

Analisis laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah lakip dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pemasyarakatan = Analysis of government performance accountability reports performance reports to implement bureaucratic reform in the Directorate Generals of Corrections

Andi Kurniawan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20350706&lokasi=lokal>

Abstrak

Reformasi Birokrasi Pemasyarakatan secara yuridis dideklarasikan pada tanggal 27 April 2010 dan secara faktual terus bergerak maju terutama di lingkungan Direktorat Jenderal yang berperan dominan dalam menggulirkan program reformasi birokrasi baik di Unit Eselon I Kementerian Hukum dan HAM maupun di Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan. Kebijakan dan arah baru Reformasi Birokrasi Nasional sebagaimana diatur dalam Perpres Nomor 81 Tahun 2010 dan Permenpan Nomor 20 Tahun 2010 termasuk seluruh aturan turunannya diakomodir oleh pemasyarakatan sebagai pedoman implementasi reformasi birokrasi pemasyarakatan. Salah satu wujud implementasi Reformasi Birokrasi di Direktorat Jenderal Pemasyarakatan adalah penguatan Akuntabilitas Kinerja dalam bentuk tersusunya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Dalam penelitian ini ada tiga pertanyaan penelitian yang hendak dijawab yaitu bagaimanakah peran Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam Reformasi Birokrasi di Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, kendala-kendala apa yang dihadapi dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dan upaya-upaya apa yang dilakukan pihak Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dalam mengatasi kendala penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan wawancara menggunakan pedoman wawancara. Informan kunci 1 orang, informan tambahan 1 orang dan informan tambahan sebanyak 3 orang. Lokasi penelitian dilakukan di Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan HAMRI.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa LAKIP Ditjenpas belum optimal berperan sebagai Sarana pengambilan kebijakan strategis. Peran tersebut dilihat dari aspek sumber daya yang ada yaitu sumber daya manusia (petugas), informasi, kewenangan, serta sarana prasarana. Kemudian terdapat dua kendala yang mengakibatkan tidak idealnya LAKIP Ditjenpas, yaitu kendala sumber daya manusia petugas penyusun LAKIP dan kendala struktur organisasi dan kewenangan antara UPT Pemasyarakatan, Kantor Wilayah dan Ditjenpas. Upaya-upaya untuk mengatasi kendala penyusunan LAKIP Ditjenpas yang bisa dilakukan berkenaan dengan kendala sumber daya manusia adalah rotasi internal Ditjenpas, mutasi petugas dari UPT Pemasyarakatan ke Ditjenpas dan penyelenggaraan pelatihan atau bimtek penyusunan LAKIP. Sementara upaya berkenaan dengan struktur organisasi dan kewenangan adalah meningkatkan koordinasi antara Ditjenpas, Kanwil dan UPT Pemasyarakatan, membuat SOP penyusunan LAKIP hingga tingkat UPT Pemasyarakatan dan terus mendorong perubahan struktur organisasi.

Correctional Reforms judicially declared on April 27, 2010 and in fact continues to move forward, especially in the Directorate General of the dominant role in rolling bureaucratic reform program well in units Ministries of Justice and Human Rights as well as in the Technical Unit of Corrections. Policies and

new directions of National Bureaucracy Reform stipulated in Presidential Decree No. 81 of 2010 and No. 20 of 2010 Permenpan including all accommodated by the penal ordinances to guide the implementation of penal reform bureaucracy. One manifestation impelentasi Reforms in the Directorate General of Corrections is strengthening accountability in the form of performance completion Government Performance Accountability Report (performance reports).

In this study there are three research questions to be answered is how the role of the Government Performance Accountability Report (LAKIP) in Bureaucratic Reform in the Directorate General of Corrections, what obstacles encountered in the preparation of the Government Performance Accountability Report (LAKIP) in the Directorate General of Corrections and what efforts carried out by the Directorate General of Corrections in overcoming obstacles preparation of Government Perforriance Accountability Report (performance reports). The method used was a qualitative method with interviews using an interview guide. 1 person key informant, the informant and the informant added 1 additional as many as 3 people. Location of the research conducted in the Directorate General of Correctional Ministry of Justice and Human Rights.

Based on the results of the study found that the Performance Accountability Reports Government Directorate General of Corrections is not optimal role as a means of strategic policy making. The role seen from the aspect of existing resources is human resources (personnel), information, authority, and infrastructure. Then there are two constraints that are not ideally mengakibatkan Performance Accountability Reports Government Directorate General of Corrections, namely human resource constraints constituent officers Performance Accountability Report and the Government of the organizational structure and authority constraints between Correctional Unit, Regional Office and the Directorate General of Corrections. Efforts to overcome the obstacles preparation Performance Accountability Reports Government Directorate General of Corrections can be done with regard to human resource constraints are internal rotation Directorate General of Corrections, mutation of UPT Correctional officer to the Directorate General of Corrections and the implementation of training or preparation Bimtek Performance Accountability Reports government. While efforts with respect to organizational structure and authority are improving coordination between the Directorate General of Corrections, and the Office of Correctional Unit, making the preparation of SOP Performance Accountability Report to the Government of Correctional Unit level and continue to drive changes in the organizational structure.</i>