



MENGUKUR AKUNTABILITAS KINERJA SEKRETARIAT DAERAH KOTA MATARAM

Rifaid^{a1}, Nomi Wahyu^{b2}

^aProgram Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Mataram

^bProgram Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Mataram

[1rifaid@ummat.ac.id](mailto:rifaid@ummat.ac.id), [2nomiwahyu@gmail.com](mailto:nomiwahyu@gmail.com)

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 25-08-2022

Disetujui: 09-09-2022

Dipublikasikan: 28-09-2022

Kata Kunci:

1. Akuntabilitas
2. Kinerja
3. Sekretariat Daerah Kota Mataram

Keyword:

1. Accountability
2. Performance
3. Mataram City Regional Secretariat

ABSTRAK

Abstrak: artikel ini membahas akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram. Laporan kinerja yang baik akan berdampak terhadap kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, teknik pengambilan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram sudah cukup bagus, baik pengukuran kinerja kegiatan maupun kinerja sasaran. Namun peningkatan terhadap kualitas penyelenggaraan program atau kegiatan melalui peningkatan koordinasi anggaran, kualitas sumber daya manusia dalam rangka mencapai daya guna dan hasil guna masih belum optimal.

Abstract: This article discusses the performance accountability of the Mataram City Regional Secretariat. A good performance report will have an impact on the quality of good governance. The method used is qualitative with a descriptive approach, data collection techniques using interviews, observation and documentation. The results of the study show that the accountability of the performance of the Regional Secretariat of the city of Mataram is quite good, both in measuring the performance of activities and target performance. However, the improvement in the quality of program or activity implementation through increased budget coordination, the quality of human resources in order to achieve usability and usability is still not optimal.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya pengukuran kinerja (tolok ukur kinerja) digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tugas yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah (Andini, *et al.*, 2018).

Kompetensi Sumber Daya Manusia dinilai sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja manajerial aparatur Pemerintah. Sebab manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi (Susanto, 2021). Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas diperlukan kompetensi sumber daya manusia yang memadai agar mampu menjalankan sistem dengan baik (Sunarmo, *et al.*, 2018). Sebab jika seseorang tidak bisa melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi, maka perannya tidak terlaksana (Mailoor, *et al.*, 2017).

Untuk mendukung terselenggaranya suatu kinerja Pemerintah Daerah yang baik sebagai upaya mewujudkan *good governance* yang ditandai adanya tiga pilar utama, yaitu: transparansi, partisipasi dan akuntabilitas, maka perlu adanya penerapan dan pertanggung jawaban yang tepat, dipraktekkan dengan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna (Andini, *et al.*, 2018).

Sebab aparatur Pemerintah sebagai penyelenggara Pemerintahan diberikan tanggungjawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis, dan bermartabat (Sunarmo, *et al.*, 2018). Untuk mewujudkan itu semua harus dilakukan dengan serangkaian rencana program, aktivitas, aksi, keputusan, sikap, tindakan yang dilakukan oleh para pihak (aktor-aktor Pemerintahan), sebagai tahapan untuk penyelesaian berbagai masalah yang dihadapi (Herdiana, 2018).

Sehingga, sebagai organisasi sektor publik maka pemerintah berusaha untuk mencapai kinerja setinggi mungkin (Muslih, *et al.*, 2019). Kinerja tersebut antara lain dalam bentuk keluaran (*output*) dari kegiatan yang akan dilaksanakan, dan hasil (*outcome*) dari program yang telah ditetapkan (Andini, *et al.*, 2018). Lebih lanjut, kinerja Pemerintah dapat dalam bentuk pelayanan publik, resapan anggaran, capaian output, dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan lainnya (Muslih, *et al.*, 2019). Karena organisasi sektor publik tidak hanya diwajibkan menyusun anggaran atas dasar fungsi, program, kegiatan, dan jenis belanja tetapi juga menetapkan kinerja yang ingin dicapai. Sebab, perlunya penetapan prestasi (kinerja) yang hendak dicapai, baru kemudian mempersiapkan pendanaan untuk menghasilkan keluaran atau hasil yang ditargetkan sesuai rencana kinerja (Andini, *et al.*, 2018).

t Birnberg dalam Mahennoko (2011), bahwa pengukuran kinerja itu dilakukan dengan *Goal Setting* yaitu model penilaian yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Demikian Kaplan & Norton (2000) menjelaskan, bahwa pengukuran kinerja melalui pendekatan *balanced scorecard* sebagai metode pengukuran kinerja komprehensif yang tersusun dalam empat perspektif yaitu finansial (*Financial Perspective*), pelanggan/publik (*Customer Perspective*), pembelajaran (*Learning Perspective*), dan pertumbuhan (*Growth Perspective*).

Demikian menurut Mulyadi (2001) pengukuran Kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Oemar (2010) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja dapat juga diartikan sebagai penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya, berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Rahman & Handayani (2007) menjelaskan Sistem pengukuran kinerja dapat memberikan gambaran tentang preferensi atau kesukaan, nilai dan jenis peluang yang dapat dimanfaatkan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat diraih dengan memfokuskan secara sistematis pada

informasi yang bermanfaat dan mengabaikan informasi yang tidak relevan. Informasi yang tidak relevan adalah informasi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Untuk itu, dalam mencapai kinerja manajerial Pemerintah, diperlukan dukungan sistem pengendalian intern pemerintah yang baik serta Sumber Daya Aparatur yang mumpuni, sehingga pelaksanaan program Pemerintah dapat berjalan efektif dan efisien dan memberikan dampak positif bagi kinerja aparatur Pemerintah (Sunarmo, *et al.*, 2018).

Sebab aparatur instansi pemerintah yang berkualitas berperan penting dalam menopang atau mendorong peningkatan kualitas institusi menjadi lebih baik. Demikian sumber daya aparatur pada Sekretariat Daerah Kota Mataram. Sebagai lembaga strategis Daerah yang bertanggungjawab dan membantu Walikota dalam merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengendalikan penyelenggaraan penyusunan kebijakan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan, Sekretariat Daerah diharapkan mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, terutama pada fungsi pelayanan dan kebijakan publik.

Sekretariat Daerah sebagai pusat pemerintahan mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan, baik kepada masyarakat maupun badan atau dinas yang berada di Daerah. Sehingga efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan Sekretariat Daerah perlu ditingkatkan. Pada umumnya kinerja aparatur pelaksana Sekretariat Daerah belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Rendahnya motivasi dan komitmen kerja, serta tingkat kepuasan kerja yang belum memadai ditunjukkan dalam praktek kerja yang dilakukan oleh aparatur Sekretariat Daerah, sehingga cenderung terjadi penurunan kinerja di instansi tersebut (Utomo, 2011).

Selain itu penerapan transparansi pelayanan publik belum sepenuhnya diupayakan dengan maksimal. Demikian juga peraturan mengenai jaminan publik untuk mendapatkan informasi secara akurat dan transparan yang belum dijalankan dengan baik, dimana akses pada informasi pelayanan publik yang mudah dijangkau, belum diterapkan dengan baik (Rorong, *et al.*, 2016). Demikian data hasil penelitian (Kurniawan, & Rahayu, 2019) menunjukkan bahwa penyajian laporan keuangan dan aksesibilitasnya belum akuntabel. Data yang disediakan masih kurang lengkap seperti informasi-informasi publik, dan kebijakan pemerintah yang tidak bisa disajikan seperti rekening koran, informasi gaji pegawai, kebijakan atau aturan yang sifatnya hanya untuk internal, Renstra (Rencana Strategi) yang masih belum lengkap, SOP kelurahan, dan anggaran kas perbagian yang masih kurang lengkap, sehingga kinerja Sekretariat Daerah dinilai kurang transparan.

Kemudian masalah kinerja lainnya, ialah masih kurangnya pelibatan masyarakat dalam perencanaan dan penyusunan Peraturan Daerah Kota Mataram. Padahal peraturan Daerah adalah kebijakan publik yang dituangkan kedalam produk hukum daerah. Dalam tahapan ini dilakukan perencanaan secara partisipatif terkait Peraturan Daerah yang nantinya akan ditetapkan sebagai Program Pembentukan Peraturan Daerah (Propemperda) atas perintah Walikota Mataram kepada Sekretariat Daerah dan pimpinan Satuan Kerja

Perangkat Daerah (SKPD) dalam menyusun Program Pembentukan Peraturan Daerah (Propemperda) di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Mataram (Kusumahadi & Risnain, 2020).

Dari permasalahan yang telah disampaikan diatas, maka menjadi penting bagi penulis untuk mengadakan penelitian terkait dengan Kinerja aparatur khususnya bagian Organisasi pada Instansi Sekretariat Daerah Kota Mataram. Sebab, Sekretariat Daerah sebagai pusat manajemen Pemerintahan kota Mataram yang tentunya mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan dan perancangan kebijakan Publik di Daerah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan di Sekretarian Daerah Kota Mataram. Sumber data yang digunakan sumber data primer dan sekunder, dengan tehnik pengumpulan data wawancara, observasi dan studi dokumentasi. wawancara dilakukan bersama Sekda Kota Mataram dan kabag Organisasi Sekretariat daerah Kota Mataram untuk mengetahui kebijakan terkait SOP penyusunan akuntabilitas kinerja aparatur di organisasi Sekretariat Daerah Kota Mataram, studi dokumentasi dengan menelusuri sumber-sumber yang relevan terhadap akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram, baik dari dokumen-dokumen resmi Pemerintah Kota Mataram, website Kota Mataram, dan penelitian-penelitian terdahulu yang masih memiliki korelasi terhadap kinerja akuntabilitas aparatur Sekretariat Daerah Kota Mataram.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Akuntabilitas Kinerja Sekretariat daerah Kota Mataram

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menggantikan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Sekretariat Daerah Kota Mataram selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Sekretariat Daerah Kota Mataram sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan Daerah Kota Mataram, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan kondisinya dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup pemerintahan Kota, Propinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme.

Sehubungan dengan hal tersebut Sekretariat Daerah Kota Mataram memiliki kewajiban untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Penyusunan LKIP Sekretariat Daerah Kota Mataram dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Salah satu alat ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan/sasaran atau kegiatan utama dan dapat digunakan sebagai fokus perbaikan kinerja dimasa depan adalah indikator kinerja utama. Dengan telah ditetapkannya indikator kinerja utama sebagai indikator keberhasilan Sekretariat Daerah Kota Mataram, Sekertariat Daerah Kota Mataram telah menyusun perjanjian kinerja tahun 2018 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel. 1
Perjanjian Kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram Tahun 2018

No	SASARAN	INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai LPPD	2,9800
2.	Meningkatnya Penyusunan Kebijakan Pemerintahan Daerah, Dalam Bentuk Optimalisasi Sistem Hukum Dan Tegaknya HAM	Persentase Produk Hukum Daerah Sesuai Peraturan Perundang-Undangan	98%
3.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	80
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Persentase Perangkat Daerah dengan pelayanan bernilai baik	60%
5.	Terwujudnya Penyaluran Bantuan Sosial yang tepat sasaran	Persentase Hibah/Bantuan Sosial yang tepat sasaran	90%
6.	Meningkatnya Daya Saing Usaha Ekonomi	Persentase Penerima Modal Usaha Tepat Sasaran	95%

7.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Barang/Jasa (PBJ) Pemerintah	Persentase Pelaksanaan PBJ yang akuntabel, efektif dan efisien	100%
8.	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Kegiatan Pembangunan	Persentase Perangkat Daerah Berkinerja Baik dalam Pelaksanaan Kegiatan Pembangunan	100%
9.	Terwujudnya Pengendalian Administrasi Kerjasama	Persentase Administrasi Kerjasama yang terkendali	100%
10.	Terwujudnya pengelolaan keuangan dan asset sesuai peraturan	Persentase pengelolaan keuangan dan asset Sekretariat Daerah sesuai aturan	100%
11.	Meningkatnya pelayanan tamu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Indeks Kepuasan terhadap layanan keprotokolan dan tamu luar daerah	B

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Mataram, 2022

Berdasarkan data tabel di atas, pada tahun 2018 untuk mewujudkan capaian sasaran kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram telah melakukan perjanjian kinerja tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kota Mataram melalui Sekretariat Daerah dan hasil yang di dapat dari 11 sasaran dan idnkator yang ditetapkan nilai rata-rata mencapai 60-100%. Hal tersebut memberikan gambaran capaian yang ditetapkan sesuai yang ditargetkan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan rakyat sebagai berikut :

“Jadi untuk menunjang kinerja organisasi di masa akan datang, kami di sekretariat daerah telah melakukan perjanjian kinerja, tujuannya tiada lain adalah bagaimana untuk terus meningkatkan pelayanan publik sesuai tupoksi bidang kami”. (Hasil Wawancara dengan Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan rakyat. 09 Mei 2022).

Setiap organisasi perangkat daerah memiliki tanggung jawab dalam perumusan kebijakan sebagai bagian untuk menentukan arah capaian kinerja dan sasaran tujuan daripada organisasi, termasuk di Sekretariat Daerah Kota Mataram untuk mencapai tujuan dan sasaran kinerja, diterbitkan Peraturan Walikota Mataram Nomor 32 Tahun 2016 Tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata kerja yang diantaranya untuk melakukan pengkoordinasian perumusan kebijakan, penyusunan visi, misi, rencana strategis dan rencana tahunan dan penetapan kinerja.

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Sekretariat Daerah Kota Mataram selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram yang disusun sesuai ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Jika dilakukan pengukuran, evaluasi dan analisis pencapaian kinerja pada sasaran dan indikator Sekretariat Daerah kota Mataram tahun 2018 yang ditetapkan dalam Renstra Sekretariat Daerah Kota Mataram Tahun 2017-2021 akan didapat hasil seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel. 2
Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan
Tugas Umum Pemerintahan dan Otonomi Daerah dan
Perbandingan dengan Tahun 2017 dan Target Akhir Renstra Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%	Tahun 2021	%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Nilai LPPD	Nilai	2,9642	3,1564	106,84	2,9800	n/a	n/a	30100	100

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Mataram, 2018

Berdasarkan data tabel di atas, menjelaskan tentang nilai laporan penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah Kota Mataram dari tahun 2017-2021. Berdasarkan hasil pencapaian kinerja penyelenggaraan tugas umum Pemerintahan dan otonomi daerah, pada tahun 2017 nilai LPDD dari target 2,9642 realisasinya 3,15564, sedangkan pada tahun 2018 target nilai 2,980 realisasinya tidak terlihat, sedangkan pada tahun 2021 target 3010 dan tidak memiliki sasaran. Sedangkan jika dibandingkan pada tahun 2019 tentang pencapaian sasaran meningkatnya kinerja penyelenggaraan pelayanan pemerintahan akan didapat hasil seperti pada di bawah ini:

Tabel. 3
Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya kualitas penyelenggaraan urusan
pemerintahan oleh OPD dan Perbandingan Dengan Tahun 2018 dan Target Akhir
Renstra Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018		%	Tahun 2019		%	Tahun 2021	%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Indeks hasil LPPD dengan skor 3,000 s/d 4,000	Angka	3,0000	2,9623	98,74 %	3,000	3,2741	109 %	3,000	100

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Mataram, 2021

Berdasarkan tabel di atas, jika dianalisis pencapaian kinerja sasaran peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan umum dan penyelenggaraan urusan pemerintahan pada tahun 2018 dan 2019 ada perbedaan yang signifikan, dimana pencapaian pada tahun 2018 jauh lebih bagus dibandingkan pada tahun 2019, walaupun antara target dan realisasinya tidak terlalu jauh dari yang telah ditetapkan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Asisten Administrasi Umum

“iya benar, hasil laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kota Mataram pada tahun 2018 memang lebih tinggi jika dibandingkan pada tahun 2019, hal tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya, terutama di masa covid-19 hampir kita semua kerja di rumah dan 75% kinerja kami

menurun karena banyak pegawai kami yang sakit”. (Hasil wawancara dengan Asisten Administrasi Umum, 20 Mei 2022).

Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD), seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, harus bertolak dan bermuara pada tujuan EKPPD yakni menilai kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam upaya peningkatan kinerja untuk mendukung pencapaian tujuan penyelenggaraan otonomi daerah berdasarkan prinsip tata pemerintahan yang baik. Untuk itu Pemerintah Daerah perlu menyampaikan Laporan Penyelenggaran Pemerintahan Daerah kepada Pemerintah sebagaimana diamanatkan Undang-undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015. Tata cara penyusunan LPPD dimaksud di atas, diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 3 Tahun 2007 Tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah, dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Laporan Pemerintahan Daerah Kepada Masyarakat.

Laporan akuntabilitas kinerja Pemerintah maupun Pemerintah Daerah memang seharusnya dipublikasikan kepada masyarakat, supaya masyarakat bisa menilai secara objektif hasil kinerja yang dilaksanakan oleh pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik, karena akuntabilitas kinerja merupakan wujud dari keberhasilan atau kegagalan pemerintah dalam melaksanakan amanat yang diberikan oleh Undang-undang dan dituntut untuk memberikan informasi seterang-terangnya kepada masyarakat sebagai objek dari penerima pelayanan publik, dan berikut hasil analisis pencapaian sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram.

Tabel. 4
Analisis Pencapaian Sasaran
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah
dan Perbandingan dengan Tahun 2017 dan Target Akhir Renstra Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%	Tahun 2021	%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Nilai SAKIP Sekretariat Daerah	Nilai	70	66.36	94.80	80	n/a	n/a	90	90

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Mataram, 2020

Berdasarkan hasil tabel di atas, menjelaskan tentang pencapai sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram, berdasarkan perbandingan tahun 2017 dan target akhir tahun 2021. Dari hasil di atas nilai sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan padatahun 2017 target nila 70 hanya mencapai realisasi 66.36 atau prosentaseya 94.80% sedangkan pada tahun 2018 dengan nilai 80, realisasinya tidak ada, sedangkan pada tahun 2021 dengan target nilai 90 nilai realisasinya juga 90, sehingga prosentasenya 100%.

Akuntabilitas sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Dalam dunia birokrasi, akuntabilitas pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan.

PENUTUP

Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram Tahun 2018 merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) yang dapat menggambarkan keberhasilan kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan. Serta merupakan evaluasi menyeluruh terhadap aspek pengukuran kinerja kegiatan, pengukuran pencapaian sasaran dan realisasi anggaran dari pelaksanaan program/kegiatan pada Sekretariat Daerah Kota Mataram Tahun anggaran 2018. Dimana penyelenggaraan program/kegiatan yang dimaksud merupakan penjabaran visi, misi dan strategi organisasi sebagaimana tertuang dalam Renstra Sekretariat Daerah Kota Mataram Tahun 2017-2021. Berdasarkan pengkajian terhadap ketiga aspek tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram Tahun anggaran 2018 dikategorikan berhasil. Namun demikian berdasarkan permasalahan yang ada maka kedepan perlu dilakukan peningkatan terhadap kualitas penyelenggaraan program/kegiatan melalui peningkatan koordinasi penyusunan program/kegiatan dan anggaran, peningkatan kualitas SDM aparatur, peningkatan koordinasi terhadap satuan kerja maupun stakeholder terkait untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang optimal dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah berdasarkan prinsip tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, D., Delamat, H., & Burhanuddin, B. (2018). *Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).
- Herdiana, D. (2018). *Sosialisasi Kebijakan Publik: Pengertian Dan Konsep Dasar*. *Jurnal Ilmiah Wawasan Insan Akademik*, 1(3), 13-26.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2000). *Using the balanced scorecard as a strategic management system*.
- Kurniawan, D., & Rahayu, S. (2019). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah (studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kota Mataram Tahun 2018). *eProceedings of Management*, 6(1).
- Kusumahadi, I., & Risnain, M. (2020). Pelaksanaan Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Pembentukan Peraturan Daerah (Studi Di Kota Mataram). *Jurnal Education And Development*, 8(2), 638-638.
- Mahennoko, Anandhika angga. 2011. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah daerah kabupaten Demak. Universitas Diponegoro.
- Mailoor, J. H., Sondakh, J. J., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintahan, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Peran APIP, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Di Kabupaten Kepulauan Talaud). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing " Goodwill"*, 8(2).
- Mulyadi, J. S. (2001). Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen. *Yogyakarta: Aditya Media*.

- Muslih, M., Rahadi, D. R., & Marbun, S. O. (2019). Tata Kelola Pemerintahan Berkelanjutan Untuk Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 3(1).
- Oemar, A. (2010). Balanced Scorecard sebagai alat pengukuran kinerja organisasi sektor publik. *Dinamika Sains*, 8(16).
- Rahman, S., Nasir, M., & Handayani, R. (2007). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square) Penelitian terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah.
- Rorong, M. E., Lengkong, F. D., & Ogotan, M. (2016). Implementasi Kebijakan Good Governance Pada Sekretariat Daerah Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(400).
- Sunarmo, A. S., Widianingsih, R. W., Pratiwi, U. P., & Hidayat, T. H. (2018). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(1), 9-18.
- Susanto, H. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten LangkaT* (Doctoral Dissertation).
- Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75-86.