

ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

**Maya Febriyanti
Maulana
Muhammad Ervan Marzuki**

Magister Ilmu Pemerintahan
Universitas Tamansiswa Palembang

Abstract: *As one of the ways to realize good governance in the framework of administering a State that is Clean, Free from Corruption, Collusion and Nepotism is through the attainment of ever-increasing levels of performance that are accounted for in a proper, real and clear manner periodically. In accordance with Presidential Regulation Number 29 of 2014 concerning Government Agency Performance Accountability (AKIP) where leaders of Ministries/Non-Ministerial Government Agencies, Regional Governments, Work Units or Work Units within them, are required to make performance accountability reports in stages and periodically to be submitted to higher leadership. as part of the government agency performance accountability system. This study aims to describe and analyze the Performance Accountability of the Land Office of the Ogan Komering Ilir Regency. The research method used in this study is a qualitative method. The results of this study indicate that, in general, the implementation of the Performance of the Ogan Komering Ilir Regency Land Office has been carried out well. This is evidenced by the overall performance achievement of 92.12% with a financial realization achievement of 91.18%. Obstacles and obstacles in the implementation of activities in 2022 have been identified, overcome and solutions are sought for their completion, but several solutions are not within the authority of the Land Office of the Ogan Komering Ilir Regency. In the implementation of performance there are still obstacles, such as human error, less than optimal coordination, and delays in service completion, it is hoped that this can be minimized and resolved properly in the following years so that the expected targets can be achieved.*

Keywords: *Accountability, Performance, Ogan Komering Ilir Land Office.*

Abstrak: Sebagai salah satu cara mewujudkan tata kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) dalam rangka penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme adalah melalui pencapaian tingkat kinerja yang selalu meningkat yang dipertanggungjawabkan secara tepat, nyata dan jelas secara periodik. Sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dimana pimpinan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Pemerintah Daerah, Satuan Kerja atau Unit Kerja didalamnya, diminta untuk membuat laporan akuntabilitas kinerja secara berjenjang serta berkala untuk disampaikan kepada pimpinan yang lebih tinggi sebagai bagian dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Akuntabilitas Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, secara garis besar, pelaksanaan Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir telah terlaksana dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan Capaian kinerja secara keseluruhan sebesar 92,12% dengan capaian realisasi keuangan sebesar 91,18 %. Kendala dan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2022 telah berhasil diidentifikasi, diatasi dan diupayakan solusi penyelesaiannya namun beberapa solusi bukan kewenangan Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dalam pelaksanaan kinerja masih terdapat kendala-kendala, seperti *human error*, koordinasi yang kurang optimal, dan keterlambatan penyelesaian layanan, hal tersebut diharapkan bisa

diminimalisir dan diselesaikan dengan baik pada tahun-tahun berikutnya sehingga dapat tercapai target yang diharapkan.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Kinerja, Kantor Pertanahan Ogan Komering Ilir.

PENDAHULUAN

Kinerja birokrasi publik menjadi isu kebijakan yang semakin strategis karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi dan politik. Dalam kehidupan ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi akan bisa memperbaiki iklim investasi yang amat diperlukan oleh bangsa ini untuk bisa segera keluar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan. Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 tahun 2003, definisi pelayanan umum adalah segala bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah dan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan perundang-undangan.

Kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar instansi tetap pada pegawai individual. Lepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran.

Putra dan Wikansari (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan fungsi dan perannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Wiratama dan Sintaasih (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya meliputi kehandalan dan profesionalisme dari aspek kualitas maupun kuantitas. Shields mengemukakan bahwa untuk mengukur hasil kerja pada karyawan dapat melihat dari aspek perilaku yang mengacu pada produktivitas melalui kualitas kerja dan kontribusi yang diberikan. Koopmans et al., (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang berjalan sesuai dengan tujuan tempat kerja. Bernardin dan Russel (Sari, 2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang diperoleh dari aktivitas yang meliputi peran serta tugas jabatan dalam kurun waktu tertentu.

Gomes (Masharyono & Senen, 2015) mengemukakan bahwa kinerja terdiri atas beberapa aspek, antara lain: (1) *Quality of Work*, merupakan kualitas kerja yang tercapai sesuai dengan tujuan organisasi yang membantu kemajuan perkembangan organisasi; (2) *Quantity of Work*, merupakan jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan secara berkala; (3) *Job Knowledge*, merupakan pengetahuan dan wawasan yang dikuasai oleh karyawan mengenai pekerjaannya; (4) *Cooperation*, merupakan kesediaan karyawan untuk beradaptasi dan bekerja sama dengan rekan kerja; (5) *Creativeness*, merupakan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan berbagai hambatan yang timbul; (6) *Dependability*, merupakan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu; (7) *Initiative*, merupakan dorongan dari dalam diri untuk

menyelesaikan tugas dan pekerjaan; (8) *Personal Qualities*, merupakan hal-hal yang bersifat pribadi seperti kepribadian, integritas, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Akuntabilitas pelayanan publik bermakna bahwa penyelenggaraan pelayanan publik harus dapat dipertanggungjawabkan, baik kepada publik maupun kepada atasan/pimpinan unit pelayanan instansi pemerintah, baik mengenai proses pelayanan, biaya pelayanan maupun produk pelayanan (Dwiyanto, 2002).

Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip dalam *Good Governance*. Gaffar (dalam Napitupulu), akuntabilitas adalah tanggungjawab segenap kebijakan, tindakan dan tutur kata, serta perilaku yang pernah, sedang dan akan dilaksanakan oleh pemegang jabatan yang dipilih oleh rakyat. Ndraha mengemukakan bahwa akuntabilitas adalah kemampuan untuk menjawab atau memenuhi janji atau komitmen, baik janji kepada orang lain maupun janji kepada diri sendiri. Tanggung jawab merupakan salah satu mata rantai yang menghubungkan janji dan yang menghubungkan janji dan percaya dalam hubungan pemerintah.

KAJIAN TEORI

1. Akuntabilitas

Akuntabilitas pelayanan publik bermakna bahwa penyelenggaraan pelayanan publik harus dapat dipertanggungjawabkan, baik kepada publik maupun kepada atasan/pimpinan unit pelayanan instansi pemerintah, baik mengenai proses pelayanan, biaya pelayanan maupun produk pelayanan (Dwiyanto, 2002).

Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip dalam *Good Governance*. Gaffar, 2019 (dalam Napitupulu), akuntabilitas adalah tanggungjawab segenap kebijakan, tindakan dan tutur kata, serta perilaku yang

pernah, sedang dan akan dilaksanakan oleh pemegang jabatan yang dipilih oleh rakyat. Ndraha (2017), mengemukakan bahwa akuntabilitas adalah kemampuan untuk menjawab atau memenuhi janji atau komitmen, baik janji kepada orang lain maupun janji kepada diri sendiri. Tanggung jawab merupakan salah satu mata rantai yang menghubungkan janji dan yang menghubungkan janji dan percaya dalam hubungan pemerintah.

Sedangkan menurut Lenvine (2017), akuntabilitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggara pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada dimasyarakat dan dimiliki oleh *stakeholders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat. Akuntabilitas yaitu aparat pemerintah itu mempunyai tugas memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan dapat mempertanggungjawabkan pada masyarakat. Sedangkan menurut UNDP (2019), akuntabilitas merupakan setiap aktivitas yang berkaitan dengan kepentingan publik perlu mempertanggungjawabkan kepada publik. Tanggung gugat dan tanggung jawab tidak hanya diberikan kepada atasan saja tapi juga pada para pemegang saham (*stakeholder*) yaitu masyarakat luas.

Dalam melaksanakan akuntabilitas publik, organisasi sector publik berkewajiban untuk memberikan informasi sebagai bentuk pemenuhan hak-hak publik. Hak-hak publik itu antara lain: 1) hak untuk tahu (*right to know*), 2) hak untuk diberi informasi (*right to be informed*), dan 3) hak untuk didengar aspirasinya (*right to be heard and to be listened to*) (Wiguna dan Dwilingga, 2020). Konsep akuntabilitas berawal dari pemikiran bahwa setiap kegiatan harus dipertanggung jawabkan kepada orang atau instansi yang memberi kewenangan untuk melaksanakan suatu program (Ismawati dan Basuki, 2019).

2. Pelayanan Publik

Menurut Poltak (2006:5), istilah publik berasal dari bahasa Inggris *public* yang berarti umum, masyarakat, negara. Kata *public* sebenarnya sudah diterima menjadi Bahasa Indonesia Baku menjadi Publik yang berarti umum, orang banyak dan ramai. Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan di atas, maka publik dapat didefinisikan sebagai masyarakat luas atau umum. Istilah pelayanan umum di Indonesia seringkali diidentikkan dengan pelayanan publik sebagai terjemahan dari *public service* di Indonesia, konsepsi pelayanan administrasi pemerintahan seringkali digunakan secara bersama-sama atau dipakai sebagai sinonim dari konsepsi pelayanan perizinan. Sedangkan menurut Subarsono seperti yang dikutip oleh Dwiyanto (2005:141) Pelayanan publik didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh birokrasi publik untuk memenuhi kebutuhan warga pengguna. Pengguna yang dimaksud disini adalah warga negara yang membutuhkan pelayanan publik, seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, akta nikah, akta kematian, sertifikat.

Menurut Mahmudi (2007: 128) Mengatakan bahwa pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya, pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelayanan publik menurut (Sinambela 2014: 5) adalah sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

Menurut Moenir (2015: 26), bahwa pelayanan umum adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok

orang dengan landasan faktor melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai haknya. Hakikatnya pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif karena jauh lebih subyektif dari pada penelitian atau survey kualitatif dan menggunakan metode sangat berbeda dari mengumpulkan informasi. Kualitas hasil temuan dari penelitian kualitatif secara langsung tergantung pada kemampuan, pengalaman dan kepekaan dari *interviewer* atau *moderator group*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisa yang dilakukan diperoleh hasil bahwa, secara garis besar pelaksanaan Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir telah terlaksana dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan Capaian kinerja secara keseluruhan sebesar 92,12% dengan capaian realisasi keuangan sebesar 91,18 %. Hal tersebut mengindikasikan bahwa, Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir telah melaksanakan setiap program-program kerja dengan baik. Kendala dan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2022 telah berhasil diidentifikasi, diatasi dan diupayakan solusi penyelesaiannya namun beberapa solusi bukan kewenangan Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Kemudian dalam pelaksanaan kinerja masih terdapat kendala-kendala, seperti *human error*, koordinasi yang kurang optimal, dan keterlambatan penyelesaian layanan, hal tersebut diharapkan bisa diminimalisir dan diselesaikan dengan baik pada tahun-tahun berikutnya sehingga dapat tercapai target yang diharapkan.

Capaian kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir berada di angka 98,89 %, sedangkan berdasarkan standar nasional berada pada 80,87 %. Perbedaan presentase ini tentu harus dijadikan bahan untuk evaluasi, dan harus diidentifikasi apasaja yang perlu diperbaiki sehingga nantinya setiap standar kinerja dapat tercapai dan kinerja dapat meningkat mengikuti standar yang ditetapkan secara nasional. Para informan dalam penelitian ini menyatakan bahwa masih terjadi kendala-kendala dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukan pegawai, seperti kurangnya sumber daya manusia, kompetensi yang belum sesuai kebutuhan, serta kurangnya pemahaman terhadap tupoksi. Hal-hal tersebut tentu saja harus dibenahi agar kinerja dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi capaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara garis besar, Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir telah terlaksana dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan Capaian kinerja secara keseluruhan sebesar 92,12% dengan capaian realisasi keuangan sebesar 91,18 %. Kendala dan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2022 telah berhasil diidentifikasi, diatasi dan diupayakan solusi penyelesaiannya namun beberapa solusi bukan kewenangan Kantor Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Dalam pelaksanaan kinerja masih terdapat kendala-kendala, seperti *human error*, koordinasi yang kurang optimal, dan keterlambatan penyelesaian layanan, hal tersebut diharapkan bisa diminimalisir dan diselesaikan dengan baik pada tahun-tahun berikutnya

sehingga dapat tercapai target yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2012. Dasar-dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta
- Andi Nasrawati Hamid, et. al. (2021). Evaluasi Kinerja Pribadi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Makassar. INSIGHT: Indonesian Journal of Social Studies and Humanities Vol.1, No. 2, 2021.
- Aniwati, 2014. Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Busang Sanggata Kabupaten Kutai Timur. J Adm Negara, Vol 2(No 4), Pp. 1852-65.
- Anselm, Strauss dan Juliet Corbin. 2003. Dasar-dasar Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Antartila Rizki Aziz (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Cacat Tuna Netra Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Panti Rehabilitas Penyandang Cacat Netra Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK) Volume 1 Nomor 1 Edisi September 2018 ISSN: 2654 – 3141.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Aziz, M. A. A., Rahman, H. A., Alam, M. M., & Said, J. (2015). Enhancement of the Accountability of Public Sectors through Integrity System, Internal Control System and Leadership Practices: A Review Study. Procedia Economics and Finance, 28(April), 163–169.
- [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01096-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01096-5)
- Bastian, Indra. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

- Depdiknas. 2008. Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Dunn, William N. 2003. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Emzir. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hayat, 2017. Manajemen Pelayanan Publik. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Ida Ayu Rat Widiari & Gede Sri Darma (2017). Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar *Sewerage Development Project* (DSDP). Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Volume 2, No. 2, Desember 2017.
- Khotami, M. (2017). The Concept Of Accountability In Good Governance. 163(Icodag), 30–33. <https://doi.org/10.2991/icodag-17.2017.6>
- Lili Tanti (2015). Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan Pemilihan Pegawai Berprestasi. Citec Journal, Vol. 2, No. 3, Mei 2015 – Juli 2015 ISSN: 2354-5771.
- Lumentah, dkk. 2015. Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten 154 Minahasa. Jurnal Administrasi Publik. Nomor 31 Volume III. (Online), di akses pada tanggal 14 November 2019.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nur Aini. (2019). Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif *Good Governance*.
- Prawirosentono, Suryadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Rasul, Syahruddin. 2002. Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran Jakarta: Detail Rekod
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.
- Subarsono. 2005. Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Sugianto. 2010. Model-model Inovatif. Surakarta: Yuma Pustaka
- Suharto Edi. 2012. Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengakaji Masalah Dan Kebijakan Sosial, Bandung: Alfabeta
- Tayibnapis. 2008. Evaluasi Program dan Instrument Evaluasi. Rineka Cipta. Jakarta. Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiby Ibnu Rahabistara & Harianto Respati (2017). Evaluasi Kinerja Karyawan Operator Berbasis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 1 No. 2 Edisi September 2017.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan.

Penelitian. Jakarta. Penerbit:
Salemba Empat.
Yunanda, M. 2009. Evaluasi Pendidikan.
Jakarta: Balai Pustaka.