakaan pada penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan regulasi-regulasi yang terkait dengan akuntabilitas pemerintah, indikator kinerja, dan dokumen perencanaan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa langkah analisis penelitian kualitatif untuk melakukan pemecahan masalah yaitu dengan melakukan beberapa tahapan berikut:

a. Analisis alur logika perencanaan strategis Tahap ini akan menganalisis indikator kinerja Pemerintah Daerah Kota Cirebon yang terdapat pada RPJMD, RKT, TAPKIN, dan LAKIP. Setelah itu dilakukan wawancara untuk mengetahui penyebab adanya perbedaan pada indikator kinerja yang terdapat dalam alur logika perencanaan strategis.
b. Analisis indikator kinerja Penelitian ini akan menganalisis indikator kinerja yang menjadi sasaran pemerintah daerah yang terdapat pada dokumen LAKIP Tahun 2018-2019 dan indikator kinerja pada program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD yang tertera pada LAKIP SKPD Tahun 2018-2019. Indikator kinerja dianalisis dengan menggunakan *four quadrant analysis*.
c. Pembuatan peta indikator kinerja Peta indikator kinerja dibuat untuk mengetahui apakah indikator kinerja berada dalam kelompok effort atau effect sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kinerja pemerintah Kabupaten Cirebon berorientasi pada usaha pemerintah dalam memberikan pelayanan (*service-delivery outcomes*) atau berorientasi pada manfaat atas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat (*community outcomes*).

d. Analisis Deskriptif atas Proses Pengolahan Data
Seluruh data yang berkaitan dengan pengukuran kinerja akan dianalisis dengan alat analisis yaitu logic model performance blueprint. Setelah itu, hal-hal yang belum dapat dijelaskan dengan dokumen akan diperdalam dengan wawancara dan penyerahan kuesioner kepada pihak yang memahami tentang indikator kinerja pemerintah.

e. Pengambilan Kesimpulan
Setelah dilakukan seluruh analisis atas indikator kinerja maka akan diambil kesimpulan dari proses evaluasi dan pemetaan indikator kinerja yang kemudian akan dilanjutkan dengan penyusunan rekomendasi atas hasil penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai temuan-temuan yang didapatkan oleh peneliti berdasarkan hasil analisis dokumen-dokumen perencanaan pemerintah daerah Kabupaten Cirebon dengan menggunakan pendekatan *Logic Model* dan *Four Quadrant Analysis.* Temuan ini dibedakan menjadi tiga, yaitu temuan atas adanya perbedaan sasaran kinerja yang diperoleh dari analisis *Logic Model*, temuan atas keselarasan indikator kinerja pada dokumen perencanaan dan pelaporan berdasarkan abalisis *Logic Model*, dan posisi indikator kinerja berdasarkan hasil *four quadrant analysis*.

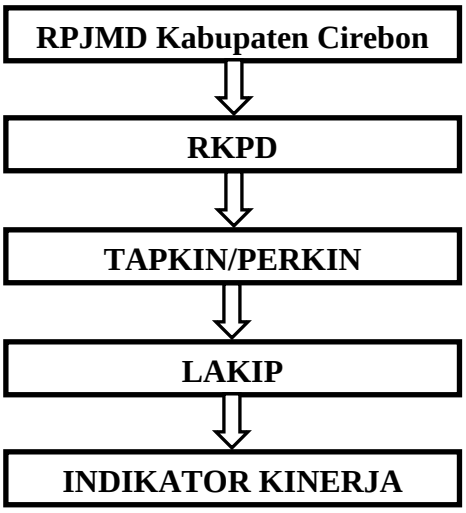
Kesesuaian Sasaran Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon

Sasaran kinerja adalah sebuah kondisi atau penjabaran dari tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah daerah setiap tahun dalam kurun waktu lima tahun. Sasaran kinerja pemerintah daerah tertuang dalam RPJMD bersama dengan visi, misi, tujuan dan sasaran kinerja. Sasaran kinerja tidak hanya dijabarkan dalam RPJMD, tetapi juga dijabarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Penetapan Kinerja yang sekarang berubah menjadi Perjanjian Kinerja (PERKIN), serta dilaporkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instasi Pemerintah (LAKIP). Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon memiliki sembilan sasaran kinerja yang tertuang dalam RPJMD, seperti yang ditampilkan dalam tabel 1.

Tabel 1
Susunan Sasaran Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon 2014-2019

No	Misi	Tujuan	Jumlah Sasaran Kinerja
1	Misi 1	Tujuan 1	1 Sasaran kinerja
2	Misi 2	Tujuan 1	5 Sasaran kinerja
3	Misi 3	Tujuan 1	3 Sasaran kinerja, harusnya 4 sasaran
4	Misi 4	Tujuan 1	1 Sasaran kinerja
5	Misi 5	Tujuan 1	3 Sasaran kinerja
6	Misi 6	Tujuan 1	3 Sasaran kinerja

Sasaran kinerja yang telah ditetapkan pemerintah daerah Kabupaten Cirebon dalam RPJMD sudah seharusnya dicapai dan sesuai dengan sasaran kinerja yang tercantum dalam dokumen perencanaan lainnya seperti RKPD, PERKIN, dan LAKIP. Setiap sasaran kinerja memiliki indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sejauh mana sasaran kinerja telah dicapai. Pengujian indikator kinerja pemerintah daerah Kabupaten Cirebon dilakukan dengan model logika yaitu melihat kesesuaian antara indikator kinerja yang terdapat pada setiap dokumen perencanaan dan laporan pertanggung jawaban kinerja.



Gambar 1 Model Logika Pengujian Indikator Kinerja

Analisis model logika dilakukan untuk mengetahui alur pikir dan keselarasan antara dokumen kinerja mulai dari dokumen perencanaan sampai pada laporan kinerja yang disajikan dalam LAKIP Pemerintah Daerah Kabupaten Pemkab Cirebon. Berdasarkan hasil analisis model logika, ditemukan perbedaan sasaran kinerja pada dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2
Perbandingan Jumlah Sasaran Kinerja pada Dokumen RPJMD, RKPD, PERKIN, dan LAKIP.

Misi	RPJMD	RKPD	PERKIN	LAKIP
Misi 1	1	1	1	1
Misi 2	5	5	5	5
Misi 3	4	3	3	3
Misi 4	1	1	1	1
Misi 5	3	2	2	3
Misi 6	3	3	3	3

Selain perbedaan pada sasaran kinerja terdapat pula perbedaan indikator kinerja yang terdapat dalam dokumen RPJMD, RKPD, TAPKIN/PERKIN, dan LAKIP. Indikator kinerja yang terdapat dalam dokumen RPJMD adalah dokumen kinerja yang menunjukkan indikator kegiatan, indikator kinerja dalam RKPD menunjukkan indikator prioritas pembangunan, dan indikator yang terdapat dalam dokumen PERKIN dan LAKIP adalah indikator kinerja yang dari tujuan pembangunan daerah untuk merealisasikan pelaksanaan visi dan misi. Berdasarkan hal tersebut, maka pada dokumen RPJMD, RKPD, PERKIN dan LAKIP dilakukan analisis LM pada bagian sasaran kinerja dan pada dokumen TAPKIN dan LAKIP dilakukan analisis LM pada indikator kinerja.

Ketidaksesuaian Sasaran Kinerja Pada Dokumen Perencanaan dan Dokumen Pelaporan

Ketidaksesuaian sasaran kinerja pada dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan kinerja terjadi dalam bentuk adanya sasaran kinerja yang mengalami perubahan, pengurangan, dan penambahan sasaran kinerja pada dokumen RKPD, PERKIN dan LAKIP. Perubahan sasaran kinerja yang dimaksud adalah adanya perbedaan sasaran kinerja pada dokumen perencaan dan dokumen pelaporan kinerja. Sebagian besar sasaran kinerja yang terdapat dalam dokumen RPJMD hampir sama dengan sasaran kinerja yang terdapat dalam RKPD, namun terdapat beberapa sasaran kinerja yang tidak sama namun memiliki makna yang sama. Sasaran kinerja yang terdapat dalam dokumen PERKIN sama dengan LAKIP, hal ini disebabkan oleh sasaran kinerja yang terdapat pada PERKIN adalah sasaran kinerja tahunan yang dilaksanakan dan seluruhnya dilaporkan dalam dokumen pelaporan kinerja tahunan sehingga dapat dilakukan evaluasi atas pencapaiannya. Berikut adalah beberapa temuan terkait perubahan sasaran kinerja:

a. Misi 3 (Mendorong pemerataan pembangunan tematik / sektoral dan kewilayahan) dengan sasaran kinerja:
   1) Peningkatan koneksitas antar wilayah
   2) Terwujudnya pembangunan prasarana wilayah yang memadai
   3) Terwujudnya Cirebon yang bersih, asri dan lestari
   4) Meningkatnya upaya pengamanan sumber-sumber air guna mengoptimalkan ketersediaan air baku.
b. Misi 5 (mewujudkan standar hidup layak masyarakat) dengan sasaran kinerja:
   1) Terwujudnya peningkatan kondisi perekonomian masyarakat
   2) Terwujudnya kesejahteraan sosial masyarakat yang lebih berkualitas
   3) Terpenuhinya akses seluruh masyarakat terhadap infrastruktur permukiman layak

Kesesuaian Indikator Kinerja pada Dokumen Perencanaan dan Dokumen Pelaporan

Analisis *logic models* dilakukan pada indikator kinerja yang terdapat dalam dokumen PERKIN dan LAKIP, hal ini dikarenakan penyusunan indikator kinerja *outcomes* dilaporkan pada dokumen PERKIN dan LAKIP. Berdasarkan hasil analisis *logic models* tidak ditemukan adanya ketidaksesuaian indikator kinerja yang terdapat dalam dokumen PERKIN dan LAKIP, sehingga seluruh kegiatan dapat dilaksanakan dan dievaluasi berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

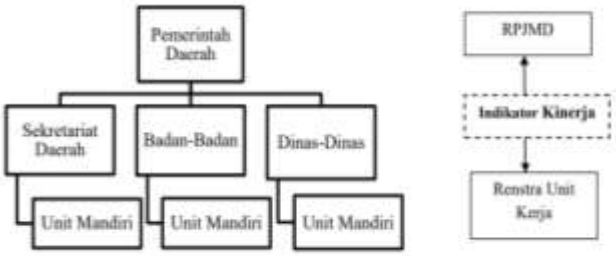
Indikator Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Sasaran kinerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan dan dokumen laporan akuntabilitas instansi pemerintah diukur keberhasilannya melalui indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Cirebon. Pencapaian sasaran kinerja pemerintah tentunya didukung oleh SKPD melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan sasaran kerja pemerintah daerah.

Program dan kegiatan ini tentunya memiliki indikator kinerja yang ditentukan oleh SKPD untuk mengukur keberhasilan pencapaian kegiatan dalam mendukung pencapaian sasaran pemerintah daerah. Ketidakselarasan dokumen perencanaan antara SKPD dan pemerintah daerah biasanya disebabkan oleh penyusunan sasaran kinerja dan indikator kinerja yang tidak selaras, sehingga kegiatan yang dilaksanakan dan hasil yang dilaporkan menjadi tidak selaras

dengan yang direncanakan oleh pemerintah daerah. Indikator kinerja yang dibuat oleh SKPD lebih spesifik dan rinci karena SKPD adalah unit kerja yang akan melaksanakan program dan kegiatan untuk mendukung pencapaian visi dan misi pemerintah daerah.

Hal yang harus diperhatikan oleh SKPD dalam menyusun indikator kinerja adalah tetap menjaga keselarasan dengan indikator kinerja yang telah dibuat oleh pemerintah daerah. Keselarasan indikator kinerja antara SKPD dan pemerintah daerah dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Keselarasan Indikator Kinerja SKPD dan Pemerintah Daerah.

Indikator kinerja pemerintah daerah harus selaras dengan SKPD. Keselarasan tersebut dapat berupa kesamaan indikator kinerja pada pemerintah daerah dan SKPD atau, setiap indikator kinerja SKPD dapat memberikan kontribusi untuk dapat memenuhi indikator kinerja pemerintah daerah. Penelitian ini akan melihat hubungan tau keselarasan antara indikator kinerja SKPD yang tertuang dalam Renstra dengan indikator kinerja pemerintah daerah Kabupaten Pemkab Cirebon yang tertuang dalam RPJMD. Keselarasan indikator kinerja ini dilihat melalui indikator kinerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis (Renstra) SKPD dengan indikator kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon dan keselarasan antara indikator kinerja yang terangkum dalam penetapan kinerja SKPD dengan LAKIP SKPD.

SKPD yang dipilih dalam penelitian ini adalah BAPPEDA, Dinas Kesehatan, dan Dinas Pertanian. Berdasarkan hasil analisis LM yang dilakukan pada TAPKIN dan LAKIP SKPD tidak ditemukan adanya ketidaksesuaian informasi atas indikator kinerja SKPD. Analisis LM selanjutnya dilakukan dengan melihat keselarasan indikator kinerja antara RPJMD dan Renstra SKPD, hasil yang diperoleh adalah pada masing-masing SKPD tidak seluruh sasaran dan indikator kinerja tercantum dalam RPJMD.

Analisis Empat Kuadran (*four quadran analysis)*

Analisis indikator kinerja mengunakan four quadrant analysis bertujuan untuk mengidentifikasi dan melihat prioritas dari indikator kinerja yang dibuat apakah berorientasi pada penyediaan layanan (*service delivery outcomes*) atau berorientasi kepada manfaat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (*community outcomes*). Indikator kinerja yang dianalisis pada penelitian ini diambil dari dokumen LAKIP tahun 2016 dan 2017, kemudian indikator kinerja dikelompokkan kedalam kolom pengukuran kinerja yang terdiri dari kolom kuantitas usaha (*quantity of effort*), kualitas usaha (*quality of effort*), kuantitas dampak (*quantity of effect*), dan kualitas dampak (*quality of effort*).

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengevaluasi indikator kinerja pada pemerintah daerah Kabupaten Cirebon dengan melakukan analisis pada indikator kinerja dan sasaran kinerja pada dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja. Kesimpulan yang dapat diambil antara lain:

a. Sasaran kinerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan dan laporan akuntabilitas instansi pemerintah belum menunjukkan kesesuaian informasi.
b. Indikator kinerja pada pemerintah daerah Kabupaten Cirebon yang tertuang dalam dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan kinerja telah menunjukkan kesesuaian informasi.
c. Sasaran kinerja dan indikator kinerja SKPD yang terdapat dalam dokumen perencanaan 5 tahun Pemerintah Daerah (RPJMD) dengan dokumen perencanaan 5 tahun SKPD (Renstra SKPD) telah menunjukkan kesesuaian informasi.
d. Indikator kinerja pada dokumen perencanaan SKPD dengan dokumen pelaporan SKPD telah menunjukkan kesesuaian informasi.
e. Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan pemerintah daerah Kabupaten Cirebon dalam menyusun indikator kinerja disebabkan oleh adanya kewajiban dari peraturan perundangan, sehingga jika dilihat dari teori institusional keadaan ini tergolng dalam koersif isomorfisma

5. REFERENSI

Harun, H., & Kamase, H. P. (2012). Accounting Change and Institutional Capacity: The Case of a Provincial Government in Indonesia. *Business and Finance Journal*, *6*(2), 35–50. Retrieved from http://ro.uow.edu.au/aabfjhttp://ro.uow.edu.au/aabfj/vol6/iss2/4

Longo, P. J. (2004). *Maximizing The Utility of Logic Models to Build Capacity And Amplify Performance Measurement Literacy". Handouts and Refernces, evaluator exchange Ohio Program Evaluators Group (OPEG) The Fawcett Center* (Columbus). Ohio.

Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

sekaran, uma. (2007). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.

Yin, K. R. (2014). *Case Study Research Design and Methods*. California: Sage.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 9, Tahun 2007.Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Dan Evaluasi Atas Implemantasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 2015.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007. Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Presiden Nomor 29, Tahun 2014. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah