ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANJARBARU

Ade Hermawan

e-mail: stiabb08@gmail.com

STIA Bina Banua Banjarmasin

ABSTRACT

The conclusion from the data obtained from the informants' answers and juxtaposed with the accountability performance report data of the Banjarbaru City Personnel, Education and Training Agency is that the Performance Accountability of the Banjarbaru City Personnel, Education and Training Agency is Good.

Keywords: Accountability, Performance.

PENDAHULUAN

Permasalahan akuntabilitas dan transparansi merupakan salah satu persoalan dalam pelaksanaan pemerintah daerah yang hingga saat ini terus dikaji pelaksanaannya oleh pemerintah . Hingga saat ini Pemerintah Indonesia juga belum menunjukkan kemampuan pertanggungjawabannya, padahal salah satu ciri pemerintahan yang akuntabel adalah memiliki pengukuran , tujuan dan sasaran program yang diusulkan. Oleh karena itu pula pemerintah akan lebih menekankan aspek akuntabilitas pemerintahan dalam reformasi birokrasi pemerintahan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri menyatakan Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah mewajibkan setiap instansi pemerintah dan unit kerja untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerjanya sebagai wujud pertanggung jawaban atas segala tugas dan kewajibannya.

Hasil penelitian Amin Rahmanurraji (2008) menyatakan Implementasi akuntabilitas dan transparansi dalam pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dilaksanakan dengan penyampaian Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada masyarakat.

Hasil penelitian Hendrikus (2007) Pada dasarnya pemerintah mulai level pusat sampai daerah sebagai agen pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah disertai

“kekuasaan” oleh rakyat untuk melaksanakan pemerintahan demi mewujudkan peranya sebagai pelaksana pembangunan, pembuat regulasi, pemberi layanan kepada masyarakat dan pemberdaya masyarakat.

Oleh karena itu pemerintah sebagai pihak yang diberi kekuasaan hendaknya memiliki kewajiban untuk bertanggungjawabkan kekuasaan yang diberikan rakyat kepada mereka.

Menurut Sedarmayanti (2004) menyatakan bahwa Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama mewujudkan aspirasi masyarakat mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara.

Dalam rangka hal tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban pemerintah yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berdaya guna, berhasil guna dan bertanggungjawab serta bebas KKN.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru adalah salah satu instansi yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan yang mumpuni tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dalam bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah Kota Banjarbaru.

Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru sangat penting dilakukan dalam rangka memberikan pelayanan yang prima kepada para aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah kota Banjarbaru sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

TINJAUAN TEORITIS

Akuntabilitas suatu instansi pemerintah itu merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi bersangkutan.

Menurut Dwiyanto (2015) Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya.

Menurut Mardiasmo (2009), akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan,

melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk menerima pertanggungjawaban tersebut.

Menurut Mahmudi (2011), “akuntabilitas publik adalah kewajiban pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.”

Dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas publik adalah suatu Pertanggungjawaban kepada masyarakat atau lembaga-lembaga yang bersangkutan dalam menjalankan aktifitasnya atau tanggung jawabnya.

Kinerja dapat di artikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Pernyataan tentang visi dan misi yang jelas harus sesuai dengan budaya dan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pasar, sehingga dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perkerjaan dan memupuk semangat kerja karyawan, menumbuhkan rasa keharmonisan di dalam kerja karyawan dan menumbuhkan standar kerja yang prima.

Menurut Robbins (2001) mengatakan bahwa tingkat potensial kinerja suatu kelompok bergantung, sebagian besar, pada sumberdaya yang dibawa masing-masing anggota kelompok. Sumber daya yang dimaksud adalah:kemampuan dan karakteristik kepribadian.

Menurut Keban (2004) mengatakan bahwa konsep kinerja organisasi(*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasilatau *degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Dwiyanto (2003) mengatakan bahwa, “kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali bukan hanya kabur akan tetapi juga bersifat multi dimensional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode Evaluasi, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan guna melakukan penilaian terhadap Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagian Aparatur Sipil Negara yang pernah mendapatkan pelayanan dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru. Instrumen penelitian ini adalah Kuisisioner, yaitu dengan menyebarkan angket untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah atau persoalan yang akan diteliti. Dokumentasi, Yaitu Melakukan pengumpulan data-data sekunder yang ada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembentukan organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarbaru, Peraturan Walikota Kota Banjarbaru Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

Tugas Pokok Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru adalah membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dalam bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah Kota Banjarbaru. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana telah disebutkan diatas, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru mempunyai fungsi sebagai berikut :

Penyusun kebijakan teknis bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan, Pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan, Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian.

Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru keadaan sampai dengan Oktober 2020 sebanyak 52 orang terdiri dari 35

orang berstatus PNS, 3 orang berstatus pegawai tidak tetap, dan tenaga kontrak sebanyak 14 orang.

Keadaan pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berdasarkan golongan kepangkatan terdiri dari golongan IV sebanyak 5 orang, golongan III sebanyak 25 orang, golongan II sebanyak 4 orang, dan golongan I sebanyak 1 orang.

Keadaan pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berdasarkan pendidikan terdiri dari pendidikan S2 sebanyak 5 orang, pendidikan S1 sebanyak 30 orang, pendidikan diploma sebanyak 7 orang, dan pendidikan SLTA sebanyak 10 orang.

Akuntabilitas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru diukur dengan indikator kemampuan organisasi dalam menyelenggarakan pelayanan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kepada seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru.

Tabel 1 Akuntabilitas Pelayanan

No.	Akuntabilitas	Frekuensi	Persentase
1.	Akuntabel	41	78
2.	Cukup Akuntabel	8	20
3.	Tidak akuntabel	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: data primer, diolah, 2020

Tabel 1 menunjukkan pendapat responden mengenai Akuntabilitas Penyelenggaraan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru. Dari 50 orang responden 41 orang menyatakan akuntabel, 8 orang menyatakan cukup akuntabel, dan 1 orang menyatakan tidak akuntabel. Artinya terdapat kecenderungan bahwa Penyelenggaraan pelayanan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kepada seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru adalah akuntabel.

Pengukuran capaian indikator kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target indikator kinerja Utama dan realisasi indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja, sehingga akan diketahui selisih atau celah kerjanya.

Berdasarkan selisih dari kinerja tersebut dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru adalah sebagai berikut.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru mempunyai dua indikator sasaran strategis, yaitu pertama, Meningkatnya penataan sumber daya aparatur dan kedua, Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

Target dan realisasi untuk kedua indikator capaian sasaran strategis tersebut tersaji dalam uraian berikut ini.

1. Akuntabilitas Kinerja Penataan Sumber Daya Aparatur

Hasil penelitian mengenai Akuntabilitas Kinerja Penataan Sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru tersaji dalam uraian berikut ini:

Tabel 2 Target dan Realisasi Penataan Sumber Daya Aparatur

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase Aparatur yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi	74,72	88,68	118,68
2	Persentase Jabatan yang diisi Sesuai dengan Kompetensi	74,07	75,54	101,98
3	Persentase Aparatur yang Taat Terhadap Peraturan Kepegawaian	100	98,73	98,73
	Rata-rata			106,46

Sumber: data primer, diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas, terlihat bahwa capaian dari Sasaran Meningkatnya Penataan Sumber Daya Aparatur adalah sebesar 106,46% yang dapat dinyatakan dengan skala bahwa capaian kerjanya Sangat Tinggi.

Sasaran Pertama Meningkatnya Penataan Sumber Daya Aparatur di dukung oleh 3 (Tiga) Indikator Kinerja Utama yang mana pencapaian dari masing-masing Indikator Kinerja Utamanya sudah hampir mendekati target akhir RPJMD. Berikut penjelasan untuk masing-masing Indikator Kinerja Utama tersebut diatas adalah :

Indikator Kinerja Utama Persentase Aparatur yang Mendapatkan Pengembangan kompetensi pada Badan kepegawaian, Pendidikan

dan, Pelatihan Kota Banjarbaru dapat diukur dengan pelaksanaan Program Kedinasan melalui Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan yang terdiri dari Diklat Kepemimpinan Tk. II, III dan IV serta Diklat Prajabatan, dan juga Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional.

Diklat Manajerial adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi, yang meliputi kemampuan menerapkan konsep dan Teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja, juga kemampuan dalam melaksanakan *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana menggunakan seluruh sumber daya yang ada demi kelancaran pelaksanaan tugas.

Diklat Manajerial dapat dilihat dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV serta pelaksanaan Diklat Prajabatan.

Pada awal Tahun 2020 pelaksanaan Diklat Kepemimpinan yang menggunakan sistem penyertaan dengan BPSDM Provinsi Kalimantan Selatan ditargetkan untuk diikuti sebanyak 52 Orang Pejabat Struktural dan terealisasi hanya 46 orang Pejabat Struktural.

Hal ini disebabkan karena keterbatasan quota penyertaan yang diberikan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan kepada Pemerintah Kota Banjarbaru, sehingga tidak dapat mengikut sertakan keseluruhan Pejabat Struktural yang telah ditetapkan pada diawal tahun perencanaan.

Kompetensi Teknis (*technical competence*) adalah kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi, atau kemampuan seorang pegawai dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan Diklat yang semuanya berbasis Kompetensi dan kurikulum sesuai dengan kebutuhan pemenuhan kompetensi SDM, pelaksanaan Diklat Teknis dapat dilihat pada Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional dimana didalam kegiatan tersebut dilaksanakan dengan 2(dua) pola yaitu dengan pola penyertaan peserta diklat dengan Lembaga penyelenggara diklat lain dan

pelaksanaan mandiri yaitu penyelenggaraan Bimbingan Teknis (Bimtek) yang biasanya dilaksanakan selama 2 s/d 3 hari lamanya.Pada awal tahun 2020.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menargetkan sebanyak 300 pegawai yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional baik melalui Pola Penyertaan ataupun Pola Penyelenggaraan (Bimtek), dengan rincian : 225 peserta mengikuti Bimtek, 45 peserta untuk Diklat Teknis dan 30 peserta untuk Diklat Fungsional.

Pada akhir tahun terealisasikan sebanyak 837 aparatur yang telah mengikuti baik penyelenggaraan Bimtek maupun Diklat Teknis Fungsional Penyertaan, terjadi peningkatan yang sangat besar dari target awal tahun.

Hal ini disebabkan karena adanya pelaksanaan *ESQ Personal Transformation Program* pada akhir tahun sebanyak 500 peserta dari Dinas Pendidikan dan hal tersebut diluar perencanaan pada awal tahun.

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional pada Tahun 2020 terdapat 43 jenis Diklat penyertaan baik Teknis maupun Fungsional dan 4 macam Bimbingan Teknis (Penyelenggaraan).

Tabel 3 Pelaksanaan Bimbingan Teknis Tahun 2020

NO	BIMTEK	PESERTA
1.	Kearsipan	50 orang
2.	Jabatan Fungsional Pranata Komputer	75 orang
3.	Administrasi Kepegawaian I	50 orang
4.	Administrasi Kepegawaian II	50 orang

Sumber: data primer, diolah, 2020

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional pada Tahun 2020 terdapat 43 jenis Diklat penyertaan baik Teknis maupun Fungsional dan 4 macam Bimbingan Teknis (Penyelenggaraan). Perhitungan untuk Indikator Kinerja Utama (IKU) ‘ *Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan kompetensi* ‘ adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Capaian pengembangan kompetensi

No.	Indikator	Target	Realisasi
1.	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat kepemimpinan II, III dan IV	52	46
2. P	Jumlah CPNS yang memiliki sertifikat diklat prajabatan	6	6
3.	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat teknis dan fungsional	300	837
Jumlah Pegawai Kota Banjarbaru		3806	3806

Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan kompetensi' adalah sebesar 88,87% , yang pada awal tahun ditargetkan 74,72 %, terjadi peningkatan sebesar 14%. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dengan terus melakukan beberapa langkah -langkah agar dapat meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik.

Tabel 5 Capaian Jabatan yang Terisi Sesuai dengan Kompetensi

NO	INDIKATOR	2020
1.	Formasi Struktural	634
2.	Formasi Struktural yang terisi dan memenuhi syarat kompetensi	631
3.	Jabatan Fungsional Tertentu	2276
4.	Fungsional Umum	899
5.	Jumlah PNS	3806

Tabel 5 menunjukkan Jabatan yang Terisi Sesuai dengan Kompetensi. Dari tabel tersebut terlihat bahwa hamper semua (100 %) formasi struktural yang ada telah terisi dan memenuhi syarat kompetensi masing-masing jabatan.

Tabel 6 Jumlah Kasus pelanggaran Disiplin

Tahun	Pelanggaran Disiplin	Sudah Ditindaklanjuti
2018	23 Kasus	23 Kasus
2019	16 Kasus	16 Kasus
2020	51 Kasus	51 Kasus

2. Akuntabilitas Kinerja Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Hasil penelitian mengenai Akuntabilitas Kinerja Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru tersaji dalam uraian berikut ini.

Tabel 7 Target dan Realisasi Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	80	78,61	98,26

Pelayanan Publik yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan adalah dalam hal Pelayanan Penyelesaian Administrasi Kepegawaian, yang diperlukan oleh seluruh aparatur di Lingkungan pemerintah Kota Banjarbaru, pelayanan tersebut terdiri dari : pertama, Penyelesaian Kenaikan Gaji Berkala Tepat Waktu. Pada tahun 2020 usulan kenaikan gaji berkala di targetkan sebanyak 750 usulan dan pada akhir tahun Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan dapat menindaklanjuti sebanyak 750 sk (100%) kenaikan gaji berkala yang diterbitkan tepat waktu.

Kedua, Penyelesaian Kenaikan Pangkat Tepat Waktu. Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2020 dapat menyelesaikan pembuatan SK kenaikan pangkat pegawainya sebanyak 974 sk dari target awal tahun sebanyak 600 sk, hal ini disebabkan karena adanya kenaikan pangkat dari jabatan fungsional tertentu yang tidak dapat diprediksi, kenaikan pangkat yang dapat dihitung adalah kenaikan pangkat regular yang waktunya sudah ditentukan yaitu 2 periode (April dan Oktober) untuk setiap tahunnya.

Ketiga, Penyelesaian Penerbitan SK Pensiun tepat Waktu. Jumlah usulan pensiun tahun 2020 sebanyak 127 usulan, lebih banyak daripada yang telah ditargetkan awal tahun yaitu 102 usulan, hal ini disebabkan adanya pengajuan usulan pensiun dini, pensiun sakit pensiun duda dan Janda.

Dari semua usulan yang masuk ke Badan kepegawaian Pendidikan dan pelatihan semuanya sudah ditindaklanjuti.

Tabel 9 Capaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian

No.	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	Kenaikan Gaji Berkala	750 sk	750 sk	100%
2	Kenaikan Pangkat	600 sk	974 sk	162%
3	Pensiun	102 sk	127 sk	124%
	Capaian			128%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian untuk Pelayanan Penyelesaian Administrasi Kepegawaian yang diberikan Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah 128%, yang dapat diartikan bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru dengan selalu menindaklanjuti setiap permasalahan yang disampaikan kepada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

Berikut ini adalah tabel Rekapitulasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2020 .

Tabel 10 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2020

NO	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Penataan Sumber Daya Aparatur					
1	Persentase Aparatur yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi	%	74,72	88,68	118,68
2	Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi	%	74,07	75,54	101,98
3	Persentase Aparatur yang Taat Terhadap Peraturan Kepegawaian	%	100	98,73	98,73
Rata – rata Capaian Sasaran Strategis 1			106,46%		
Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian					
4	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Angka	80	78,61	98,26
Rata – rata Capaian Sasaran Strategis 2			98,26%		

Sumber: data primer, diolah, 2020

Tabel 10 menunjukkan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Banjarbaru tahun 2020. Ada dua indikator kinerja utama, yaitu pertama, Meningkatnya penataan sumber daya aparatur dan kedua, meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Dari tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata capaian sasaran strategis yang pertama adalah 106,46 %, dan rata-rata capaian sasaran strategi yang kedua adalah 98,26 %.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari perolehan data dari jawaban informan dan yang disandingkan dengan data laporan kinerja akuntabilitas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarbaru adalah bahwa Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarbaru adalah Baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Bahtiar, Gadi Rizalul, 2020, Kualitas Pelayanan Publik Kantor Kecamatan Mekarsari Kabupaten Barito Kuala Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), *AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA Volume 6 Nomor 1, April 2020*
- Dwiyanto, Agus. 2015. Akuntabilitas (Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III). Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, dkk.2003. *Reformasi Birokrasi Publik diIndonesia*. PSKK UGM. Yogyakarta
- Mahmudi. 2011. Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mardiasmo, 2009. Akuntansi Sektor Publik (Ebook).
- Miles, Mathew. B dan A. Micheal Huberman, 2007. *Analisis Data Kualitatif*. UniversityIndonesia. Jakarta
- Moleong, Lexy. J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Jamili, Muhammad, 2019, Pelayanan Publik Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Berangas Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala, *AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA Volume 5 Nomor 2, Oktober 2019*
- Rahmanurrasjid, Amin. 2008. *Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah untuk Mewujudkan Pemerintahan yang Baik di Daerah (Tesis)*. Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Sedarmayanti, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Mandar Maju, Bandung, 2003
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triwibawanto, Hendrikus. 2007. *Akuntabilitas Kelembagaan Eksekutif*. Jurnal Ilmu Administrasi, STIALAN, Bandung, Vol.4, No 1.
- Yeremia,TKeban.2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Gava Media. Yogyakarta
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 34 Tahun 2011 *Tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri*.
- Rizal, Saufi, Gusti; Jarmi Yunus, Anhar Deli, Efektivitas Pesan Pembangunan Melalui Bagian Humas Pemerintah Daerah Barito Kuala Dalam Mempercepat Pembangunan Di Bumi Ije Jela (Selidah) Kabupaten Barito Kuala, *Al-Kalam Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol.2 No.4 Juli 2015*