

PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN MELALUI PENILAIAN EVALUASI LAKIP

T. Muhamad Fairus dan Seno Andri

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Annual Performance Planning Through the Assessment of Evaluation Lakip. The purpose of this research is to know the annual performance planning through evaluation assessment year 2012 Lakip in Siak Regency and the factors that slow him down. This study assessed the implementation of the year 2012 in Lakip Siak Regency and based on opinions about evaluation assessment *Dona Rema* Lakip reviewed from the inputs, outputs, results, impacts and benefits. This research was carried out in Siak Regency. Where the informer is the head of Research Office, Head Office and The Head of the Agency as a key information and Regional Secretary, Assistant area as the informant. Where the method of determining the informant used research is purposive sampling the selection of informants research based on objective research. In performing the data collection method used observation and interviews to research informants. After the data are collected and then analyzed using descriptive qualitative analysis. The results of this research it was concluded that the annual performance planning through assessment evaluation Lakip 2012 in Siak Regency is good. Then the planning process performance is assessed through an evaluation of the review of the 2012 Lakip input, output, results, benefit and impact have done well. Further factors that inhibit the annual performance planning through assessment evaluation Lakip 2012 in Siak Regency, that the limitations of the HUMAN RESOURCES involved in the management of activities, kekurangmatangan the SKPD in setting plans and activities have not been optimal implementation of coordination functions, integration, synergy and synchronization between SKPD.

Abstrak: Perencanaan Kinerja Tahunan melalui Penilaian Evaluasi Lakip. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip Tahun 2012 di Kabupaten Siak dan faktor-faktor yang menghambatnya. Penelitian ini dinilai dari pelaksanaan Lakip Tahun 2012 di Kabupaten Siak dan berdasarkan pendapat *Dona Rema* tentang penilaian evaluasi Lakip yang ditinjau dari masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Siak. Dimana yang menjadi informan penelitian adalah Kepala Dinas, Kepala Kantor dan Kepala Badan sebagai informasi kunci dan Sekretaris Daerah, Asisten Daerah sebagai informan pelengkap. Dimana tehnik penentuan informan penelitian yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pemilihan informan penelitian berdasarkan tujuan penelitian. Dalam melakukan pengumpulan data digunakan metode observasi dan wawancara kepada informan penelitian. Setelah data terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan analisa deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip 2012 di Kabupaten Siak adalah baik. Kemudian proses perencanaan kinerja yang dinilai melalui evaluasi Lakip 2012 yang ditinjau dari masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) sudah terlaksana dengan baik. Selanjutnya faktor-faktor yang menghambat perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip 2012 di Kabupaten Siak, yaitu keterbatasan SDM yang terlibat dalam pengelolaan kegiatan, kekurangmatangan pihak SKPD dalam menetapkan rencana kegiatan dan belum optimalnya pelaksanaan fungsi koordinasi, integrasi, sinergi dan sinkronisasi antar SKPD.

Kata Kunci: perencanaan, perencanaan kinerja, evaluasi kinerja

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan dari implementasi otonomi daerah yaitu tanggung jawab dan wewenang yang semakin besar bagi daerah untuk melaksanakan pembangunan yang berarti diperlukan kemampuan merancang program pembangunan yang sesuai dengan aspirasi rakyat, serta secara strategis dapat mempertahankan kesuksesan daerah. Dimana

daerah dituntut untuk bisa menyusun rencana kerjanya dengan memperhatikan seluruh aspirasi rakyatnya dan kebutuhan daerah agar tercipta kesinergian antara keinginan pemerintah daerah dan masyarakat daerah. Wujud dari rencana kerja akan tertuang dalam perencanaan kinerja (*performance planning*) yang merupakan suatu hal yang penting bagi terselenggaranya manajemen kinerja (*performance*

management) yang baik. Untuk tujuan ini, perencanaan kinerja menjadi suatu hal yang cukup kritikal yang harus dijadikan fokus perhatian oleh manajemen. Hal ini terutama berlaku bagi para manajer publik yang memperoleh amanah dari dewan perwakilan rakyat atau dari pejabat publik yang lebih tinggi. Sebagai bagian dari manajemen kinerja, kedudukan perencanaan kinerja menjadi suatu *issue* yang strategis yang harus diperhatikan dan dipecahkan oleh pimpinan instansi sebagai manajer dan pemimpin yang mengarahkan instansinya kepada arah pelaksanaan misi dan pencapaian visi organisasi.

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Didalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu. Kabupaten Siak merupakan salah satu wilayah otonomi yang sangat potensial dengan kekuatan keuangan yang besar dalam upaya membangun daerahnya. Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Siak memiliki visi sebagai berikut: *“Terwujudnya masyarakat Kabupaten Siak yang sehat, cerdas dan sejahtera dalam lingkungan masyarakat yang agamis dan berbudaya melayu serta sebagai kabupaten dengan pelayanan publik terbaik di Provinsi Riau Tahun 2016”*.

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi yang sudah disusun, dibutuhkan kekuatan keuangan yang besar yang dituangkan dalam APBD Kabupaten Siak. Dimana berdasarkan APBD yang sudah dibuat, disusunlah rencana kerja tahunan dengan berpedoman kepada visi dan misi daerah yang sudah ditetapkan. Rencana kerja tahunan yang disusun menjabarkan target kinerja yang menunjukkan nilai kuantitatif yang melekat pada indikator kinerja, baik pada tingkat sasaran strategis maupun pada tingkat

program/kegiatan dan merupakan pembanding bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.

Namun dalam mengimplemetasikan perencanaan kinerja tahunan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Siak, ternyata masih terindikasi adanya penyerapan dana yang belum maksimal dari anggaran dana yang disediakan sebesar Rp. 1.561.046.472.326,53 untuk mencapai 72 sasaran dan 123 program ternyata hanya terserap Rp. 1.291.459.426.850,00 atau 82,73 % (*rincian terlampir*). Fakta ini mengakibatkan belum tercapainya semua sasaran yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan antara lain oleh: Pertama, keterbatasan sumber daya aparatur yang terlibat dalam pengelolaan kegiatan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Serta keterbatasan sarana dan prasarana pendukung lainnya. Fakta ini sesuai dengan hasil Lakip Tahun 2012 yang ditemukan setelah melakukan penilaian dan rendahnya penyerapan dana yang disediakan. *Kedua*, kurangmatangan pihak SKPD maupun pihak-pihak terkait dalam menetapkan rencana kegiatan. Kondisi ini membuat rencana kegiatan yang sudah disusun sulit untuk direalisasikan.

Ketiga, belum optimalnya pelaksanaan fungsi koordinasi, integrasi, sinergi dan sinkronisasi antara satu SKPD dengan SKPD lainnya dalam pelaksanaan kegiatan lintas SKPD maupun SKPD dengan instansi terkait (pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota lainnya ataupun dengan pihak lain). Misalnya dalam kegiatan penggalian keuangan daerah yang bisa menghasilkan pajak atau retribusi daerah, dimana dalam proses pemungutannya melibatkan dua SKPD yang harus saling berkoordinasi dan bersinergi dalam menyelesaikan tugasnya. Seperti dalam pemungutan retribusi parkir yang dibawah tanggung jawab Dinas Perhubungan dan Infokom yang harus berkoordinasi dengan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Kemudian masalah program ketahanan pangan dan kebijakan pengembangan pangan, pihak Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan harus berkoordinasi dengan pihak

Badan Pelaksanaan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan.

Robbins dan Coulter mengemukakan banyak tujuan perencanaan. *Pertama*, untuk memberikan pengarahan baik untuk manajer maupun karyawan nonmanajerial. Dengan rencana, karyawan dapat mengetahui apa yang harus mereka capai, dengan siapa mereka harus bekerja sama, dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa rencana, departemen dan individual mungkin akan bekerja sendiri-sendiri secara serampangan, sehingga kerja organisasi kurang efisien. *Kedua*, untuk mengurangi ketidakpastian. Ketika seorang manajer membuat rencana, ia dipaksa untuk melihat jauh ke depan, meramalkan perubahan, memperkirakan efek dari perubahan tersebut, dan menyusun rencana untuk menghadapinya. *Ketiga*, untuk meminimalisir pemborosan. Dengan kerja yang terarah dan terencana, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan mengurangi pemborosan. Selain itu, dengan rencana, seorang manajer juga dapat mengidentifikasi dan menghapus hal-hal yang dapat menimbulkan inefisiensi dalam perusahaan. *Keempat*, untuk menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam fungsi selanjutnya, yaitu proses pengontrolan dan pengevaluasian. Proses pengevaluasian atau *evaluating* adalah proses membandingkan rencana dengan kenyataan yang ada. Tanpa adanya rencana, manajer tidak akan dapat menilai kinerja perusahaan (R. Molz, 1987).

Dalam menjalankan roda organisasi, pengurus atau fungsionaris seringkali terjebak dalam paradigma, bahwa yang membuat perencanaan program kerja organisasi adalah pimpinan organisasi. Jika hal ini yang terjadi maka analisis terhadap kondisi organisasi tidaklah menyeluruh dan dapat membuat perencanaan program kerja organisasi tidak menjawab kebutuhan organisasi. Dalam membuat perencanaan program kerja organisasi, seluruh pelaku organisasi haruslah terlibat secara aktif. Dari membuat analisa kondisi dan sumber daya organisasi hingga pada penetapan program yang tepat bagi organisasi pada satu periodisasi

kepemimpinan. Dengan melakukan analisis kebutuhan dan penyusunan program secara bersama-sama, maka pada saat pelaksanaan (*actuating*) program tersebut, kendala dari internal organisasi dapat diminimalisir. Selain itu, seluruh pelaku organisasi akan mampu mengeksekusi program tersebut dengan baik, dikarenakan merekalah yang merencanakan dan memahami secara benar indikator dari keberhasilan program tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip Tahun 2012 di Kabupaten Siak dan faktor-faktor yang menghambatnya.

METODE

Pelaksanaan penelitian ini untuk pengumpulan data primer maupun data sekunder menggunakan metode kualitatif melalui wawancara, terutama digunakan untuk menggambarkan (*deskriptif*) dan menjelaskan (*explanatory atau confirmatory*) tentang fenomena perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip Tahun 2012 di Kabupaten Siak. Adapun yang menjadi alasan pemilihan metode kualitatif adalah keinginan untuk menganalisis serta mengenal masalah dan mendapat pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung, melakukan verifikasi untuk kemudian didapat hasil guna pembuatan rencana pada masa yang akan datang. Melalui wawancara dan observasi diharapkan hasil penelitian dapat mengungkapkan bagaimana perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip Tahun 2012 di Kabupaten Siak dan faktor-faktor apa saja yang menghambatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kerja Tahunan Berdasarkan Lakip

Rencana strategis merupakan langkah awal dalam proses berakuntabilitas untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Rencana strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu memenuhi

keinginan *stakeholders* dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, baik nasional maupun global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang ada. Karena analisis tersebut merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi intansi pemerintah. Sehingga dengan visi, misi dan strategi yang jelas dan tepat, diharapkan instansi pemerintah akan dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi.

Wujud dari rencana strategis yang disusun akan tertuang didalam rencana kerja yang diimplementasikan dalam kegiatan atau program. Rencana kerja ini akan dijabarkan menjadi target kerja yang menunjukkan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kerja, baik dari tingkat sasaran strategis maupun tingkat kegiatan/program. Oleh karena itu proses penyusunan rencana kinerja Pemerintah Kabupaten Siak Tahun 2012 secara garis besar meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :

Penetapan sasaran strategis

Pemerintah Kabupaten Siak telah mengidentifikasi 72 sasaran strategis yang ingin dicapai Tahun 2012. Untuk setiap sasaran strategis yang ada diidentifikasi indikator kinerja yang akan dijadikan tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran. Sasaran-sasaran strategis beserta indikator kerjanya ini merupakan rumusan dan dokumen rencana pembangunan jangka menengah (RPJMD) Kabupaten Siak 2011 – 2016, maupun dokumen-dokumen perencanaan terkait lainnya telah ada.

Analisis capaian kinerja Pemerintah Kabupaten Siak untuk tahun 2012 yang mencakup 72 sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam rencana kerja tahun 2012. Berdasarkan penjelasan hasil Lakip 2012, maka dapat disimpulkan penetapan sasaran strategis yang diwujudkan melalui 72 kegiatan yang dikerjakan oleh SKPD sudah terwujud sebesar 96,96 %. Oleh karenanya kedepan setiap SKPD harus lebih berusaha memaksimalkan pencapaian

sasaran strategis yang telah ditetapkan, supaya hasil pencapaiannya dilakukan dapat dimaksimalkan oleh masyarakat di Kabupaten Siak.

Penetapan Program

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam RPJMD, diidentifikasi program-program yang akan dilaksanakan dalam Tahun 2012 untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Terdapat 123 program yang akan dilaksanakan Pemerintah Kabupaten Siak dengan memanfaatkan sumber dana yang seluruhnya berasal dari APBD Kabupaten Siak Tahun 2012. Penetapan 72 sasaran strategis yang ingin dicapai guna merealisasikan 41 tujuan yang tercakup 123 program yang tersebar dalam 24 urusan wajib dan 8 urusan pilihan dengan alokasi belanja langsung sebesar Rp. 1.561.046.472.326,53 yang seluruhnya bersumber dari APBD Kabupaten Siak Tahun Anggaran 2012. Seluruh data dan informasi yang terkait dengan realisasi kegiatan termasuk realisasi penggunaan anggaran yang dipergunakan serta capaian target dalam analisis pencapaian kinerja sasaran ini didasarkan kepada data dan informasi yang disediakan oleh masing-masing SKPD terkait selaku pihak yang bertanggung jawab dalam mengelola program/kegiatan dimaksud.

Berdasarkan penjelasan yang telah dihasilkan Lakip 2012, disimpulkan bahwa penetapan program yang dilakukan sudah sangat cukup baik diimplementasikan. Dimana dari 123 program yang ditetapkan untuk diimplementasikan hanya beberapa program saja yang pencapaian implementasi tidak memenuhi standart yang baik yaitu 100 %. Fakta ini membuktikan bahwa setiap SKPD penuh dedikasi untuk mampu mewujudkan setiap program kerja yang dilimpahkan kepada instansinya. Walaupun ada beberapa program yang tidak dapat direalisasikan dengan maksimal di beberapa SKPD, akan dijadikan bahan evaluasi dan koreksi bagi SKPD tersebut untuk pencapaian implementasi kerja pada masa yang akan datang.

Penetapan Kegiatan

Untuk masing-masing program yang akan dilaksanakan, Pemerintah Kabupaten Siak menetapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan agar sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat dipenuhi dalam tahun yang bersangkutan. Kegiatan itu seluruhnya bersumber dana dari APBD Kabupaten Siak Tahun 2012 dalam kelompok belanja langsung dan telah dilengkapi dengan identifikasi atas indikator kegiatan tersebut. Penetapan kegiatan dimaksudkan agar setiap misi yang dirumuskan dan kemudian diterjemahkan dalam rencana strategis dapat diimplementasikan. Sehingga dengan adanya penetapan kegiatan dari setiap rencana strategis yang sudah disusun akan mempermudah SKPD yang ada dalam mengimplementasikan rencana kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh melalui hasil Lakip 2012 di Kabupaten Siak dapat terlihat beberapa kegiatan yang masih belum maksimal dilakukan oleh SKPD. Berdasarkan pembahasan dari data sekunder yang tersedia disimpulkan bahwa penetapan kegiatan yang dilakukan oleh SKPD sudah berjalan dengan cukup baik. Artinya setiap kegiatan yang sudah ditetapkan oleh SKPD sebagian besar mampu diwujudkan, walaupun ada beberapa kegiatan yang belum terwujud. Fakta ini akan menjadi tantangan bagi SKPD tersebut untuk bisa memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya agar mampu mewujudkan seluruh kegiatan yang telah ditetapkan dengan baik dan maksimal.

Penetapan Target Kinerja

Sebagai bentuk komitmen organisasi, Pemerintah Kabupaten Siak telah menetapkan target kinerja untuk seluruh indikator kinerja, baik untuk tingkat sasaran strategis maupun untuk tingkat kegiatan. Penetapan target kinerja merupakan ukuran yang ditetapkan untuk mengetahui ketercapaian rencana kerja yang sudah disusun oleh pemerintah. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Lakip 2012

di Kabupaten Siak, pencapaian target kerja mencapai 96,96 %. Fakta ini menjelaskan bahwa pencapaian target kinerja secara keseluruhan sudah baik, walaupun belum sepenuhnya tercapai secara 100 %. Kondisi ini akan mejadi pelajaran dan evaluasi bagi setiap SKPD untuk bisa mengoreksi setiap kegiatan-kegiatan yang belum dicapai secara maksimal dan menjadi bahan perbaikan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu dari hasil analisis capaian target kinerja yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan beberapa langkah strategis, yaitu : *Pertama*, lebih meningkatkan kecermatan dalam penetapan rencana kegiatan yang diikuti dengan pengawasan dan atau pengendalian agar hasil pelaksanaan kegiatan dapat lebih berdayaguna dan berhasil guna. *Kedua*, meningkatkan efisiensi, ekonomis dan efektivitas pelaksanaan kegiatan dan program agar dapat mencapai sasaran dan tujuan kegiatan dikaitkan dengan upaya mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Siak sebagaimana yang telah ditetapkan. *Ketiga*, lebih meningkatkan disiplin anggaran yang mencakup pada ketaatan terhadap ketentuan/peraturan perundangan yang berlaku serta ketepatan waktu pelaksanaan. *Keempat*, mengoptimalkan penggunaan SDM yang ada sebagai motor penggerak dan pelaku pembangunan sekaligus selaku pelayan masyarakat. *Kelima*, memperbaiki mekanisme pengumpulan data kinerja sehingga pencapaian kinerja dapat didukung dengan informasi yang lebih akurat. Selain itu agar perencanaan pembangunan daerah yang disusun dapat dievaluasi dan diperbandingkan kinerjanya baik di tingkat regional maupun nasional, maka perencanaan pembangunan daerah akan lebih didasarkan kepada informasi yang terukur, sehingga pencapaian hasil-hasil potensi daerah yang ada dapat lebih dicermati. Untuk beragam informasi dan indikator pembangunan daerah yang tersedia di beberapa instansi akan lebih diberdayagunakan. *Keenam*, meningkatkan koordinasi, integrasi, sinergi dan sinkronisasi di antara unit-unit kerja yang berada dalam lingkungan organisasi Pemerintah Kabupaten Siak maupun dengan instansi pemerintah pusat,

pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota serta pihak-pihak yang terkait lainnya dalam merumuskan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan dalam rangka penyelenggaraan tugas umum pemerintahan.

Perencanaan Kinerja Tahunan melalui Penilaian Evaluasi Lakip

Perencanaan kerja tahunan terhadap penilaian evaluasi Lakip merupakan kegiatan merumuskan program-program kerja yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun kedepan dan penilaian yang dilakukan untuk melihat hasil ketercapaian pelaksanaan rencana kerja tahunan. Penyusunan perencanaan kinerja yang tertuang dalam Lakip perlu dilakukan evaluasi dan penilaian supaya kedepannya pelaksanaan dapat diperbaiki, sehingga pencapaian perencanaan kinerja yang ditetapkan dapat lebih maksimal dan optimal. Dalam kajian perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip Tahun 2012 di Kabupaten Siak, akan dibahas melalui pendapat *Dona Rema* yang menjelaskan bahwa perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip Tahun 2012 di Kabupaten Siak dapat ditinjau dari *input* (masukan), *output* (keluaran), *outcome* (hasil), *benefit* (manfaat) dan *impact* (dampak). Untuk mengetahui lebih jelas hasil kajian ini, maka akan dipaparkan sebagai berikut :

Masukan (*input*)

Setiap SKPD pelaksana visi dan misi daerah telah mempersiapkan kekuatan dirinya untuk bisa merealisasikan beban program kerja yang telah dilimpahkan. Kekuatan utama yang perlu disiapkan oleh SKPD dalam merealisasikan tujuan dari program kerja yang dibebankan adalah SDM yang berkualitas. Ketersediaan SDM yang unggul akan memberikan kemudahan kepada SKPD untuk melimpahkan setiap program kerja yang dibebankan, karena SDM yang berkualitas akan lebih mudah memahami dan menterjemahkan setiap tugas kerja yang diberikan. Sebab SDM yang berkualitas akan menggunakan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk dapat mengimplementasikan program kerja yang

diberikan. Kekuatan berikutnya yang menjadi penting dalam mengimplementasikan program kerja adalah anggaran yang memadai. Karena anggaran yang tersedia akan semakin mempermudah SDM yang ada untuk merealisasikan tujuan yang diberikan. Sebab anggaran yang memadai akan memberikan kreativitas dan inovasi kepada SDM untuk bisa lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Selain itu juga kekuatan yang tidak perlu dikesampingkan didalam organisasi adalah fasilitas dan sarana prasarana yang dapat mendukung implementasi program yang dibebankan. Ketersediaan sarana prasarana dan fasilitas kerja yang mendukung akan sangat membantu para implementor program kerja untuk bisa menghasilkan produktivitas yang maksimal. Sehingga nantinya diharapkan pencapaian kinerja yang dibebankan lebih memuaskan dan berkualitas. Untuk itu setiap SKPD harus dapat memanfaatkan kekuatan yang dimilikinya dengan benar, supaya setiap beban kerja yang diberikan dapat diselesaikan. Salah satu pemanfaatan kekuatan yang benar adalah dengan penempatan SDM yang tepat dan penggunaan anggaran yang tepat guna dan berhasil guna.

Keluaran (*output*)

Keluaran (*output*) atau kinerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan visi, misi, program dan kegiatan kerja yang ditetapkan. Fakta wawancara ini juga didukung oleh hasil Lakip 2012 yang pencapaiannya mencapai 96,96 %. Kondisi ini menerangkan bahwa kemampuan setiap SKPD dalam merealisasikan misi daerah yang dirumuskan melalui sasaran strategis, program kerja dan kegiatan kerja sudah cukup baik. Kemampuan yang dimiliki SKPD dalam menghasilkan kinerja yang sesuai dengan sasaran strategis tidak terlepas dari kekuatan yang dimiliki oleh masing-masing SKPD. Dimana dari kekuatan tersebut, tidak terlepas dari kemampuan pimpinan organisasi dalam mengelolanya untuk dijadikan sebagai strategi mewujudkan sasaran strategis yang dilimpahkan. Oleh karena itu setiap organisasi harus mampu mengelola kekuatan yang dimilikinya untuk bisa

terus konsisten dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah dilimpahkan. Sebab komitmen yang tinggi dari masing-masing SKPD akan menjadi kekuatan baru bagi organisasi untuk bisa merealisasikan tujuan yang ditetapkan.

3. Hasil (*outcome*)

Hasil (*outcome*) sudah mampu direalisasikan oleh masing-masing SKPD dengan cukup baik. Fakta ini juga didukung oleh hasil Lakip 2012 yang menjelaskan bahwa setiap SKPD sudah dapat menghasilkan kinerja yang rata-rata diatas 85 %. Kondisi ini menerangkan bahwa setiap SKPD memang telah mempersiapkan dirinya untuk bisa mengerjakan setiap tugas yang dilimpahkan kepada dirinya. Persiapan yang dilakukan tentunya berhubungan dengan segala kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh SKPD dalam merealisasikan tujuan kerja yang diberikan. Selain itu juga persiapan yang dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan dan tantangan yang akan dihadapi oleh SKPD dalam melaksanakan program dan kegiatan kerja yang dibebankan. Kemudian kemampuan pimpinan dalam merealisasikan program dan kegiatan kerja yang diberikan, juga sangat menjadi penentu. Karena dengan memiliki pimpinan yang dapat membagikan tugas yang tepat pada unit kerja yang tepat, tentunya organisasi itu akan lebih mudah untuk menghasilkan kerja yang maksimal. Untuk itu setiap hasil kerja yang diperoleh tidak terlepas dari seluruh komponen yang dimiliki oleh organisasi dalam berkoordinasi dan berkerjasama untuk merealisasikan. Maka dari itu setiap organisasi harus bisa mengidentifikasi setiap kekuatan yang dimiliki untuk bisa memaksimalkan setiap pencapaian hasil kerja yang dibebankan.

4. Manfaat (*benefit*)

manfaat (*benefit*) yang diperoleh dari setiap perencanaan kerja yang dituangkan didalam program dan kegiatan kerja pada masing-masing SKPD sudah memiliki manfaat yang jelas. Sebab tidak mungkin suatu program kerja yang

dirumuskan oleh *policy maker* tidak memiliki manfaat bagi pelaksana dan penerimanya. Setiap SKPD tentunya merumuskan kegiatan dan program kerja yang memiliki manfaat masing-masing sesuai bidangnya. Misalnya saja Dinas Pendidikan yang menyusun program kerja untuk pemerataan pendidikan dengan program pendidikan wajar 9 tahun dan inisiasi wajar 12 tahun. Program ini memiliki manfaat untuk bisa memberikan kesempatan kepada masyarakat di Kabupaten Siak agar bisa memiliki pendidikan minimal sampai ditingkat menengah pertama atau menengah atas. Apabila seluruh masyarakat di Kabupaten Siak memiliki kesempatan ini tentunya permasalahan buta huruf, kebodohan dan keterbelakangan pendidikan akan segera dapat diselesaikan. Contoh lainnya program ketahanan pangan yang dikerjakan oleh Badan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak. Dimana program ini memiliki manfaat untuk menciptakan ketahanan pangan di Kabupaten Siak yang dikembangkan melalui sektor pertanian pangan yaitu padi. Selain itu juga program ini bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan para petani untuk bisa terus menanam padi bagi kepentingan pangan di Kabupaten Siak. Sebab sudah muncul kecenderungan para petani yang akan menukar lahan pertaniannya menjadi perkebunan yang memiliki prospek menguntungkan. Untuk itu program ketahanan pangan yang dilakukan selain untuk melindungi kebutuhan pangan tetapi juga untuk mensejahterakan para petani pangan. Beberapa program kerja yang dicontoh ini merupakan bagian dari pekerjaan para SKPD untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di Kabupaten Siak dengan manfaat programnya masing-masing. Untuk itu dalam setiap perumusan program kerja, SKPD harus memikirkan manfaat yang paling praktis dan minimal yang akan diterima oleh masyarakat. Agar setiap program kerja yang diimplementasikan memberikan manfaat yang jelas kepada setiap masyarakat yang menerimanya.

5. Dampak (*impact*)

Perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip 2012 di Kabupaten Siak adalah baik. Fakta ini juga didukung dari hasil pencapaian kinerja masing-masing SKPD yang digambarkan melalui Lakip 2012 di Kabupaten Siak yang mencapai 96,96 %. Hal ini menjelaskan bahwa dalam proses perencanaan kinerja yang dinilai melalui evaluasi Lakip 2012 yang ditinjau dari masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) sudah terlaksana dengan baik. Kondisi ini menerangkan bahwa kemampuan SKPD dalam mewujudkan setiap program kerja yang diberikan sudah baik. Walaupun dalam proses pencapaian rencana kerja yang sudah dirumuskan belum optimal dan maksimal sampai 100 %, tetapi pencapaian perencanaan kinerja yang telah dilakukan memberikan gambaran keseriusan dari Pemerintah Kabupaten Siak untuk dapat meningkatkan pembangunan, pelayanan publik dan kesejahteraan diseluruh wilayah Kabupaten Siak. Oleh karenanya dibutuhkan peran serta dari seluruh *stakeholder* untuk selalu berkerjasama dalam mewujudkan visi dan misi yang telah dirumuskan pemerintah untuk menjadi program kerja yang memang benar-benar berpihak kepada masyarakat dan mensejahterakan masyarakat di Kabupaten Siak.

SIMPULAN

Perencanaan kinerja tahunan melalui penilaian evaluasi Lakip 2012 di Kabupaten Siak adalah baik. Fakta ini juga didukung dari hasil pencapaian kinerja masing-masing SKPD yang digambarkan melalui Lakip 2012 di Kabupaten Siak yang mencapai 96,96 %. Hal ini menjelaskan bahwa dalam proses perencanaan kinerja yang dinilai melalui evaluasi Lakip 2012 yang ditinjau dari masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) sudah terlaksana dengan baik. Kondisi ini menerangkan bahwa kemampuan SKPD dalam mewujudkan setiap program kerja yang diberikan sudah baik. Walaupun dalam proses pencapaian rencana kerja yang sudah dirumuskan belum optimal dan maksimal sampai

100 %, tetapi pencapaian perencanaan kinerja yang telah dilakukan memberikan gambaran keseriusan dari Pemerintah Kabupaten Siak untuk dapat meningkatkan pembangunan, pelayanan publik dan kesejahteraan diseluruh wilayah Kabupaten Siak. Oleh karenanya dibutuhkan peran serta dari seluruh *stakeholder* untuk selalu berkerjasama dalam mewujudkan visi dan misi yang telah dirumuskan pemerintah untuk menjadi program kerja yang memang benar-benar berpihak kepada masyarakat dan mensejahterakan masyarakat di Kabupaten Siak.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Djunaedi., 2000., *Perencanaan Strategis : Kajian dari Perspektif Perencanaan Publik.*, MPKD UGM., Yogyakarta.
- Delmar dan Shane., 2003., *Does Business Planning Facilitate the Development of New Ventures.*, Strategic Management Journal., Desember pp. 1165-1185.
- Dewi Sawitri., 2006., *Profesi Perencana dalam Perencanaan Partisipatif Satu Kajian Teori dan Prektek Perencanaan.*, Jurnal Mimbar., Volume XXII No. 1., Jakarta.
- Didi Rasidi., 2011., *Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN).*, Makalah., IPDN., Sumedang.
- Dona Rema., 2012., *Perencanaan Kerja.*, Makalah., Jakarta.
- Ekowati Mas Roro Lilik., 2005., *Perencanaan Implementasi dan Evaluasi Kebijakan atau Program.*, Pustaka Cakra., Surakarta.
- Hudson Barclay M., 1979., *Comparison of Current Planning Theories: Counterparts and Contradictions.*, APA Journal, October 1979, pp. 387-398.
- Mahmudi., 2005., *Manajemen Kinerja Sektor Publik.*, YKPN., Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu., 2005., *Evaluasi Kinerja SDM.*, Rafika Aditama., Bandung.
- Maeljoto Tjokowinato., 2002., *Pembangunan Dilema dan Tantangan.*, Pustaka, Yogyakarta.
- Nasucha Chaizi., 2004., *Reformasi Administrasi Publik, Teori dan Praktik.*, Gramedia Widiasarana Indonesia., Yogyakarta.
- Payaman J. Simanjuntak., 2005., *Manajemen dan Evaluasi kerja* FEIII