Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Organisasi Riset Nanoteknologi dan Material (ORNM) untuk Mencapai Target Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang Optimal

Lia Agustina Setyowati
Biro Perencanaan dan Keuangan, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Jakarta, Indonesia
E-mail: lia.asetyowati@gmail.com

Article History:
Received: 01 Februari 2025
Revised: 10 Maret 2025
Accepted: 14 Maret 2025

Kata Kunci: Peningkatan Akuntabilitas Kinerja, Organisasi Riset Nanoteknologi dan Material (ORNM), Target Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Abstrak: *Penelitian ini menganalisis kebijakan strategis yang diperlukan untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Beberapa kebijakan utama yang diusulkan mencakup implementasi pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM), optimalisasi alokasi anggaran, digitalisasi sistem monitoring dan evaluasi, serta penguatan tata kelola dan koordinasi. Pelatihan SDM secara berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan pemahaman pegawai dalam pengelolaan kinerja berbasis hasil sesuai dengan PP No. 30 Tahun 2019. Optimalisasi anggaran dilakukan melalui audit internal dan evaluasi berbasis indikator kinerja untuk meningkatkan efisiensi belanja. Digitalisasi sistem monitoring dan evaluasi, melalui pengembangan dashboard digital dan integrasi dengan platform nasional, memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time. Selain itu, penguatan koordinasi lintas unit kerja serta peningkatan komunikasi menjadi langkah penting dalam menyelaraskan perencanaan dan pelaksanaan program. Implementasi kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas pencapaian target AKIP dalam organisasi pemerintah.*

PENDAHULUAN

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan instrumen penting dalam mengukur efektivitas penggunaan anggaran dan pencapaian hasil di instansi pemerintah. Organisasi Riset Nanoteknologi dan Material (ORNM) di bawah Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) bertanggung jawab memastikan bahwa program dan kegiatan di bidang nanoteknologi dan material dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan akurat.

Evaluasi AKIP (Tabel 1) tahun 2023 menunjukkan peningkatan nilai akuntabilitas kinerja ORNM, dengan perolehan skor 75,90 (predikat BB – Sangat Baik) dibandingkan tahun 2022 dengan perolehan skor 62,75 (predikat B – Baik), namun masih terdapat kesenjangan antara target dan realisasi capaian. Berdasarkan laporan evaluasi internal, tantangan utama dalam pencapaian target AKIP meliputi:

a. Perencanaan kinerja yang kurang optimal,
b. Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM),
c. Pengelolaan anggaran yang belum efisien,
d. Sistem monitoring dan evaluasi yang lemah.

Tabel 1. Hasil Evaluasi AKIP ORNM

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2022	Nilai Tahun 2023
1	Perencanaan Kinerja	30	19,50	24,60
2	Pengukuran Kinerja	20	21	22,20
3	Pelaporan Kinerja	15	9,75	11,10
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	25	12,50	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		**100**	**62,75**	**75,90**
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			**B**	**BB**

Selain itu, meskipun hasil AKIP tahun 2023 memperoleh skor 75,90, namun masih dibawah target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja antara Kepala BRIN dan Kepala ORNM yaitu skor 80 (Tabel 2). Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis guna meningkatkan akuntabilitas kinerja ORNM agar dapat mencapai target AKIP yang optimal.

Tabel 2. Target Perjanjian Kinerja ORNM Tahun 2026

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA		TARGET 2024	
[1]	[2]		[3]	
Sasaran Kegiatan 1: Terselenggaranya riset dan inovasi di bidang nanoteknologi dan material	1.1	Rasio Kekayaan Intelektual yang Dimanfaatkan dibandingkan Kekayaan Intelektual yang Dihasilkan di Bidang Nanoteknologi dan Material	0,05 - 0,1	Rasio
	1.2	Jumlah sitasi atas publikasi ilmiah global di bidang nanoteknologi dan material	20000	Sitasi
	1.3	Rasio Perolehan Dana Eksternal terhadap anggaran yang bersumber dari pemerintah (DIPA) Organisasi Riset Nanoteknologi dan Material	1,8 - 2	Rasio
Sasaran Kegiatan 2: Terselenggaranya Layanan Dukungan Manajemen Iptek	2.1	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	94	Nilai
	2.2.	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP)	80	Nilai
	2.3.	Presentase Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK RI Tahun Sebelumnya	100	Persentase
	2.4	Jumlah temuan hasil pemeriksaan BPK RI yang materiil/ signifikan	0	Temuan

METODE

Dasar Hukum dan Peraturan Terkait

Beberapa peraturan yang menjadi dasar evaluasi dan peningkatan akuntabilitas kinerja:

a. Undang-Undang (UU) No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, mengatur prinsip pengelolaan keuangan negara termasuk akuntabilitas dalam pelaporan keuangan dan kinerja.
b. Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, mewajibkan instansi untuk menyusun laporan keuangan dan kinerja secara transparan.
c. PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, memberikan pedoman penilaian kinerja bagi pegawai pemerintah.
d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) No. 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP, mengatur standar dan mekanisme evaluasi akuntabilitas kinerja
e. Keputusan Inspektur Utama BRIN No. 29/II.10/HK/2022 tentang Pedoman Evaluasi AKIP di lingkungan BRIN.

ANALISIS BERDASARKAN KRITERIA APIP

a. Perencanaan Kinerja yang Kurang Optimal
   Perencanaan kinerja yang baik harus mencakup perencanaan jangka panjang, menengah, dan pendek yang selaras dengan visi dan misi instansi. ORNM memperoleh nilai 24,60 dari 30 dalam aspek perencanaan kinerja. Meskipun telah memiliki dokumen perencanaan seperti Rencana Stategis (Renstra) BRIN 2022-2024 dan Rencana Implementatif ORNM 2022-2024, masih terdapat beberapa permasalahan utama:
   1. Ketiadaan pedoman teknis perencanaan kinerja di tingkat satuan kerja menyebabkan kesulitan dalam menyusun rencana yang selaras dengan indikator kinerja utama.
   2. Pohon kinerja yang digunakan masih bersifat kompilasi, tanpa mencantumkan hubungan kausalitas yang jelas antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

b. Keterbatasan SDM dalam Pengelolaan Kinerja
   SDM yang kompeten dan memiliki pemahaman mendalam mengenai akuntabilitas kinerja merupakan faktor utama dalam pencapaian target AKIP. Namun, evaluasi menunjukkan bahwa pegawai ORNM masih menghadapi kendala dalam mengimplementasikan pengelolaan berbasis hasil. Hal ini disebabkan oleh:
   1. Minimnya pelatihan terkait strategi pengelolaan kinerja berbasis hasil, sehingga pemahaman terhadap sistem evaluasi dan perbaikan kinerja masih rendah.
   2. Tidak adanya mekanisme pemanfaatan hasil pengukuran kinerja dalam penempatan/penghapusan jabatan, sehingga keputusan strategis belum didasarkan pada evaluasi kinerja yang obyektif.

c. Pengelolaan Anggaran yang Kurang Efisien
   Anggaran yang dialokasikan untuk ORNM pada tahun 2023 mencapai Rp 22,2 miliar, dengan tingkat realisasi sebesar 94,41%. Namun, masih terdapat ketidakseimbangan dalam pengalokasian dana terhadap program yang dapat mendukung pencapaian target AKIP. Permasalahan utama dalam pengelolaan anggaran meliputi:
   1. Belum adanya mekanisme evaluasi anggaran berbasis kinerja, sehingga pengalokasian dana belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan strategis ORNM.
   2. Program kerja yang belum terfokus pada indikator utama AKIP, menyebabkan potensi inefisiensi dalam belanja anggaran.

d. Sistem Monitoring dan Evaluasi yang Lemah
   Sistem monitoring dan evaluasi yang efektif harus berbasis digital dan terintegrasi untuk memastikan transparansi serta efisiensi dalam pelaporan kinerja. ORNM memperoleh nilai 22,20 dari 30 dalam aspek pengukuran kinerja, dengan beberapa kelemahan utama:
   1. Penggunaan sistem manual seperti *Google Forms* dalam pengumpulan data kinerja, yang meningkatkan risiko inkonsistensi dan kesalahan administrasi.
   2. Belum adanya digitalisasi sistem evaluasi yang terintegrasi dengan sistem nasional, menyebabkan keterlambatan dalam proses pengambilan keputusan berbasis data.

ALTERNATIF KEBIJAKAN

Peningkatan kapasitas SDM dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan berkelanjutan yang fokus pada pengelolaan kinerja berbasis hasil. Selain itu, penyusunan modul pembelajaran yang spesifik terkait indikator kinerja utama juga perlu dikembangkan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada pegawai. Hal ini bertujuan agar pengelolaan kinerja dapat lebih efektif dan mendukung pencapaian target AKIP.

Dalam hal penyesuaian alokasi anggaran, perlu dilakukan audit internal secara berkala guna memastikan efisiensi penggunaan anggaran. Evaluasi terhadap penggunaan dana juga harus diarahkan pada program-program yang secara langsung mendukung peningkatan nilai AKIP. Dengan mekanisme penyesuaian anggaran yang berbasis evaluasi kinerja berkala, alokasi anggaran dapat lebih optimal dan tepat sasaran.

Pengembangan sistem monitoring berbasis teknologi menjadi langkah krusial untuk meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja. Implementasi *dashboard digital* dapat memberikan pemantauan kinerja secara *real-time,* sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Selain itu, integrasi sistem evaluasi dengan platform nasional yang dikelola oleh Kementerian PANRB akan memperkuat transparansi dan akuntabilitas ORNM.

Penguatan tata kelola dan koordinasi antarunit kerja juga sangat diperlukan untuk menghindari tumpang tindih dalam pelaksanaan program. Dengan membentuk tim koordinasi lintas unit kerja, komunikasi dan sinergi antarbagian dapat ditingkatkan. Rapat evaluasi berkala juga harus dilakukan untuk memastikan bahwa setiap unit memiliki pemahaman yang sama terhadap target AKIP yang ingin dicapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis di atas, beberapa kebijakan yang perlu diimplementasikan meliputi:

a. Implementasi Pelatihan SDM
   1. Menyelenggarakan pelatihan rutin terkait pengelolaan kinerja berbasis hasil.
   2. Mengembangkan modul pembelajaran berbasis PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

   Pelatihan SDM secara berkelanjutan sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman pegawai dalam mengelola kinerja berbasis hasil. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai dapat memahami indikator kinerja utama dan menerapkannya dalam tugas sehari-hari, sehingga akuntabilitas meningkat.
b. Optimalisasi Alokasi Anggaran
   1. Melakukan audit internal secara berkala berdasarkan prinsip efisiensi dalam UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
   2. Mengembangkan mekanisme evaluasi anggaran berbasis indikator kinerja.

   Optimalisasi penggunaan anggaran harus dilakukan dengan mengalokasikan dana kepada program yang benar-benar mendukung pencapaian target AKIP. Dengan evaluasi berkala dan audit internal, efisiensi belanja dapat ditingkatkan dan menghindari pengeluaran yang kurang tepat sasaran.
c. Digitalisasi Sistem Monitoring dan Evaluasi
   1. Mengembangkan *dashboard digital* untuk pemantauan kinerja secara real-time.
   2. Mengintegrasikan sistem evaluasi dengan platform nasional sesuai PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP, mengatur standar dan mekanisme evaluasi akuntabilitas kinerja.

   Digitalisasi sistem monitoring dan evaluasi akan memungkinkan pengawasan kinerja secara *real-time*. Dengan penerapan teknologi, data kinerja dapat dikumpulkan secara lebih akurat, mempercepat analisis, dan memperbaiki proses pengambilan keputusan.
d. Penguatan Tata Kelola dan Koordinasi
   1. Membentuk tim koordinasi lintas unit kerja untuk memastikan pencapaian target AKIP.
   2. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi melalui rapat evaluasi berkala.

   Penguatan koordinasi antarunit kerja menjadi langkah penting untuk menyelaraskan

perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Dengan komunikasi yang lebih baik antarunit kerja, tumpang tindih tugas dapat diminimalkan, dan pencapaian target kinerja dapat lebih terarah.

Implementasi kebijakan ini diharapkan dapat membantu ORNM mencapai target AKIP yang optimal serta menciptakan tata kelola yang lebih transparan dan akuntabel.

REFERENSI

Keputusan Inspektur Utama BRIN No. 29/II.10/HK/2022 tentang Pedoman Evaluasi AKIP di lingkungan BRIN.

Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Rencana Strategis Badan Riset Dan Inovasi Nasional Tahun 2022-2024

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, memberikan pedoman penilaian kinerja bagi pegawai pemerintah.

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, mewajibkan instansi untuk menyusun laporan keuangan dan kinerja secara transparan.

PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP, mengatur standar dan mekanisme evaluasi akuntabilitas kinerja

Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, mengatur prinsip pengelolaan keuangan negara termasuk akuntabilitas dalam pelaporan keuangan dan kinerja.