

# Laporan Akuntabilitas Dan Transparansi Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Kota Temanggung Jawa Tengah

Ipuk Widayanti

Universitas Gadjadara

[ipuk.widayanti@mail.ugm.ac.id](mailto:ipuk.widayanti@mail.ugm.ac.id)

## Article Info

### Article History

Received : December 12<sup>th</sup>, 2022

Revised : January 14<sup>th</sup>, 2023

Accepted : January 30<sup>rd</sup>, 2023

Published : February 12<sup>nd</sup>, 2023

Copyright © 2023 by the author



## ABSTRACT

This study aims to determine the accountability and transparency reports on the performance of the Temanggung City Government agencies, Central Java. This research method uses qualitative research with a case study approach. Data collection comes from documentation and interview activities. Interviews were explicitly conducted to find out how the performance accountability reports were interpreted by the Regional Work Units (SKPD) in the Temanggung City Government. The results of this study indicate that the Temanggung City Government agency found several employees who did not understand the concept of accountability for performance. In addition, several problems were found in reporting performance and performance achievements, namely limited human resources, especially APIP, both in terms of quantity and quality. The solution that needs to be done is to improve the internal control system at a better level as a guarantee for the internal control system can reduce the number of irregularities.

Keywords: Reports, Accountability, Transparency, and Government Performance

## PENDAHULUAN

Isu kinerja pemerintah daerah saat ini menjadi sorotan publik karena belum menunjukkan hasil yang baik yang dirasakan masyarakat. Dampak yang terjadi adalah rakyat menuntut agar pemerintah memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perwujudan dari konsep otonomi daerah (Riantiarno et al., 2019) Dalam organisasi sektor publik, kinerja instansi pemerintah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Tuntutan

akan kinerja yang baik ini terjadi hampir di semua pemerintahan seiring dengan konsep otonomi daerah dan penetapan peraturan perundangundangan terkait pengelolaan pemerintahan (Pamungkas, 2012).

Pada prinsipnya pembangunan daerah bertujuan untuk memberdayakan masyarakat secara keseluruhan, melalui peningkatan kapasitas pemerintah daerah agar mampu memanfaatkan sumber daya yang ada baik dari pelayanan pemerintah, kemampuan sosial ekonomi masyarakat, maupun sumber daya alam di wilayah tersebut. Untuk mencapai tujuan ini secara efektif, pemerintah daerah telah diberikan kekuasaan yang lebih luas melalui otonomi daerah. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat mengurangi ketergantungan terhadap bantuan atau subsidi dari pemerintah pusat (Ahyaruddin et al., 2017).

Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pemerintah daerah adalah buruknya kinerja pelayanan publik. Keluhan masyarakat beberapa tahun terakhir yang berkaitan dengan penyimpangan penyelenggaraan pelayanan publik yang menduduki peringkat pertama masih keluhan mengenai kinerja pemerintah daerah (Waworuntu, 2014). Era ini, sistem dalam manajemen pemerintah berfokus pada eskalasi pertanggungjawaban serta eskalasi performance yang memiliki arah pada output, sehingga performance menjadi hal penting dalam pemberian pelayanan publik bagi instansi pemerintah. Namun dalam praktiknya, kinerja yang dilakukan kontra dengan konsep yang disusun (Ria, 2016).

Problema-problema terkait kinerja khususnya kinerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja organisasi dalam hal ini kinerja instansi pemerintah, antara lain: masih terdapat pegawai yang belum mampu menjabarkan tentang konsep kinerja yang ingin dicapai, sebatas hanya menggugurkan kewajiban pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya tanpa memandang outcome dan performance output yang telah dilakukan (Hasbi, 2021). Selain itu, peran pengawas daerah dalam melaksanakan tugas pemeriksaan belum begitu baik dan sesuai dengan standar pemeriksaan di masing-masing SKPD, sehingga hasil pemeriksaan menjadi kurang efektif. Permasalahan mengenai kinerja instansi pemerintah mendesak Pemerintah Indonesia dapat memaksimalkan performance terhadap instansi pemerintah. Salah satu upaya pemaksimalan kinerja tersebut adalah dengan mengimplementasikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi/Lembaga/Badan Pemerintah, disingkat LAKIP (Pratiwi, 2019).

Pelaksanaan sistem pengukuran kinerja pemerintah telah diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Keputusan Badan Tata Usaha Negara (LAN) Nomor 589/IX/6/Y/ Tahun 1999 tentang Pedoman Pelaporan Pertanggungjawaban Kinerja Instansi Pemerintah yang disempurnakan dari Surat Keputusan Badan Administrasi Negara (LAN) No. 239/IX/6/8/2003 disebutkan bahwa Laporan Pertanggungjawaban Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja yang akan dinilai secara transparan, sistematis, dan akuntabel. Seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pengimplementasian terhadap pengendalian intern tersebut dijalankan oleh aparat pengawasan intern pemerintah

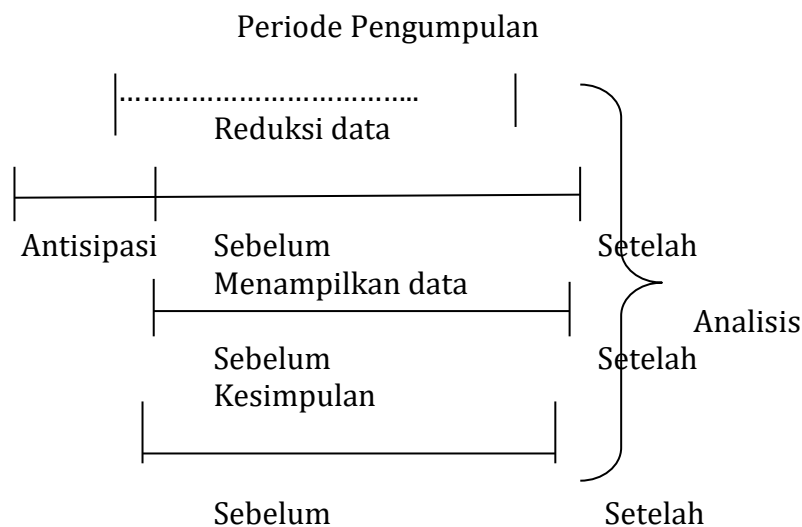
(APIP), yakni BPKP, Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota (Riharjo, 2017).

Berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB), rata-rata nilai kinerja pemerintah daerah masih C alias masih kurang. MenPAN RB Asman Abnur menyatakan, berdasar hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), rata-rata nilai pemerintah kabupaten dan kota seluruh Indonesia pada 2016 hanya 49,87. Salah satu kabupaten yang mendapat nilai kinerja C adalah Kota Temanggung.

## METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi yaitu mencari data dan informasi melalui dokumen, baik dokumen tertulis, foto, gambar, maupun dokumen elektronik dan wawancara yang semuanya dapat mendukung proses hasil penelitian. Teknik analisis data menggunakan langkah-langkah analisis dari hasil penelitian Miles dan Huberman, yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi/kesimpulan (Hasbi et al., 2021). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teori model Miles dan Huberman dengan mengemukakan bahwa kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas. Setelah semua data yang diperlukan untuk penelitian ini terkumpul, peneliti menggunakan model analisis dengan alasan bahwa kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlanjut terus menerus sampai selesai. Peneliti menggunakan analisis tematik sebagai metode penelitian untuk memperoleh makna wawancara yang dapat memperkaya data kualitatif (Kasri et al., 2018).

Berikut ini adalah alur komponen dalam analisis data model Miles dan Huberman



Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Temuan dapat berupa gambaran atau gambaran suatu objek yang sebelumnya redup atau masih gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas dapat berupa hubungan sebab akibat atau interaksi, hipotesis atau teori (Nazwa, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Transparansi dan Akuntabilitas Pada SKPD Kota Temanggung

Pemahaman transparansi dan akuntabilitas kinerja dijabarkan melalui dua sasaran strategis. Sasaran strategis pertama adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kapabilitas APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Inspektorat pada Inspektorat Daerah Kota Temanggung, disebutkan bahwa peningkatan Kualitas APIP dan Efektivitas SPIP Dalam Rangka Profesional Pengawasan Internal diukur dengan indikator kinerja yaitu Kematangan SPIP Level dan Kemampuan APIP (Maufur et al., 2022).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kapabilitas APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) yang diukur dengan indikator pertama adalah kinerja Persentase Penurunan Temuan Pemeriksaan Internal (Inspektorat Daerah), Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Eksternal (BPK R.I), Persentase SKPD Lingkup Pemerintah Daerah Kota Temanggung yang Mendapatkan Predikat Sistem AKIP  $\geq$  CC dan Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat sepenuhnya telah memenuhi target yang ditetapkan dan ada yang bahkan melewati target (Chintya, 2015).

Utamanya dari sisi penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan eksternal (BPK R.I) dan jumlah SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Temanggung yang mendapatkan Predikat Sistem AKIP  $\geq$  CC serta indikator kinerja penurunan temuan hasil pemeriksaan internal (Inspektorat Daerah) di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Temanggung setelah tahun sebelumnya sempat mengalami penurunan capaian kinerja namun kini telah melampaui target yang telah dicanangkan (Nasir et al., 2011).

**Tabel 1. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK RI Tahun 2022**

Selesai	Dalam Proses	Belum Selesai	Tidak dapat ditindaklanjuti dengan alasan yang sah
63,29%	30,49%	0,37%	6,24%

Sumber: LAKIP Kota Temanggung Tahun 2022.

Sasaran strategis kedua adalah Peningkatan kualitas APIP dan efektifitas SPIP dalam rangka profesionalisme pengawasan internal yang diukur dengan indikator kedua adalah Level Maturitas SPIP dan Level Kapabilitas APIP. Berdasarkan hasil QA Tim Asesor BPKP Nomor LSPIP Berdasarkan hasil QA Tim Asesor BPKP Nomor

LSPIP513/PW20//3/2019 tanggal 11 November 2019, penjenjangan Kematangan SPIP Inspektorat Daerah Kota Temanggung sudah mendekati target yang ditetapkan dalam Performance Agreement yaitu mendapatkan skor penilaian pada Level 2, serta untuk Kapabilitas APIP berdasarkan Asesmen yang dilakukan oleh tim Asesmen BPKP juga telah mencapai target yang telah ditetapkan yaitu beberapa Key Process Area (KPA) dari semua elemen berada pada Level 3.

Beberapa elemen lainnya belum memenuhi level 3 atau berada pada level 2 sehingga skor penilaian akhir untuk Kemampuan Inspektorat APIP Wilayah Kota Baubau masih berada pada level 2. Kemampuan APIP Inspektorat Wilayah Kota Temanggung pada level 2 berarti APIP mampu memberikan jaminan yang memadai, memberikan proses yang sesuai dengan peraturan, dan mampu mendeteksi terjadinya korupsi.

### Pencapaian Kinerja Instansi Pemerintah Kota Temanggung

Pencapaian indikator kinerja tersebut tidak terlepas dari proses kegiatan yang mengolah input menjadi output atau proses dalam penyusunan kebijakan program kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Analisis pencapaian akuntabilitas kinerja merupakan kajian analisis keberhasilan atau kegagalan serta sekaligus kendala-kendala sebagai penghambat pelaksanaan kegiatan instansi Pemerintah dapat dikemukakan melalui hasil perhitungan capaian (realisasi) kinerja Inspektorat Daerah Kota Temanggung Tahun 2022. Indikator menurunnya temuan audit berhubungan erat dengan meningkatnya pemahaman aparatur pengelola program dan kegiatan terhadap peraturan yang berlaku, serta meningkatnya disiplin pengelolaan keuangan terkait pelaksanaan program dan kegiatan tersebut. Persentase penurunan temuan pemeriksaan yang dicapai Inspektorat Daerah Kota Temanggung termasuk dalam kategori cukup memuaskan jika dibandingkan dengan target tahunan dan kinerja tahun sebelumnya sebesar 19,83% atau dengan pencapaian kinerja sebesar 98,23%.



Gambar 1. Perkembangan Penurunan Temuan Hasil Pemeriksaan Inspektorat Daerah Kota Temanggung (Tahun 2019 - 2022)

Indikator persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan luar (BPK RI) adalah 75,68% dengan pencapaian kinerja sebesar 83,50% sesuai target yang ditetapkan. Pencapaian ini sangat didukung dengan pelaksanaan kegiatan tindak lanjut temuan pengawasan dan evaluasi berkala atas temuan pengawasan di Inspektorat Daerah Kota Baubau serta itikad baik OPD untuk menindaklanjuti temuan tersebut. Indikator Persentase SKPD Lingkup Pemerintah Daerah Kota Baubau yang memperoleh Predikat Sistem AKIP CC telah tercapai sepenuhnya yaitu 65% dari target 70% SKPD yang dievaluasi. Indikator Persentase SKPD Lingkup Pemerintah Daerah Kota Baubau yang mendapatkan Predikat Sistem AKIP  $\geq$  CC telah tercapai sepenuhnya yaitu 65% dari target 70 % SKPD yang dievaluasi. Sedangkan indikator Tingkat Kematangan SPIP masih berada pada Level 2 yang artinya Pemerintah Kota Temanggung telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun, evaluasi pengendalian internal dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai. Peningkatan signifikan pada indikator ini merupakan pencapaian yang membanggakan karena mencerminkan pengendalian internal dan tata kelola organisasi yang sudah cukup baik dan efektif. Indikator ini sudah diterapkan sejak tahun 2015 dan Pemerintah Kota Temanggung juga sudah mulai menerapkannya di tahun yang sama. Tingkat Kapabilitas APIP Inspektorat Daerah Kota Baubau tahun 2019 berada pada Level 2+ menuju level 3. Hal ini meningkat dari tahun sebelumnya yang berada di Level 2 dengan catatan.

Hal ini tidak terlepas dari terpenuhinya elemen komponen penilaian sebagai berikut: (1) Akuntabilitas/Manajemen Kinerja yaitu disusunnya SOP reuiu anggaran operasional pengawasan dan Laporan Kinerja serta perjanjian kinerja yang terukur, (2) Pengelolaan SDM yaitu dengan adanya komitmen pimpinan terkait jaminan pemenuhan angka kredit bagi aparat fungsional pengawasan/auditor dan (3) Budaya dan Hubungan Organisasi yang telah berada pada tataran yang sangat baik. Diharapkan pada tahun 2019 level kapabilitas APIP dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat mencapai level 3 penuh.

Secara umum, capaian kinerja yang telah dihasilkan oleh Inspektorat Daerah Kota Temanggung sesuai dengan Perjanjian Kinerja tahun 2019 termuat pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Capaian Kinerja Sasaran Strategis**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (2023)	Realisasi (2019)	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitas Pembinaan dan Pengawasan Internal Pemerintah Daerah	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut:			
		- Eksternal (BPK RI)	85%	83,50%	98,23
		Persentase Nilai SAKIP OPD minimal CC	85%	70%	82,35

2	Meningkatnya Kualitas APIP & Efektifitas SPIP dalam Rangka Profesionalisme Pengawasan Internal	Level Maturitas SPIP	4	2	66,67
		Level Kapabilitas APIP	4	2	66,67

Sumber: LAKIP Kota Temanggung Tahun 2022.

Berdasarkan hasil capaian kinerja sasaran strategis Tahun 2019 dapat dilihat bahwa seluruh indikator mengalami peningkatan capaian performance. Pencapaian tersebut memperoleh dukungan berupa komitmen yang kuat dari seluruh jajaran di Inspektorat Daerah Kota Temanggung dan seluruh SKPD lingkup Pemerintah Daerah Kota Temanggung. Tabel di atas menunjukkan bahwa rata – rata capaian kinerja telah sebagian besar mencapai target kinerja yang ditetapkan dengan ditunjukkan pada persentase rata – rata capaian kinerja sebesar 92,23% dengan pemanfaatan anggaran terkait program strategis pengawasan sebesar 92,86% dari yang telah ditetapkan. Efisiensi berada pada taraf cukup yaitu sebesar 7,23% dengan pencapaian sasaran strategis salah satunya terdapat pada Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH dimana capaian kerjanya sebesar 92,79% dengan salah satu kegiatan utama yaitu Pelaksanaan Pengawasan Internal secara Berkala sebesar 100%.

Pemahaman akuntabilitas kinerja yang digambarkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kapabilitas APIP berada pada level Komponen penilaian akuntabilitas kinerja digambarkan dengan meningkatnya kualitas pembinaan dan pengawasan internal pemerintah daerah yang diukur dengan indikator penurunan temuan audit dalam kategori cukup memuaskan jika dibandingkan dengan target tahunan dan kinerja tahun sebelumnya sebesar 19,83% atau dengan pencapaian kinerja sebesar 98,23%. Dengan demikian, indikator Persentase SKPD Lingkup Pemerintah Kota Temanggung yang memperoleh Predikat Sistem AKIP CC telah tercapai sepenuhnya, yaitu 65% dari target 70% SKPD yang dievaluasi. Tingkat efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian performance berada pada taraf cukup yaitu sebesar 7,23% dengan pencapaian sasaran strategis salah satunya terdapat pada Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu terletak pada lokasi penelitian oleh karena itu peneliti selanjutnya bisa meneliti lebih luas dengan menambahkan variabel yang lain dan memperluas lokasi penelitian. Saran dari penelitian ini instansi pemerintah perlu melakukan adanya mekanisme atau pelayanan pengaduan jika terjadi pelanggaran atau permintaan untuk membayar uang suap (Hasbi & Fitriyanto, 2021).

#### 1. Transparansi dan Akuntabilitas Pada SKPD Kota Temanggung

Pemahaman transparansi dan akuntabilitas kinerja dijabarkan melalui dua sasaran strategis. Sasaran strategis pertama adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kapabilitas APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Inspektorat pada Inspektorat Daerah Kota Temanggung, disebutkan bahwa peningkatan Kualitas APIP dan Efektivitas SPIP Dalam Rangka Profesional Pengawasan Internal diukur dengan indikator kinerja yaitu Kematangan SPIP Level dan Kemampuan APIP (Maufur et al., 2022).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kapabilitas APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) yang diukur dengan indikator pertama adalah kinerja Persentase Penurunan Temuan Pemeriksaan Internal (Inspektorat Daerah), Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Eksternal (BPK R.I), Persentase SKPD Lingkup Pemerintah Daerah Kota Temanggung yang Mendapatkan Predikat Sistem AKIP  $\geq$  CC dan Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat sepenuhnya telah memenuhi target yang ditetapkan dan ada yang bahkan melewati target (Chintya, 2015).

Utamanya dari sisi penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan eksternal (BPK R.I) dan jumlah SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Temanggung yang mendapatkan Predikat Sistem AKIP  $\geq$  CC serta indikator kinerja penurunan temuan hasil pemeriksaan internal (Inspektorat Daerah) di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Temanggung setelah tahun sebelumnya sempat mengalami penurunan capaian kinerja namun kini telah melampaui target yang telah dicanangkan (Nasir et al., 2011).

Tabel 1. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK RI Tahun 2019

Selesai	Dalam Proses	Belum Selesai	Tidak dapat ditindaklanjuti dengan alasan yang sah
63,29%	30,49%	0,37%	6,24%

Sumber: LAKIP Kota Temanggung Tahun 2019.

Sasaran strategis kedua adalah Peningkatan kualitas APIP dan efektifitas SPIP dalam rangka profesionalisme pengawasan internal yang diukur dengan indikator kedua adalah Level Maturitas SPIP dan Level Kapabilitas APIP. Berdasarkan hasil QA Tim Asesor BPKP Nomor LSPIP Berdasarkan hasil QA Tim Asesor BPKP Nomor LSPIP513/PW20//3/2019 tanggal 11 November 2019, penjenjangan Kematangan SPIP Inspektorat Daerah Kota Temanggung sudah mendekati target yang ditetapkan dalam Performance Agreement yaitu mendapatkan skor penilaian pada Level 2, serta untuk Kapabilitas APIP berdasarkan Asesmen yang dilakukan oleh tim Asesmen BPKP juga telah mencapai target yang telah ditetapkan yaitu beberapa Key Process Area (KPA) dari semua elemen berada pada Level 3.

Beberapa elemen lainnya belum memenuhi level 3 atau berada pada level 2 sehingga skor penilaian akhir untuk Kemampuan Inspektorat APIP Wilayah Kota Baubau masih berada pada level 2. Kemampuan APIP Inspektorat Wilayah Kota Temanggung pada level 2 berarti APIP mampu memberikan jaminan yang memadai, memberikan proses yang sesuai dengan peraturan, dan mampu mendeteksi terjadinya korupsi.

## 2. Pencapaian Kinerja Instansi Pemerintah Kota Temanggung

Pencapaian indikator kinerja tersebut tidak terlepas dari proses kegiatan yang mengolah input menjadi output atau proses penyusunan kebijakan programkegiatan



yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Analisis pencapaian akuntabilitas kinerja merupakan kajian analisis keberhasilan atau kegagalan serta sekaligus kendala-kendala sebagai penghambat pelaksanaan kegiatan instansi Pemerintah dapat dikemukakan melalui hasil perhitungan capaian (realisasi) kinerja Inspektorat Daerah Kota Temanggung Tahun 2019.

Indikator menurunnya temuan audit berhubungan erat dengan meningkatnya pemahaman aparatur pengelola program dan kegiatan terhadap peraturan yang berlaku, serta meningkatnya disiplin pengelolaan keuangan terkait pelaksanaan program dan kegiatan tersebut. Persentase penurunan temuan pemeriksaan yang dicapai Inspektorat Daerah Kota Temanggung termasuk dalam kategori cukup memuaskan jika dibandingkan dengan target tahunan dan kinerja tahun sebelumnya sebesar 19,83% atau dengan pencapaian kinerja sebesar 98,23%.



Gambar 1. Perkembangan Penurunan Temuan Hasil Pemeriksaan Inspektorat Daerah Kota Temanggung (Tahun 2017 – 2019)

Indikator persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan luar (BPK RI) adalah 75,68% dengan pencapaian kinerja sebesar 83,50% sesuai target yang ditetapkan. Pencapaian ini sangat didukung dengan pelaksanaan kegiatan tindak lanjut temuan pengawasan dan evaluasi berkala atas temuan pengawasan di Inspektorat Daerah Kota Baubau serta itikad baik OPD untuk menindaklanjuti temuan tersebut. Indikator Persentase SKPD Lingkup Pemerintah Daerah Kota Baubau yang memperoleh Predikat Sistem AKIP CC telah tercapai sepenuhnya yaitu 65% dari target 70% SKPD yang dievaluasi.

Indikator Persentase SKPD Lingkup Pemerintah Daerah Kota Baubau yang mendapatkan Predikat Sistem AKIP  $\geq$  CC telah tercapai sepenuhnya yaitu 65% dari target 70 % SKPD yang dievaluasi. Sedangkan indikator Tingkat Kematangan SPIP masih berada pada Level 2 yang artinya Pemerintah Kota Temanggung telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun, evaluasi pengendalian internal dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai. Peningkatan signifikan pada indikator ini merupakan pencapaian yang membanggakan karena mencerminkan pengendalian internal dan tata kelola organisasi yang sudah cukup baik dan efektif. Indikator ini sudah diterapkan sejak tahun 2015 dan Pemerintah Kota Temanggung juga sudah mulai menerapkannya di tahun yang sama. Tingkat Kapabilitas APIP Inspektorat Daerah Kota Baubau tahun

2019 berada pada Level 2+ menuju level 3. Hal ini meningkat dari tahun sebelumnya yang berada di Level 2 dengan catatan.

Hal ini tidak terlepas dari terpenuhinya elemen komponen penilaian sebagai berikut: (1) Akuntabilitas/Manajemen Kinerja yaitu disusunnya SOP reuiu anggaran operasional pengawasan dan Laporan Kinerja serta perjanjian kinerja yang terukur, (2) Pengelolaan SDM yaitu dengan adanya komitmen pimpinan terkait jaminan pemenuhan angka kredit bagi aparat fungsional pengawasan/auditor dan (3) Budaya dan Hubungan Organisasi yang telah berada pada tataran yang sangat baik. Diharapkan pada tahun 2019 level kapabilitas APIP dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat mencapai level 3 penuh.

Secara umum, capaian kinerja yang telah dihasilkan oleh Inspektorat Daerah Kota Temanggung sesuai dengan Perjanjian Kinerja tahun 2019 termuat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Capaian Kinerja Sasaran Strategis

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (2023)	Realisasi (2019)	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitas Pembinaan dan Pengawasan Internal Pemerintah Daerah	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut:			
		- Eksternal (BPK RI)	85%	83,50%	98,23
		Persentase Nilai SAKIP OPD minimal CC	85%	70%	82,35
2	Meningkatnya Kualitas APIP & Efektifitas SPIP dalam Rangka Profesionalisme Pengawasan Internal	Level Maturitas SPIP	4	2	66,67
		Level Kapabilitas APIP	4	2	66,67

Sumber: LAKIP Kota Temanggung Tahun 2019.

Berdasarkan hasil capaian kinerja sasaran strategis Tahun 2019 dapat dilihat bahwa seluruh indikator mengalami peningkatan capaian performance. Pencapaian tersebut memperoleh dukungan berupa komitmen yang kuat dari seluruh jajaran di Inspektorat Daerah Kota Temanggung dan seluruh SKPD lingkup Pemerintah Daerah Kota Temanggung.

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata – rata capaian kinerja telah sebagian besar mencapai target kinerja yang ditetapkan dengan ditunjukkan pada persentase rata – rata capaian kinerja sebesar 92,23% dengan pemanfaatan anggaran terkait program strategis pengawasan sebesar 92,86% dari yang telah ditetapkan. Efisiensi berada pada taraf cukup yaitu sebesar 7,23% dengan pencapaian sasaran strategis

salah satunya terdapat pada Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH dimana capaian kinerjanya sebesar 92,79% dengan salah satu kegiatan utama yaitu Pelaksanaan Pengawasan Internal secara Berkala sebesar 100%

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pemahaman akuntabilitas kinerja yang digambarkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kapabilitas APIP berada pada level Komponen penilaian akuntabilitas kinerja digambarkan dengan meningkatnya kualitas pembinaan dan pengawasan internal pemerintah daerah yang diukur dengan indikator penurunan temuan audit dalam kategori cukup memuaskan jika dibandingkan dengan target tahunan dan kinerja tahun sebelumnya sebesar 19,83% atau dengan pencapaian kinerja sebesar 98,23%. Dengan demikian, indikator Persentase SKPD Lingkup Pemerintah Kota Temanggung yang memperoleh Predikat Sistem AKIP CC telah tercapai sepenuhnya, yaitu 65% dari target 70% SKPD yang dievaluasi. Tingkat efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian performance berada pada taraf cukup yaitu sebesar 7,23% dengan pencapaian sasaran strategis salah satunya terdapat pada Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu terletak pada lokasi penelitian oleh karena itu peneliti selanjutnya bisa meneliti lebih luas dengan menambahkan variabel yang lain dan memperluas lokasi penelitian. Saran dari penelitian ini instansi pemerintah perlu melakukan adanya mekanisme/pelayanan pengaduan jika terjadi pelanggaran atau permintaan untuk membayar uang suap.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyaruddin, M. and Akbar, R., Akuntabilitas Dan Kinerja Instansi Pemerintah: Semu Atau Nyata?, *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, vol. 12, no. 2, pp. 105–17, 2017. DOI: 10.20885/jaai.vol21.iss2.art3
- Chintya, I., Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok (Studi Pada SKPD Kota Solok), *Jurnal Akuntansi*, vol. 3, no. 1, pp. 1–14, 2015.
- Hasbi, M. Z. N. and Widayanti, I., Analysis of Ijarah Contract Service Innovations in Sharia Banking Transactions, pp. 282–90, 2021.
- Maufur, M., Basit, A., Ihsan, A., Zidny, M., Hasbi, N. ', Ekonomi, F., Islam, B., Sunan, U., and Yogyakarta, K., *Kinerja Keuangan Dan Pengungkapan Corporate Responsibility Perbankan Syariah Di Indonesia*, 2022.
- M.Zidny Nafi' Hasbi, Analisis Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Tingkat Kemampuan Pengeluaran Zakat Pada BUSN Devisa, vol. 1, no. 2, pp. 89–102, 2021.

- Nasir, A. and Oktari, R., Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar), *Jurnal Ekonomi*, vol. 19, no. 02, pp. 1–14, 2011.
- Pamungkas, B., Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dan Implikasinya Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, vol. 12, no. 2, pp. 1–11, 2012.
- Pratiwi, E. T., Pengaruh Kebijakan Treatment Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Dan Kualitas Laporan Keuangan Sektor Publik, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 40–56, 2019. DOI: 10.35326/jiam.v1i1.238
- Riantiarno, R. and Azlina, N., Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu), *Pekbis Jurnal*, vol. 3, no. 3, pp. 560–68, 2019.
- Riharjo, Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap, *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, vol. 5, no. 9, pp. 1–22, 2017.
- Ristyana Ria, Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo, *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–99, 2016.
- Waworuntu, R. H., Analisis Perubahan Sistem Penganggaran Di Indonesia Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara, *EMBA*, vol. 2, no. 3, pp. 559–69, 2014.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R., Akuntabilitas Dan Kinerja Instansi Pemerintah: Semu Atau Nyata?, *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, vol. 12, no. 2, pp. 105–17, 2017. DOI: 10.20885/jaai.vol21.iss2.art3
- Chintya, I., Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok (Studi Pada SKPD Kota Solok), *Jurnal Akuntansi*, vol. 3, no. 1, pp. 1–14, 2015.
- Hasbi, M. Z. N. and Widayanti, I., Analysis of Ijarah Contract Service Innovations in Sharia Banking Transactions, pp. 282–90, 2021.
- Hasbi, Z. N., & Fitriyanto, N. (2021). Pengaruh Kualitas Audit Dan Komite Audit Terhadap Perilaku Penghindaran Pajak (Tax Avoidance). *Maksimum*, 11(1), 58. <https://doi.org/10.26714/mki.11.1.2021.58-66>
- Kasri, R. A. and Putri, N. I. S., Fundraising Strategies to Optimize Zakat Potential in Indonesia: An Exploratory Qualitative Study, *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, vol. 10, no. 1, pp. 1–24, 2018. DOI: 10.15408/aiq.v10i1.6191
- Maufur, M., Basit, A., Ihsan, A., Zidny, M., Hasbi, N. ', *Ekonomi, F., Islam, B., Sunan, U., and Yogyakarta, K., Kinerja Keuangan Dan Pengungkapan Corporate Responsibility Perbankan Syariah Di Indonesia*, 2022.

- Nasir, A. and Oktari, R., Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar), *Jurnal Ekonomi*, vol. 19, no. 02, pp. 1–14, 2011.
- Pamungkas, B., Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dan Implikasinya Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, vol. 12, no. 2, pp. 1–11, 2012.
- Puteri Nurhafizah Nazwa, M. Z. N. (2021). Akad musyarakah dan penerapan dalam manajemen perbankan syariah. II(2), 108–118.
- Pratiwi, E. T., Pengaruh Kebijakan Treatment Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Dan Kualitas Laporan Keuangan Sektor Publik, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 40–56, 2019. DOI: 10.35326/jiam.v1i1.238
- Riantiarno, R. and Azlina, N., Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu), *Pekbis Jurnal*, vol. 3, no. 3, pp. 560–68, 2019.
- Riharjo, Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap, *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, vol. 5, no. 9, pp. 1–22, 2017.
- Ristyana Ria, Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo, *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–99, 2016.