

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN BIMBINGAN TEKNIS PENYUSUNAN LAKIP PADA BAGIAN ORGANISASI SETDA MEAUKE PROVINSI PAPUA

Thadeus Filialno Rahailwarin Ambay

Npp. 28.1421

*Asdaf Kabupaten Merauke, Provinsi Papua
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: thadeus.filialno@gmail.com

ABSTRAK

Penyelenggaraan pelaksanaan bimbingan teknis dalam meningkatkan Laporan Akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah pada Kabupaten Merauke belum optimal. Untuk itu diperlukan Penanganan yang baik dari pemerintah Kabupaten Merauke terkhusus Bagian Organisasi sebagai bagian yang menyelenggarakan Bimtek tersebut. Tujuan dari Penulisan Laporan akhir ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan Bimtek penyusunan Lakip dalam meningkatkan penyusunan Lakip. mengetahui faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan, serta mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan Bagian Organisasi dalam mengatasi hambatan pelaksanaan Bimtek penyusunan Lakip di Kabupaten Merauke. Metode penelitian menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif dengan pendekatan Induktif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi serta menggunakan teknik analisis reduksi data, penyajian data dan penulisan kesimpulan. Berdasarkan hasil riset magang, Ada beberapa hal yang tidak mendukung juga seperti perencanaan biaya pelaksanaan yang belum sesuai realisasinya yang berdampak pada kurangnya widyaiswara dan masih ditemukan sarana dan prasarana yang tidak berfungsi dengan baik dalam meningkatkan suatu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dalam mengatasi permasalahan tersebut Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merauke penganggaran pada tahun penganggaran selanjutnya terhadap sarana dan prasarana yang rusak serta melakukan melakukan konsultasi dan koordinasi yang intensif kepada instansi terkait dalam hal penyelenggaraan bimbingan teknis, dengan menyampaikan secara terbuka mengenai persipan anggaran yang telah ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran Bagian Organisasi Setda Merauke.

Kata Kunci : Epektifitas, pegawai, bimbingan teknis.

ABSTRACT

The implementation the technical guidance of the Accountability Report of the performance of government agencies in marauke district has not been optimal. For this reason, good handling is needed from the Merauke Regency government, especially the Human Resources Development Agency as the body that organizes the training. The purpose of writing this final report is to find out and analyze the implementation of Bimtek Lakip in improving lakip drafting, know the inhibiting and supporting factors of implementation, as well as knowing and analyzing the efforts made by the The Organization Of Setda Merauke Regency in overcoming obstacles in implementing lakip preparation Bimtek Merauke regency. The research method uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach. Data collection techniques are observation, interviews and documentation as well as using data reduction analysis techniques, data presentation and conclusion writing. Based on the results of apprenticeship research, the authors obtained the results that the implementation of Technical Guidance in Lakip preparation was good but not yet optimal, there were some things that did not support it as well as the planning of implementation costs that were not yet in line with its impact on widyaiswara's lack and still found non-functioning facilities and infrastructure in improving the implementation of education and training in overcoming these problems IN the Organization Of Setda Merauke Regency budgeting in the next budgeting year for damaged facilities and infrastructure and conducting intensive consultation and coordination with relevant agencies in the implementation of technical training, by communicating openly about the preparation the budget specified in the Organization Of Setda Merauke Regency budget implementation document.

Keywords: Effectiveness, Employees, Education and Training.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) adalah sebuah laporan yang berisikan akuntabilitas dan kinerja dari suatu instansi pemerintahan. LAKIP ini berfungsi melihat kinerja aparatur ini maka pemerintah membuat laporan tentang bagaimana pencapaian suatu pemerintahan. Pencapaian suatu pemerintahan ini disebut dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan atau yang biasa disebut dengan LAKIP. LAKIP ini berguna agar pemerintah dapat mengetahui seberapa jauh pencapaian suatu pemerintahan di suatu organisasi atau di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD). LAKIP ini pun berperan penting dalam suatu organisasi pemerintahan karena merupakan suatu tolak ukur atau juga bisa dibilang alat untuk menilai suatu organisasi.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) adalah sebuah laporan yang berisikan akuntabilitas dan kinerja dari suatu instansi pemerintahan. LAKIP ini berfungsi melihat kinerja aparatur ini maka pemerintah membuat laporan tentang bagaimana pencapaian suatu pemerintahan. Pencapaian suatu pemerintahan ini disebut dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan atau yang biasa disebut dengan LAKIP. LAKIP ini berguna agar pemerintah dapat mengetahui seberapa jauh pencapaian suatu pemerintahan di suatu organisasi atau di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD). LAKIP ini pun berperan penting dalam suatu organisasi pemerintahan karena merupakan suatu tolak ukur atau juga bisa dibilang alat untuk menilai suatu organisasi.

Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang system Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pentunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Riveu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan. Mewajibkan setiap instansi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran pemerintah daerah.

Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merauke menyusun LAKIP sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas-tugas dari Kepala Bagian Organisasi Setda selama tahun anggaran kepada Bupati Merauke Melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Merauke hal ini juga berfungsi sebagai evaluasi kinerja dalam perencanaan program kegiatan tahun depan.

Hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kementrian PAN-RB, menunjukkan bahwa pemerintahan kabupaten merauke mendapatkan nilai 64,05 atau predikat "B". penilaian tersebut menunjukkan efektifitas dan efesiensi penggunaan anggaran dibandingkan

dengan kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi, pemerintahan yang beorientasi pada pemerintahan cukup baik. (sumber: Badan Organisasi SETDA Merauke.2019)

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kesenjangan yang dilihat tadi membuat pemerintah ingin untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi, adapun pemerintah mengeluarkan peraturan tentang pengembangan dan peningkatan kompetensi aparatur dalam PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negri Sipil. Dalam peraturan pemerintah tentang pendidikan dan pelatihan ini menggambarkan juga tentang bagaimana pelaksanaan yang mengatur tentang pelaksanaan teknis yang nyata langsung mengarahkan untuk manjalankan pelatihan yang disebut dengan Bimbingan Teknis (BIMTEK). Pelatihan dalam peraturan pemerintah ini menjelaskan tentang bagaimana pelaksanaan teknis yang terkait, juga bimbingan yang dijalankan secara langsung. Peraturan pemerintah ini juga diperkuat dengan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negri Sipil dimana juga mengarahkan peningkatan kompetensi PNS melalui DIKLAT yang mengarah pada BIMTEK, yang juga mengatur tentang teknis pelatihan yang dijalankan secara langsung demi peningkatan kompetensi ASN.

Pemerintah Kabupaten Merauke melalui Bagian Organisasi melaksanakan Bimtek penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) dilingkungan distrik Sekabupaten Merauke. Ini bertujuan agar masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dapat menyusun laporan kinerja secara baik, benar dan tepat sesuai ketentuan yang berlaku.

Kepala Bagian Organisasi Setda Merauke, Faransiskus E. S. Kamijai S.STP dalam wawancara kepada Teras Papua mengatakan “Bimtek diikuti sekertaris dan Kasubbag program dari 20 distrik”.” (<https://teraspapua.com/2019/11/07/20>). Sekda Merauke, Drs. Daniel Pauta dalam sambutan pada acara pembukana mengungkapkan “laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran”. Artinya penyusunan laporan tersebut secara benar dan tepat sesuai ketentuan yang berlaku. Menurut beliau, Pemerintah Kabupaten Merauke terus berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada tata kelola pemerintahan yang baik dan hasil sesuai dengan berorientasi pada kewenangannya. Berkaitan tugas, fungsi dan uraian tugas maka distrik atau kecamatan wajib menyusun LAKIP. Oleh karena itu, SEKDA Kabupaten Merauke meminta agar “semua distrik segera melakukan pembenahan dan menyusun laporan kinerja sehingga apa yang menjadi

tujuan dari pelaksanaan reformasi birokrasi bisa terwujud”. Harapannya, bimtek ini mampu memberikan wacana baru dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan sebagai penyelenggara negara, supaya mewujudkan *Good Governance*.

1.3. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi dari Kata efektivitas memiliki arti pencapaian yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia efektivitas berasal dari kata *efektif* yaitu memiliki efek, dapat membawa hasil, berpengaruh dan menunjukkan keberhasilan. Efektifnya pekerjaan apabila telah mencapai tujuan suatu organisasi. Melihat pada pelaksanaannya, kita bisa mengetahui apa yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan tersebut. Dilihat pada pengertian Ravianto (2014) mengemukakan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Adapun pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”. Dalam hal ini kita mau menganalisis apakah kinerja berjalan dengan baik, yang disebut dengan penilaian kinerja. Adapun pengertian penilaian kinerja menurut Handoko (1997: 135) adalah “proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”. kriteria atau indikator dari pada efektivitas menurut Tangkilisan (2005) yakni sebagai berikut:

a) Pencapaian Target

Maksud dari pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Kemampuan Adaptasi (Fleksibilitas)

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.

c) Kepuasan Kerja

Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berpartisipasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.

d) **Tanggung Jawab**

Organisasi dapat melakukan amanat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, serta mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah yang terjadi pada pekerjaannya.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni berbagai program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik dan untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik yang ada, menggunakan indikator yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Koteen dalam Salusu (Salusu, 2008) dimana mengemukakan bahwa tipe-tipe strategi terbagi atas *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi), *Program Strategy* (Strategi Program), *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya), dan *Institusional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas yang dilakukan oleh Bagian Organisasi SETDA Merauke, apa-apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat, serta bagaimana upaya yang akan dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat dalam mengatasi kekurangan dalam Bimtek Lakip.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif (metode penelitian naturalistik) dengan pendekatan induktif karena analisis data secara induktif adalah

metode penelitian berdasarkan data maupun fakta yang dikumpulkan kemudian dapat menggambarkan permasalahan secara cermat karakteristik suatu masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Serta fokus pada pertanyaan dasar mendapatkan data dan menyampaikan fakta tanpa banyak detail yang tidak penting yang kemudian diselaraskan dengan fenomena dan pengaruhnya atau kesimpulan bersifat umum. Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.

a) Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan lisan dari seorang yang disebut responden melalui suatu percakapan yang sistematis dan terorganisasi. Wawancara adalah cara menjaring informasi atau data melalui interaksi/lisan dengan informan yang akan menjadi sumber data riset hal tersebut pendapat dari Suwartono (2014:48). Wawancara memungkinkan kita menyusup kedalam alam pikiran orang lain, tepatnya hal-hal yang berhubungan dengan perasaan, pikiran, pengalaman, pendapat, dan lainnya yang tidak bisa diamati.

b) Pengamatan (*observasi*)

Pengamatan observasi adalah salah satu dari cara dalam mengumpulkan data yang cukup kompleks karena ruang lingkungannya bukan hanya terobjek kepada manusia sebagai instrumen. Namun termasuk objek alam lainnya maupun benda mati sekalipun. Observasi merupakan proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia dan pengaturan fisik dimana kegiatan tersebut berlangsung secara terus menerus dari lokus aktivitas bersifat alami untuk menghasilkan fakta hal tersebut merupakan pendapat dari Hasanah(2017:21).

c) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk menelusuri data historis. Data yang telah tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, cinderamata, laporan, dan sebagainya. Sifat utama dari data ini tak ada terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam hal tersebut merupakan pendapat dari Burhan (2012:124).

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pencapaian Target

Pencapaian target merupakan hal yang penting guna mengetahui sampai mana program sudah dicapai. Bimbingan Teknis mengenai Lakip tentunya untuk meningkatkan kompetensi peserta dibidang penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan. Penyusunan lakip ini dimaksud adalah untuk mengetahui kinerja dari instansi pemerintah masing-masing, baik yang sedang berjalan ataupun yang seharusnya dicapai. Lakip merupakan perwujudan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi instansi yaitu sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik pada masa kerja berikutnya. Kegiatan Bimtek ini juga untuk menindak lanjuti dari sayarat dalam meningkatkan *good governance* adalah akuntanilitas, akuntabilitas adalah suatu bentuk pertanggung jawaban pemerintah sebagaimana amanat Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan. Setiap entitas bertanggung jawab menyusun laporan kinerja sebagai wujud keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program maupun kegiatan pemerintahan, pembangunan maupun kemasyarakatan.

Lakip juga memiliki tujuan dalam memberikan informasi kepada kepala daerah tentang keberhasilan dan juga kegagalan pemerintah agar meningkatkan kepercayaan terhadap badan tersebut. Konsistensi dokumen perencanaan menjadi hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi pengukuran kinerja setiap tahunnya.

Penetapan suatu kurikulum memiliki wewenang untuk hal tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan nomor 23 tahun 2014 pada pasal 219 yaitu badan memiliki kewenangan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan. Kurikulum yang di berikan Bagian Ortala mengenai Bimtek penyusunan Lakip sudah sesuai dengan standar kurikulum yang tertera di dalam MENPAN-RB No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implemetasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan metode pembelajaran agar terciptanya edukasi yang kondusif bermakna di gunakan pendekatan andragogi. Selain pemaparan yang bersifat konseptual, proses pembelajaran lebih difokuskan pada metode pembelajaran curah pendapat, dialog dan latihan-latihan.

Sesuai dengan prosedur Pelatihan pelaksanaan monitoring perlu dilakukan. Dari kegiatan tersebut dapat di jadikan sebagai suatu penilaian dalam suatu kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Panitia Penyelenggara. Pengolahan data monitoring menjadi hal yang perlu dilakuka untuk menghimpun pelaksanaan ujian, peserta, widyaiswara serta pengamatan proses pembelajaran dikelas. Pada pelaksanaan Bimtek penyusunan lakip ini terdapat beberapa indikator, dalam tahap ini juga menentukan dalam keberhasilan suatu pelaksanaan Bimbingan Teknis penyusunan Lakip yaitu melalui indikator a. Pengelolaan Bimtek, b. Monitoring.

3.2 Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi ini melihat bagaimana panitia dan peserta Bimtek harus bisa mengontrol hal yang terjadi apabila terjadi sesuatu sehingga dapat berjalan dengan baik. Pembentukan tim pelaksanaan Bimtek Lakip tersebut sesuai dengan Pernyataan Gubernur Provinsi Papua Lukas Enembe yang diwakilkan oleh kepala BPSDM Provinsi Papua, Zakharias Giay mengatakan “bahwa organisasi perangkat daerah maupun instansi pemerintahan daerah perlu meningkatkan pengetahuan tentang LAKIP” ((ceposonline.com) diakses pada 26 Oktober 2019,pukul 21:32). Badan Pengembangan SDM Fokus Tingkatkan Kompetensi ASN, menurut Kepala Badan Pengembangan SDM Papua, Zakarias Giay, peningkatan kompetensi yang dilakukan diantaranya dengan mengembangkan kemampuan pegawai negeri sipil, sehingga mendukung peningkatan karir ASN yang bersangkutan.

Penetapan peserta Bimtek dari masing-masing instansi sesuai dengan yang di tetapkan oleh Sekda Kabupaten Merauke Drs. Daniel Pauta dimana diambil dari para perwakilan setiap Distrik dan OPD. Serta calon peserta memiliki persyaratan dalam mengikuti Bimtek penyusunan Lakip yaitu bisa mengoperasikan komputer atau leptop juga sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan oleh Bagian Ortala membawa surat tugas dari pimpinan satuan kerja, surat keputusan pangkat terakhir, persyaratan tersebut harus dipenuhi oleh peserta Bimtek.

Penulis dalam melakukan pengamatan selama melaksanakan magang di Bagian Organisasi dan Tatalaksana Penulis mendapat pemahaman akan pelaksanaan Bimtek penyusunan lakip merupakan Bimtek yang wajib dilakukan karena melihat penyusunan lakip adalah laporan yang penting karena terkait dengan laporan kinerja dengan berdasarkan siklus anggaran dalam jenjang waktu setahun. Dalam pembuatan lakip suatu instansi harus mampu dalam menentukan besaran kinerja yang dihasilkan secara kuantitatif agar bisa menyesuaikan dengan keadaan tersebut sebagai bahan acuan dalam melakukan evaluasi oleh instansi pemerintahan itu sendiri. Namun dari hasil pengamatan masih terdapat ganjalan yang menghambat dari fasilitas dan penganggarnya yang masih harus disesuaikan.

3.3 Kepuasan kerja

Kebutuhan dalam pelaksanaan Bimtek penyusunan lakip tentunya membutuhkan sarana dan prasarana karena hal tersebut merupakan fasilitas yang dibutuhkan oleh peserta Bimtek maupun widyaiswara untuk menunjang kegiatan tersebut. Fasilitas yang baik akan menunjang *output* yang dapat dihasilkan pula. Sesuai dengan peraturan perka lan No 13 Tahun 2011 tentang pedoman umum pembinaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Bimtek teknis.

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SETDA belum cukup memadai namun masih terdapat perlengkapan yang rusak dan tidak berfungsi dengan baik seperti halnya LCD. Dalam pelaksanaan Bimtek Lakip namun karena penganggaran yang tidak terealisasi dengan baik berpengaruh terhadap widyaiswara yang mengakibatkan kurangnya jumlah dari widyaiswara yang seharusnya memberikan materi.

Pelaksanaan kegiatan monitoring juga berguna untuk memberikan informasi tentang keadaan dan kecenderungan bahwa pengukuran dan evaluasi yang di selesaikan berulang dari waktu ke waktu, pengamatan umumnya dilakukan untuk tujuan memeriksa proses terlaksanya suatu program pendidikan dan pelatihan penyusunan lakip.

3.4 Bertanggung jawab

Tanggungjawab adalah hal yang penting karena ini berkaitan dengan kesadaran dalam hal menanggung semua hal yang terjadi. Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan merupakan cara dalam mengevaluasi suatu kinerja instansi pemerintahan setiap tahunnya maka dari itu perlu dalam tata penyusunan yang baik. hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk lebih jelasnya Peraturan Presiden Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan yang mana setiap instansi pemerintahan bertanggung jawab menyusun laporan kinerja sebagai wujud keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program dan kegiatan pemerintahan. Untuk itu perlunya instansi pemerintahan dalam meningkatkan kecakapan pegawainya dalam menyusun lakip terkhusus di Kabupaten Merauke Provinsi Papua

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni berbagai program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik dan untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga

pendidik yang ada, menggunakan indikator yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Koteen dalam Salusu (Salusu, 2008) dimana mengemukakan bahwa tipe-tipe strategi terbagi atas *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi), *Program Strategy* (Strategi Program), *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya), dan *Institusional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

Berkaitan dengan hal tersebut dalam pelaksanaan Bimtek terdapat tentunya terdapat panitia penyelenggaran guna kelancaran pelaksanaan kegiatan Suatu persiapan dalam melakukan kegiatan Bimtek harus diperhatikan karena bila suatu kegiatan yang akan dilakukan tidak dilaksanakan dengan persiapan dengan baik maka kegiatan tersebut tidak berjalan dengan maksimal.

IV. Kesimpulan

Untuk pelaksanaan bimbingan teknis penyusunan Lakip tentunya harus dilakukan persiapan yang harus seoptimal mungkin karena dalam pelaksanaan menyangkut dengan Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja dan Tanggung Jawab yang bersangkutan dengan keberhasilan. Penyelenggaraan tersebut diawali dengan persiapan yang didalamnya menyangkut pembentukan tim Bimtek yaitu sekelompok orang yang memiliki tanggung jawabnya masing-masing dalam pelaksanaan Bimtek sesuai dengan bidang dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemudian dari pembentukan tim tersebut ada analisis kebutuhan bimbingan teknis dari hal tersebut menyangkut kebutuhan dalam pelaksanaan Bimtek tersebut yaitu mengenai saran dan prasarana yang menunjang untuk keberhasilan dari Bimtek penyusunan lakip tersebut. Sarana dan prasarana tersebut harus memadai karena akan berpengaruh terhadap proses pelaksanaan Bimtek. kurikulum Bimtek yaitu suatu bahan ajaran bagi pegawai yang mengikuti Bimtek Lakip. Pelaksanaan Bimtek penyusunan Lakip terkait dengan faktor yang menyebabkan terhambatnya pelaksanaan Bimtek tersebut menyangkut sarana dan prasarana yang tidak berfungsi dengan baik. hal tersebut memerlukan pembaharuan dan juga perawatan agar perlengkapan tersebut dapat digunakan untuk jejang jangka waktu yang lama. Kemudian faktor penghambat yang selanjutnya terdapat pada kekurangan widyaiswara atau tenaga pengajar. hal tersebut dikarenakan perencanaan yang tidak sesuai dengan realisasi yang di harapkan Oleh SETDA melalui Bagian Organisasi dan Tatalaksana. Kedua faktor tersebut berpengaruh dalam menghambat proses pelaksanaan Bimtek penyusunan Lakip oleh karenan itu harus menjadi perhatian agar dapat ditanggulangi serta diperbaiki agar dalam pelaksanaan Bimtek tersebut tidak terhambat. Faktor pendukung dari

pelaksanaan Bimtek penyusunan lakip tersebut menyangkut penganggaran yang dibebankan kepada instansi tersebut dengan begitu lembaga yang melakukan Bimtek tersebut terbantu dalam suatu perencanaan anggaran untuk kepentingannya. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan pelaksanaan Bimtek penyusunan Lakip oleh SETDA melalui Baguan Organisasi dan Tatalaksana Kabupaten Merauke dengan mengadakan suatu anggaran belanja untuk menambah maupun memberikan anggaran dalam pemeliharaan fasilitasnya. Dengan suatu penganggaran tersebut harus dilakukan dengan pengkoordinasian yang baik mengenai penganggaran suatu kebutuhan Bimtek. melakukan koordinasi dengan instansi terkait agar instansi tersebut mengetahui serta transparansi dari badan yang menyelenggarakan Bimtek tersebut. Kemudian upaya yang dilakukan dalam penanganan tenaga pengajar yaitu koordinasi dengan instansi terkait agar instansi tersebut mengetahui serta transparansi dari badan yang menyelenggarakan Bimtek tersebut.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pegawai di Bagian Organisasi SETDA Kabupaten Merauke Provinsi Papua yang telah membantu dan mendidik penulis selama melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Basu, Swasta DH., & T. Hani Handoko. (1997). *Manajmrn Pemasaran Modeern*. Liberty, Yogyakarta.

Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Moheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ravianto J. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara, Serikat Perusahaan.

B. Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang No. 29 Tahun 2014 tentang system Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pentunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Riveu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan

Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negri Sipil

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negri Sipil

C. Sumber Lain

Oktober 2019, pukul 11:05 WIB

Ricko, Hida. 2019 “20 Distrik di Merauke Ikut Bimtek SAKIP”
<https://teraspapua.com/2019/11/07/20-distrik-di-merauke-ikut-bimtek-sakip/>