

**ANALISIS PENURUNAN AKUNTABILITAS KINERJA MELALUI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INTANSI PEMERINTAH
(SAKIP)**

(Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru)

Ayi Kinanti D.Nasrun¹⁾, Restu Agusti²⁾, Azhari³⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: ayi_kinanti@ymail.com

*Analysis Of Reduction Of Performance Accountability Through Government
Institutional Performance Accountability Systems
(Case Study at the Pekanbaru City Transportation Department in 2020)*

ABSTRACT

This study aims at the factors that influence the Performance Accountability of Government Agencies at the Transportation Service of Pekanbaru City experiencing a decrease in the assessment of the Performance Accountability Evaluation of Government Agencies through the Government Agencies Performance Accountability System. The population of this study were all employees of the Pekanbaru City Transportation Department which consisted of 197 employees. The sample in this study consisted of 7 people. The method of determining the sample is done by purposive sampling with certain criteria, namely for officials who work in the formulation unit of the Performance Accountability System of Government Agencies (Finance Section, Program Division, SAKIP Preparation Team, Head of Staff and General Secretary). The data used are primary data and data. Secondary. Data were collected using the direct interview method and supported by secondary data from the results of the Performance Accountability Evaluation of Government Agencies from the Inspectorate of Pekanbaru City. The data analysis technique used is descriptive analysis technique by describing the results obtained systematically. The results of this study, it was found that the factors that influence the performance of government agencies are found in the 5 components of the preparation of SAKIP. Performance planning 54.8% (30%), performance measurement 37.5% (25%), performance reporting 2.25% (15%) internal evaluation 1.29% (10) and target achievement 0% (20%). Improvement steps starting from the preparation of performance agreements, reporting to reviews on the Performance Accountability System of Government Agencies in the Transportation Office of Pekanbaru City.

*Keywords: Performance Accountability, Performance, Government Intasni
Performance Accountability System, Government Agency
Performance Accountability, Qualitative.*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai evaluasi yang baik setiap OPD harus

memperhatikan setiap program yang akan di laksanakan dalam satu priode kinerja. Yang program tersebut harus dapat langsung di rasakan oleh

masyarakat dan pemerintah itu sendiri. Memilih dengan baik program yang akan di jalankan membuat OPD tersebut dapat lebih fokus dalam pencapaian kinerja yang di sudah di programkan. Dengan demikian program yang di lakukan akan terlihat baik pada saat pengevaluasian yang di lakukan oleh Bapeda dan dalam penilaian yang di lakukan oleh Inspektorat kota. Karena sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sendiri adalah sistem terintegrasi dari perencanaan, penganggaran, hingga pelaporan instansi pemerintah yang dimonitor oleh pemerintah pusat. Terdapat sejumlah fokus pelaporan dan evaluasi, mulai anggaran, kinerja output program pembangunan, kinerja outcome program, hingga kinerja sasaran. Paradigma pemerintahan digeser bukan lagi pada berapa anggaran yang disiapkan dan dihabiskan, tapi berapa besar kinerja yang dihasilkan. Dalam manajemen sektor publik saat ini penyelenggaraan negara semakin dituntut untuk mempertanggungjawabkan pembelanjaan dana publik yang mereka kelola.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini pada dasarnya dilakukan dengan tujuan:

1. Mengidentifikasi berbagai kelemahan dalam penerapan sistem akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi pemerintah (SAKIP).
2. Memberikan saran perbaikan atau rekomendasi untuk meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah.
3. Menyusun peringkat hasil evaluasi guna kepentingan

penetapan kebijakan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Cakupan/ruang lingkup Implementasi SAKIP yang dievaluasi adalah :

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

Tabel 1 Interpretasi Predikat

NO	PREDIKAT	NILAI ABSOLUT	INTERPRETASI
1	AA	>85-100	Memuaskan
2	A	>75-85	Sangat Baik
3	B	>65-75	Baik, dan perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50-65	Cukup baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	Agak kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0-30	Kurang, dan perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

Dari isu yang ditemukan disebutkan bahwa masih kurangnya pemahaman terhadap penilaian kinerja melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menyebabkan dua OPD di Pekanbaru, mendapat penilaian buruk. Dilihat dari isu yang ditemukan yang menyebutkan bahwa, banyak realisasi program tak sesuai berarti terdapat kurangnya pemahaman aparatur pemerintah dalam perencanaan program yang akan di jalankan dalam 1 tahun anggaran. Dengan demikian harus dilakukannya perbaikan dan perubahan mendasar untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada kota Pekanbaru. (Rabu, 12/Juni-2019 di Pekanbaru, Riaupos.com)

Dengan ini peneliti tertarik untuk meneliti, apakah yang mempengaruhi penurunan penilaian

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pada dinas perhubungan kota Pekanbaru Riau. Peneliti memilih dinas perhubungan kota Pekanbaru sebagai objek penelitian karena dari hal yang ditemukan bahwa terjadi penurunan penilaian sakip pada tahun 2018 dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah yang mempengaruhi penurunan akuntabilitas kinerja dinas perhubungan kota Pekanbaru melalui sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“ANALISIS PENURUNAN AKUNTABILITAS KINERJA MELALUI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI KASUS PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU TAHUN 2018)”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?
2. Apakah yang menyebabkan Inspektorat Kota Pekanbaru memberikan Penilaian yang rendah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah

disampaikan di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
2. Mengetahui langkah-langkah perbaikan dalam penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Perhubungan di Kota Pekanbaru dan Pemerintah Daerah pada umumnya untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Dapat menjadi masukan bagi rekan-rekan yang dalam menilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
3. Dapat memberikan informasi pada masyarakat tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
4. Dapat menambah wawasan tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Abdul Halim (2002) kinerja dapat berarti suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan di mana tujuan organisasi ingin dicapai.

Definisi lain menurut Sri Niangsih (2002) yaitu kinerja berfokus pada input, aktivitas jumlah output suatu program atau kegiatan dan pada efisiensi atau produktivitas yang menghubungkan output dengan input.

- Kinerja berfokus pada input misalnya uang, staf/karyawan, wewenang yang legal, dukungan politik atau birokratis.
- Kinerja juga berfokus pada aktivitas atau proses yang mengubah input menjadi output dan kemudian menjadi outcome, misalnya : kesesuaian program atau aktivitas dengan hukum, peraturan, dan pedoman yang berlaku atau standar proses yang ditetapkan
- Kinerja juga berfokus pada jumlah output suatu program atau kegiatan, misalnya jumlah produk atau jasa yang telah diberikan atau disediakan bagi kolega, klien dan publik atau masyarakat.
- Kinerja juga berfokus pada efisiensi atau produktivitas yang menghubungkan output dengan input.

Indikator Kinerja Instansi Pemerintah

Dalam pelaksanaan kinerja instansi pemerintah terdapat beberapa indikator/kelengkapan dalam menyusunnya yang berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no. 38 Tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik, sebagai berikut :

1. Terdapat pada visi, misi dan moto yang di jabarkan secara jelas pada dokumen Perencanaan Strategi dan

Perjnjajian Kinerja yang mengaru pada UU No.25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik.

2. Pada standar pelayanan dan maklumat pelayanan, harus memberikan kepastian, peningkatkan kualitas, dan kinerja pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan selaras dengan kemampuan penyelenggaraan.
3. Pada sistem, mekanisme dan prosedur, pelayan publik memberikan kepuasan pada masyarakat menggunakan sistem, mekanisme dan prosedur yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, yang harus sesuai dengan standar operasional prosedur.
4. Pada aspek sumber daya manusia , yaitu bentuk profesionalisme pegawai yang meliputi sikap dan perilaku, keterampilan, kepekaan, dan kedisiplinan.
5. Untuk Sasaran dan prasarana sebagai media dan instrumen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang harus di lakukan secara optimal sehingga memberikan keyamanan kepada pengguna pelayanan.
6. Terdapat komponen penanganan pengaduan dan penyelesaian terkait, sistem atau prosedur pengelolaan pengaduan pelayanan, terdapatnya petugas khusus dalam pengaduan pelayanan dengan tingkat keberhasilan jumlah pengaduan yang dapat di selesaikan.
7. Terdapatnya indeks kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan.

8. Dalam sistem informasi pelayanan publik setiap instansi harus memberikan keterbukaan informasi kepada pengguna pelayanan yang tertuang dalam media elektronik.
9. Terdapatnya produktifitas dalam pencapaian target pelayanan melalui penetapan target kinerja pelayanan dan tingkat pencapaian target kinerja yang nanti nya dapat dengan mudah di ukur keberhasilannya.

Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Untuk melakukan pengukuran kinerja, diperlukan informasi akuntansi terutama menentukan indikator kinerja (performanceindicator) sebagai dasar penilaian kinerja. Menurut Simanjuntak (2005) penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian operasional dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Adapun bentuk akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu dikeluarkannya laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. LAKIP adalah dokumen pertanggungjawaban kinerja suatu instansi atau rencana strategi maupun

rencana tahunan yang telah disusunnya

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah, yang tertuang dalam PP No. 29 Tahun 2014 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Tujuannya yaitu untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Sedangkan sasaran dari adanya SAKIP ini yaitu untuk menjadikan instansi pemerintah yang lebih akuntabel, transparan sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah

Berdasarkan Penyelenggaraan SAKIP, dilaksanakan untuk menghasilkan sebuah laporan kinerja yang berkualitas serta selaras dan sesuai untuk di tiap-tiap indikator dan komponen sudah terdapat bobot nilai yang berdasarkan pada peraturan PerMenPan-RB No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah dengan indikator yang meliputi :

Tabel 2 Bobot Penilaian SAKIP
Dalam Persenan(%)

No	Uraian	Bobot
1	Perencanaan Kinerja	30
2	Pengukuran Kinerja	25
3	Pelaporan Kinerja	15
4	Evaluasi Internal	10
5	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	20
	JUMLAH	100

Pemberian peringkat pengkategorian bobot nilai ini dilakukan oleh Inspektorat Kota. Setiap dokumen, berkas kelengkapan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tiap-tiap instansi akan di periksa oleh inspektorat kota dan instansi sendiri sebagai tim penyusun dan dalam kegiatan 1 priode kinerja yang telah di susun oleh instansi itu sendiri akan di pantau oleh Bapeda sebagai tim pengawas jalan nya kegiatan/program kinerja yang sudah tertuang dalam rencana strategi.

Mekanisame Penilaian Akuntabilitas Kinerja Intnasi Pemerintah. Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Hingga Reviu Kinerja.

Penyusunan perjanjian kinerja, pelaporan hingga reviu di mulai dari penyusunan perjanjian kinerja hingga laporan kinerja, yang menyusun perjanjian kinerja wajib juga menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah. Yang perjanjian kinerja ini di susun 1 bulan setelah DPA/DIPA di sahkan.LAKIP ini harus disampaikan pada 2 bulan setelah TA berakhir sedangkan untuk pemda pasa 3 bulan setelah TA berakhir.Laporan kinerja ini di

tujukan kepada Kemenpan, Bappenas, Kemenkeu, Kemendagri dan Gubernur.

Penelitian Terdahulu.

1) Ernel Gustino Susang (2017). Analisis Implementasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang. Perencanaan kinerja tahunan, Kinerja OPD, Penerapan sasaran strategi pada LAKIP.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja lapangan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang belum sesuai dengan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP). Hal tersebut dapat dilihat dari unsur-unsur Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan LAKIP berikut:

1. Perencanaan Kerja Tahunan belum sesuai dengan standar penyusunan yang telah disusun.
2. Kinerja OPD dalam LAKIP belum sesuaidengan eksptasi masyarakat.

Kerangka Berpikir

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) merupakan integrasi dari sistem perencanaan sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. penyusunan SAKIP.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru dengan jumlah 197 orang.Dinas

Perhubungan terdiri dari 1 kepala dinas, 1 sekretaris, 7 kepala bidang dan 13 kepala bahagian.

Pada sampel peneliti mengambil 7 Orang untuk di jadikan sebagai sampel. 5 orang tersebut terdiri dari kepala dinas, sekretaris, Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program, bagian penyusun LAKIP, dan 2 pegawai aparatur pemerintah yang bekerja pada dinas perhubungan kota Pekanbaru.

Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan kota Pekanbaru yang beralamat di jalan Gatot Subroto, rintis, kecamatan lima puluh, kota Pekanbaru.

Sumber Data.

1. Sumber data primer
Sumber data primer diperoleh dalam bentuk kata-kata ataupun ucapan lisan dari perilaku dari subjek (informan), berkaitan dengan kinerja di dinas perhubungan kota Pekanbaru tersebut yang didapatkan melalui observasi dan interview.
2. Sumber data sekunder
Sumber data sekunder diperoleh dari foto-foto, dokumen-dokumen dan benda-benda yang dapat digunakan sebagai pelengkap sumber data primer.karakteristik sumber data sekunder yaitu berupa dokumen seperti buku-buku artikel jurnal ilmiah surat atau arsip-arsip di dinas perhubungan kota Pekanbaru yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data.

Wawancara Mendalam

Sumber data yang penting dalam penelitian kualitatif adalah berupa manusia yang bertindak sebagai informan atau narasumber.

Observasi Partisipan

Observasi dilakukan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat, benda serta rekaman dan gambar.Dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipan.

Dokumentasi

Menurut Suharsimi (231), metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan transkrip buku surat kabar atau rapat agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mencari data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada dinas perhubungan kota Pekanbaru. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data sebelumnya yang didapat dari independent interview dan observasi di lapangan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil obesrvasi, wawancara, catatan lapangan dan studi dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori yang telah di tentukan, memilih yang mana yang penting, dan mana yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga

mudah dipahami oleh orang lain (Sugiyoni,2010:244).

1. Reduksi data
Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.
2. Penyajian data
Penyajian data dapat berupa uraian singkat, bagan, hubungan antara faktor, flowchart, dan sejenisnya. Sedangkan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi
Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dibutuhkan untuk membuktikan bahwa data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya melalui verifikasi data..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penurunan Nilai SAKIP pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Dari keseluruhan kegiatan wawancara dengan pegawai di Dinas Perhubungan ditarik kesimpulan secara garis besar bahwa setiap

anggaran yang diberikan sudah dapat menggerakkan program yang sudah ada di renstra. Untuk bagian penyusun SAKIP pada periode 2018-2019 memang terjadi keterlambatan dan kelengkapan yang kurang sehingga membuat penurunan penilaian SAKIP dan kurangnya pengawasan yang dilakukan. Serta kurang diperbaharunya informasi mengenai pedoman penyusunan dan pelaksanaan SAKIP itu sendiri di dinas perhubungan.

Data dari Inspektorat Kota Pekanbaru.

Tabel 3 Penilaian SAKIP Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru
Dalam Persenan(%)

No	Uraian	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	5.48
2	Pengukuran Kinerja	25	3.75
3	Pelaporan Kinerja	15	2.25
4	Evaluasi Internal	10	1.29
5	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	20	0.00
	Jumlah	100	12.78

Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru mendapati nilai 12.78% dari 100%. Untuk penilaian SAKIP sendiri terdiri dari 5 komponen penilaian yang harus di lengkapi yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi. Kinerja instansi pemerintah pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru kurang cukupnya penilaian yang di dapati dari bobot penilaian yang harusnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan penilaian SAKIP Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru dapat dilihat pada penjelasan berikut:

1. Perencanaan Kinerja.

Perencanaan strategis terdiri dari : pemenuhan renstra, kualitas renstra dan implementasi renstra. Pemenuhan renstra tidak dapat tercapai disebabkan oleh tujuan tidak dilengkapi dengan ukuran keberhasilan serta renstra tidak dipublikasikan. Pada kualitas Renstra tidak dapat tercapai yang disebabkan oleh belum berorientasi pada hasil, sasaran yang harus di perbaiki lagi dan target yang masih harus diperhatikan kembali. Pada Implementasi Renstra juga tidak tercapai yang disebabkan oleh dokumen rencana kerja dan anggaran tidak lebih tinggi dari kualitas renstra, monitoring dan reuiu renstra tidak terdokumentasi.

Sedangkan pada Perencanaan Kinerja Tahunan terdiri dari : pemenuhan, kualitas dan implementasi perencanaan kinerja tahunan. Pemenuhan perencanaan kinerja tahunan tidak mendapat penilaian yang disebabkan oleh tidak adanya perencanaan kinerja tahunan serta perjannjian kinerja yang baru akan segera di publikasikan. Pada kualitas perencanaan kinerja tahunan tidak mendapat penilaian yang disebabkan oleh sasaran belum berorientasi hasil dan program kegiatan pada rencana kerja tahunan tidak mendukung sasaran. Pada implementasi rencana kerja tahunan juga tidak mendapat penilaian yang disebabkan oleh tidak adanya rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran, monitoring telah dilakukan

tetapi tidak disertai analisis rekomendasi untuk perbaikan dan perjanjian kinerja diturunkan hanya sampai Eselon III, Eselon IV belum dibuat.

2. Pengukuran Kinerja.

Pengukuran kinerja terdiri dari tiga yaitu: pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran dan implementasi pengukuran. Pemenuhan pengukuran tidak tercapai yang disebabkan oleh SOP pengumpulan data kinerja belum disusun dan Iku baru akan segera dipublikasikan. Pada kualitas pengukuran tidak tercapai yang disebabkan oleh indikator kinerja utama belum dilampirkan, SOP pengumpulan data kinerja baru akan segera disusun, dan tidak ada pengumpulan data kinerja atas rencana aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester). Pada implementasi pengukuran tidak tercapai yang disebabkan oleh indikator kinerja utama yang ada tidak dimanfaatkan dalam perencanaan maupun dalam penganggaran, capaian kerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward dan punishmentnya dan indikator kinerja utama tidak ada di reuiu.

3. Pelaporan Kinerja.

Pelaporan kinerja terdiri dari tiga yaitu: pemenuhan pelaporan, penyajian informasi kinerja dan pemanfaatan informasi kinerja. Pemenuhan pelaporan tidak tercapai disebabkan oleh pelaporan kinerja baru akan dipublikasikan. Pada penyajian informasi kinerja tidak mendapat penilaian disebabkan oleh sasaran secara umum tidak di jabarkan pencapaiannya. Pada

pemanfaatan informasi kinerja tidak mendapat penilaian disebabkan oleh tidak adanya Informasi kinerja yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja dan tidak ada pemanfaatan.

4. Evaluasi Internal.

Evaluasi internal terdiri dari: pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi dan pemaataan evaluasi. Pemenuhan evaluasi tidak tercapai disebabkan oleh tidak terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dan evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi masih belum dilakukan. Pada kualitas evaluasai tidak tercapai disebabkan oleh belumnya menyimpulkan keberhasilan/kegagalan program, rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%, tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi,tidak terdapat pemantauan dan tidak ada perbaikan. Pada pemaanaan evaluasi tidak mendapat penilaian disebabkan oleh hasil evaluasi program tidak ditindak lanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang dan hasil evaluasi rencana aksi tidak ditindak lanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

5.Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi.

Pencapaian kinnerja terdiri dari: kinerja yang dilaporkan untuk output dan outcome. Kinerja yang dilaporkan untuk output tidak mendapat penilaian disebabkan oleh capaian kinerja kurang dari 40% dan capaian output tidak dapat diandalkan. Pada kinerja yang dilaporkan untuk outcome juga tidak mendapat penilaian disebabkan oleh

tidak adanya dokumen target yang di capai.

Data yang di peroleh dari pihak inspektorat kota pekanbaru dapat di tarik kesimpulan bahwa penurunan penilaian SAKIP pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru berdasarkan 5 komponen penilaian ini, faktor yang mempengaruhi penuruannya terdapat pada kelima komponen tersebut perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan pencapaian sasaran/kinerja. Namun faktor yang paling mempengaruhi dari nilai tersebut yaitu pada komponen pencapaian sasaran/kinerja yang sama sekali tidak mendapat penilaian (0%) dengan bobot penilaian sebesar 20%.

Langkah Perbaikan Yang Diambil Dinas Perhubungan.

Penyusun Perjanjian Kinerja, Pelaporan- Reviu Kinerja.

Dinas Perhubungan harus menyusun perjanjian kinerja, pelaporan kinerja hingga nantinya direviu. Perjanjian kinerja wajib disusun dimana nantinya perjanjian kinerja ini akan dilaporkan dan di jadikan sebagai tolak ukur apakah kinerja yang sudah di rencanakan dapat tercapai dengan maksimal atau tidak pada saat direviu.

Pada Dinas Perhubungan tidak di temukan dokumen atau berkas perjanjian kinerja. Dimana perjanjian kinerja ini merupakan bagian dari komponen penilaian sistem akuntabilitas kinerja intansi pemerintah pada komponen Perencanaan Kinerja yang memiliki bobot penilaian 30% dan disubkomponen Perencanaan Kinerja

Tahunan yang memiliki bobot penilaian 20% .

Perjanjian Kinerja terdiri dari tiga tingkatan yang di mulai dari pimpinan kementerian/lembaga, selanjutnya kepada pimpinan unit kerja (eselon) dan terakhir pada pimpinan satuan kerja yang dimana perjanjian kinerja ini di sampaikan paling lambat 1 bulan setelah DIPA di sahkan. Setelah perjanjian kinerja di susun dan disahkan dinas perhubungan melaksanakan program kerja dan melaporkan keberhasilan serta kegagalan dalam pelaksanaan program tersebut.

Pada Dinas Perhubungan ditemukan pelaporan kinerja yang sudah dilaporkan secara tepat waktu namun masih kurang dalam menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah di perjanjikan. Sehingga sulit untuk dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan yang nantinya di bandingkan dengan perjanjian kinerja yang di buat di awal tahun anggaran.

Pelaporan kinerja ini juga sebagai analisi untuk keberhasilan atau kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang akan di lakukan, menggunakan sumber daya dengan efisien dan menganalisi program/kegiatan yang manakah yang menunjang keberhasilan/peningkatan yang menunjang lebih tinggi.

Pelaporan kinerja ini berada pada tahap akhir dari kegiatan penyusunan kinerja. Dimulai dari penentuan RPJM, penyusunan renstra, rencana kerja tahunan, rencana kerja anggaran dan DIPA hingga akhirnya di buatlah perjanjian kinerja yang nantinya di buat sebuah laporan kinerja yang sesuai dengan RPJM dan Renstra, hingga menjawab

berhasilkah perjanjian kinerja yang sudah di setuju tersebut dalam tahun anggaran.

Dinas Perhubungan telah melakukan Reviu internal, untuk menilai keberhasilan dari program yang sudah di buat di awal dan memberikan rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja. Namun belum melakukan pemantauan dalam rencana aksi dalam rangka mengendalikan kinerja di Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

SIMPULAN

Penelitian ini mendeskripsikan tentang proses penyusunan dan penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru dan peraturan-peraturan lain yang berkaitan dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan analisis data yang di temukan dan hasil wawancara yang dikemukakan pada bab empat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Instansi Melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pada Dinas Perhubungan.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4 Faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah melalui sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah terdiri dari 5 komponen. Komponen tersebut terdiri dari perencanaan kinerja dengan perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, reviu kinerja dan sasaran kinerja. Komponen kinerja memiliki bobot penilaian yang dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4 Bobot Tiap Komponen Berserta Penilaian

Dalam Persenan(%)

	Uraian	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	5.49
2	Pengukuran Kinerja	25	3.75
3	Pelaporan Kinerja	15	2.25
4	Evaluasi Internal	10	1.29
5	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	20	0
	JUMLAH	100	12.78

1. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja ini terdiri dari 2 yaitu renstra dan perjanjian kinerja. Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru mendapat Penilaian sebesar 5.48% dari bobot penilaian yang harusnya sebesar 30%. Pada penilaian perencanaan kinerja ini masih kurang tercapainya renstra dan perjanjian kinerja yang belum di publikasikan.

2. Pengukuran Kinerja.

Pengukuran kinerja ini terdiri dari 3 yaitu Pemenuhan Pengukuran, Kualitas Pengukuran dan Implementasi Pengukuran. Dinas perhubungan Kota Pekanbaru mendapat penilaian sebesar 3.75% dari bobot penilaian yang harusnya 25%. Pada penilaian pengukuran kinerja ini masih kurang tercapai disebabkan oleh Iku baru akan segera dipublikasikan, tidak adanya pengumpulan data secara berkala dan indikator kinerja utama tidak ada di reviu.

3. Pelaporan Kinerja.

Pelaporan kinerja terdiri dari 3 Pemenuhan Pelaporann, Penyajian Informasi Kinerja dan Pemanfaatan Informasi Kinerja. Dinas Perhubungan memperoleh penilaian

sebesar 2.25% dari bobot penilaian yang harusnya 15%. Pelaporan kinerja tidak tercapai disebabkan oleh pelaporan kinerja baru akan dipublikasikan, sasaran secara umum tidak di jabarkan pencapaiannya dan informasi kinerja tidak dimanfaatkan.

4. Evaluasi Internal.

Evaluasi Internal terdiri dari 3 Pemenuhan Evaluasi, Kualitas Evaluasi dan Pemanfaatan Evaluasi. Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru memperoleh penilaian sebesar 1.29% dari bobot penilaian yang harusnya 10%. Evaluasi internal tidak tercapai disebabkan oleh tidak terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja, belumnya menyimpulkan keberhasilan/kegagalan program dan hasil evaluasi program tidak ditindak lanjuti.

5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

Pencapaian Kinerja terdiri dari 2 Kinerja yang dilaporkan untuk Output dan Outcome. Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru memperoleh penilaian sebesar 0% dari bobot penilaian yang harusnya 20%. Pencapaian kinerja tidak tercapai disebabkan oleh capaian output tidak dapat diandalkan dan tidak adanya dokumen target yang di capai.

Langkah Perbaikan Yang Harus Diambil Dinas Perhubungan

Berdasarkan pedoman yang diperoleh dari PERPRES 29/2014 dimulai dari proses penyusunan. Penyusunan itu sendiri terdiri dari penyusunan perjanjian kinerja dan rencana strategis. Setelah disusun

perjanjian dan rencana strategis kinerja lalu tiap-tiap instansi harus melaporkan hasil kinerjanya selama satu periode kerja. Setelah dilakukan pelaporan maka instansi tersebut wajib melakukan review kinerja terhadap program kerja yang telah di perjanjikan dan direncanakan pada awal periode, untuk memperhatikan apakah program dan kinerja tersebut sudah berjalan dengan efektif dan tepat sasaran atau tidak.

. Dinas Perhubungan harus menyusun perjanjian kinerja dan rencana kinerja, saat 1 bulan setelah DPA/DIPA di sahkan. Selanjutnya LAKIP Dinas Perhubungan harus disampaikan pada 2 bulan setelah TA berakhir, sedangkan untuk pemda pada 3 bulan setelah TA berakhir. Setelah itu Laporan kinerja Dinas Perhubungan ini nantinya di tujukan kepada Kemenpan, Bappenas, Kemenkeu, Kemendagri dan Gubernur yang nantinya setiap laporan kinerja Dinas Perhubungan akan di review.

Dinas perhubungan harus memperhatikan setiap penyusunan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diawali dengan penyusunan perjanjian kinerja, rencana strategis hingga pelaporan. Memperhatikan tiap-tiap komponen penyusunan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang memiliki bobot penilaian besar. Memperhatikan komponen yang berpengaruh sehingga dapat lebih memfokuskan kinerja apa yang akan di laksanakan pada tahun anggaran yang dibuat.

Untuk menjawab berhasilkah kinerja yang sudah di setujui dan dilaksanakan dilakukanlah review atas laporan kinerja. Review atas laporan kinerja ini berisi mengenai

perbandingan antara perjanjian kinerja yang telah di buat dan di setujui dengan laporan kinerja yang telah disusun.

Keterbatasan

Hasil penelitian ini cenderung hanya menyajikan perbandingan terkait kesesuaian undang-undang dengan aplikasi di lapangan, dengan menggunakan metode wawancara dan pengumpulan data atau informasi yang berkaitan dengan Penurunan Nilai SAKIP pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, sehingga kelemahan pada penelitian ini adalah peneliti tidak terlibat langsung dalam proses penilaian, sehingga penelitiannya dapat menyimpulkan dari hasil temuan saat wawancara dan observasi.

Saran

1. Bagi Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, agar terus memberikan pelatihan proses penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
2. Bagi Inspektorat Kota Pekanbaru agar terus memberikan pelatihan tidak hanya bagi perangkat inspektorat, tentunya bagi pegawai Instansi di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang lain juga.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini seperti dengan menambah beberapa variabel lain dan mengulas lebih dalam lagi mengenai penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh. 2009. *Pengantar Metode penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Anjarwati, Mei. 2012. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (*Studi pada SKPD se-Kabupaten Kota Tegal dan Kabupaten Pemalang*) *Under Graduates thesis*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Aulia, Rizka. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan Kejelasan Sasaran dan Ketaatan pada Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. *Skripsi*. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Cefrdia, Mentari. 2014. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran , Pengendalian Akuntansi Sektor Publik dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru. *Jurnal*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 42/PMK.01/2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian keuangan.
- Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden Nomor 9 tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01IM.PAN/01/2009