# ANALISIS *GOOD GOVERNANCE* DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DI INSPEKTORAT KABUPATEN OGAN ILIR

**SKRIPSI**


**Nama** : **Aulia Rima Meirani**

**NIM** : **222012218**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**2016**

# ANALISIS *GOOD GOVERNANCE* DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DI INSPEKTORAT KABUPATEN OGAN ILIR

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**
**Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**


**Nama** : **Aulia Rima Meirani**

**NIM** : **222012218**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**2016**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Rima Meirani

NIM : 22 2012 218

Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Juli 2016

Penulis,

Aulia Rima Meirani

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
**Universitas Muhammadiyah**
**Palembang**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

| | |
|---|---|
| **Judul** | **: Analisis *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir** |
| **Nama** | **: Aulia Rima Meirani** |
| **NIM** | **: 222012218** |
| **Fakultas** | **: Ekonomi dan Bisnis** |
| **Program Studi** | **: Akuntansi** |
| **Konsentrasi** | **: Akuntansi Sektor Publik** |

**Diterima dan Disahkan**
**Pada Tanggal .....**

**Pembimbing,**

**(Betri Sirajuddin, S.E.,M.Si.,Ak.,CA)**
**NIDN/NBM : 0216106902/944806**

**Mengetahui**
**Dekan**
**u.b. Ketua Program Studi Akuntansi**

**(Betri Sirajuddin, S.E.,M.Si.,Ak.,CA)**
**NIDN/NBM : 0216106902/944806**

## *PERSEMBAHAN DAN MOTTO*

***Motto :***

- ***Dengan ilmu dunia berada dalam genggamanmu.***
- ***Hari ini adalah kenyataan, kemarin adalah kenangan, esok adalah impian. Raih impian menuju kesuksesan.***
- ***Keberhasilan seseorang tergantung pada niat dan usaha yang dilakukan.***

***(AULIA RIMA MEIRANI)***

***Terucap syukur pada-Mu Allah SWT.***

***Skripsi ini Kupersembahkan untuk:***

1. ***Alm. Ayahku tercinta dan Ibuku tersayang***
2. ***Keluargaku dan Saudara-Saudaraku***
3. ***Pembimbing Skripsiku***
4. ***Sahabat-sahabatku***
5. ***Almamaterku***

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# PRAKATA

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Analisis *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja"** sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah memberikan kasih sayang, merawat, membesarkanku tanpa rasa letih, selalu mencurahkan doa, mendukung, memberikan semangat dan bantuannya baik moril maupun materil selama penyusunan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA yang telah membimbing, memberikan pengarahan, dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu juga penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Bapak Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA dan Bapak Mizan S.E., M.Si., Ak., CA., selaku ketua Program Studi Akuntansi dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Rendra Bhakti, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik
5. Bapak dan Ibu Dosen serta staf karyawan/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan seluruh staf karyawan/i Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir yang telah memberikan data untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Saudara-saudaraku serta seluruh keluargaku yang telah memberikan semangat dan doa yang tiada henti.
8. Sahabat-sahabat karibku (Lisna Dewi, Sella Mentari, Ita Marita, Dewi Hartati)
9. Teman-teman seperjuanganku (Dea Revita, Tri Meita Sari, July Agustina, Mellani, Nina Aprilyani, Ayu Khairunnisa, Mega Agustriani) dan rekan-rekan angkatan 2012.
10. Seluruh anggota Posko 133 KKN Tematik Posdaya Angkatan IX Desa Perajin Kabupaten Banyuasin 1 (Sri Septiani, Citra Dewi, Novi Indriani, Windy Feby Aulia, Agus Mawardi, Ali Indra, Arlen, dan Nurhayati) terima kasih atas solidaritas kekeluargaannya.
11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semuanya, Amin Yaa Rabbal Alamin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

Palembang, Juli 2016

Penulis,

Aulia Rima Meirani

# DAFTAR ISI

Halaman


**HALAMAN DEPAN**..... i

**HALAMAN JUDUL**..... ii

**HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**..... iii

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**..... iv

**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**..... v

**HALAMAN PRAKATA**..... vi

**HALAMAN DAFTAR ISI**..... ix

**HALAMAN DAFTAR TABEL**..... xiii

**HALAMAN DAFTAR GAMBAR**..... xiv

**HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN**..... xv

**ABSTRAK**..... xvi

**ABSTRACT**..... xvii

**BAB I PENDAHULUAN**..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Rumusan Masalah..... 7

C. Tujuan Penelitian..... 7

D. Manfaat Penelitian..... 7

**BAB II KAJIAN PUSTAKA**..... 9

A. Penelitian Sebelumnya..... 9

B. Landasan Teori..... 13

1. Good *Governance*..... 13

a) Pengertian *Good Governance*..... 13

b) Prinsip-prinsip dalam *Good Governance*..... 13

c) Tujuan *Good Governance*..... 22

d) Fungsi *Good Governance*..... 23

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia..... 24

a) Pengertian Kompetensi..... 24

b) Pengertian Sumber Daya Manusia..... 25

c) Karakteristik Kompetensi..... 26

d) Manfaat Penggunaan Kompetensi..... 27

e) Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia..... 28

3. Anggaran Sektor Publik..... 29

a) Pengertian Anggaran..... 29

b) Karakteristik Anggaran Sektor Publik..... 30

c) Fungsi Anggaran..... 30

4. Anggaran Berbasis Kinerja..... 31

a) Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja..... 31

b) Karakteristik Anggaran Berbasis Kinerja..... 32

c) Prinsip Anggaran Berbasis Kinerja..... 33

d) Tujuan Anggaran Berbasis Kinerja..... 34

e) Manfaat Anggaran Berbasis Kinerja..... 35

f) Elemen-elemen Anggaran Berbasis Kinerja..... 35

g) Unsur-unsur Pokok Anggaran Berbasis Kinerja..... 37

h) Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja..... 37

**BAB III METODE PENELITIAN..... 39**

A. Jenis Penelitian..... 39

B. Lokasi Penelitian..... 40

C. Operasionalisasi Variabel..... 40

D. Data yang Diperlukan..... 40

E. Metode Pengumpulan Data..... 41

F. Ananlisis Data dan Teknik Analisis..... 42

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 44**

A. Hasil Penelitian..... 44

1. Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir..... 44
2. Strategi dan Prioritas Pembangunan Daerah..... 45
3. Tujuan Dan Sasaran..... 46
4. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir..... 47
5. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas..... 48
6. *Good Governance* Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja..... 56
7. Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja..... 61

B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 64

1. Analisis *Good Governance* Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja..... 64

2. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja..... 72

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 75**

A. Kesimpulan..... 75

B. Saran..... 76

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

# DAFTAR TABEL

Halaman


| | | |
|---|---|---|
| Tabel I.1 | Pencapaian Program/ Kegiatan Anggaran Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2012-2015..... | 4 |
| Tabel I.2 | Anggaran dan Realisasi Program/ Kegiatan Pembangunan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2012-2015..... | 5 |
| Tabel II.1 | Persamaan dan Perbedaan Penelitian..... | 12 |
| Tabel III.1 | Operasionalisasi Variabel..... | 40 |
| Tabel IV.1 | Realisasi Fisik Program / Kegiatan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2012..... | 62 |
| Tabel IV.2 | Realisasi Fisik Program / Kegiatan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2013..... | 62 |
| Tabel IV.3 | Realisasi Fisik Program / Kegiatan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2014..... | 63 |
| Tabel IV.4 | Realisasi Fisik Program / Kegiatan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2015..... | 63 |
| Tabel IV.5 | Rencana Strategi Tahun 2010-2015..... | 65 |
| Tabel IV.6 | Rencana Strategi Tahun 2010-2015..... | 67 |

# DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar IV.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir..... 55

# DAFTAR LAMPIRAN


Lampiran 1 : Laporan Anggaran dan Realisasi Program/Kegiatan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir (2012-2015)

Lampiran 2 : Laporan Rencana Strategi

Lampiran 3 : Surat Pernyataan Selesai Riset

Lampiran 4 : Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek

Lampiran 5 : Sertifikat TOEFL

Lampiran 6 : Sertifikat Kuliah Kerja Nyata

Lampiran 7 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 8 : Jadwal Penelitian

Lampiran 9 : Tanda Pengesahan Perbaikan Skripsi

Lampiran 10 : Biodata Penulis

# ABSTRAK

**Aulia Rima Meirani/ 222012218/ 2016/ Analisis Good Governance dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir/ Akuntansi Sektor Publik**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana *good governance* dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Dan bagaimana kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana *good governance* dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir dan bagaimana kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bersifat menjelaskan untuk mengetahui *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Analisis data dan teknik analisis adalah analisis kualitaatif dan kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerjadi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir belum berjalan baik dan maksimal yang dapat dilihat dari beberapa indikator.

**Kata Kunci : *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

## ABSTRACT

*Aulia Rima Meirani/ 222012218/ 2016/ Analysis of Good Governance and Human Resource Competency In implementing the Performance-Based Budgeting in the Inspectorate of Ogan Ilir/ Public Sector Accounting*

*The formulation of the problem in this research is how good governance in the implementing of performance-based budgeting in the Inspectorate of Ogan Ilir and how the role of human resources competency in the implementation of performance based budgeting in the Inspectorate of Ogan Ilir. The purpose of this study to find out how good governance in implementing of performance-based budgeting in the Inspectorate of Ogan Ilir and how the role of human resources competency.*

*This study is a descriptive study, a study that is to explain and determine how good governance and human resource competency in implementing performance-based budgeting in the Inspectorate of Ogan Ilir. The data used is secondary data. Data collection techniques in this study using observational techniques ( observation ) and documentation . Analysis of the data and analysis techniques are qualitative and quantitative analysis.*

*The results of this study show that good governance and human resource competencies in implementing the budget based in the Inspectorate of Ogan Ilir has not gone well , and the maximum point that can be seen from several indicators .*



***Keywords : Good Governance and Human Resources Competency***

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sektor publik merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang yang sangat kompleks. Sektor publik dapat dipahami sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik. Usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik tersebut, seringkali dihinggapi suatu penyelewengan atau tindakan yang dapat merugikan banyak orang yang seharusnya hal tersebut tidak terjadi. Adanya berbagai penyelewengan yang marak terjadi menyebabkan kepercayaan terhadap pelaku pengelola keuangan negara semakin hari semakin menipis. Penipisan rasa percaya tersebut terjadi karena uang yang dikelola oleh pemerintah adalah uang yang berasal dari rakyat pada periode tertentu.

Untuk mewujudkan fungsi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang bersih dari penyelewengan dan mengembalikan rasa percaya masyarakat maka diperlukan sistem anggaran yang lebih komprehensif yaitu dengan melakukan penatausahaan atas penerimaan dan pengeluaran daerah secara cermat dan sistematis.

Anggaran sangat diperlukan dalam pelaksanaan program atau rencana kerja pemerintahan daerah. Indra (2010: 191) mengatakan bahwa anggaran sebagai paket pernyataan menyangkut perkiraan penerimaan dan pengeluaran

yang diharapkan akan terjadi dalam satu atau beberapa periode mendatang. Sedangkan Deddi (2009: 48) menyatakan anggaran sebagai pernyataan mengenai estimsi kinerja yang hendak dicapai selama periode tertentu dalam ukuran finansial.

Dalam melaksanakan anggaran tersebut, setiap organisasi pada dasarnya dihadapkan pada berbagai pilihan dalam memilih jenis penganggaran, sebab ada banyak jenis penganggaran yang tersedia. Salah satu anggaran yang digunakan adalah anggaran berbasis kinerja. Anggaran berbasis kinerja disusun untuk mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional, khususnya kelemahan yang disebabkan oleh tidak adanya tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik.

Pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada dasarnya didukung beberapa kebijakan seperti Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Undang-Undang No. 33 Tahun 2005 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Berbagai Undang-Undang tersebut berfungsi sebagai dasar anggaran berbasis kinerja yang mengharuskan pemerintah melakukan reformasi di segala bidang. Anggaran berbasis kinerja didukung oleh sebuah tata kelola pemerintah yang baik *(good governance)* dan pelaksana (sumber daya manusia) yang kompoten.

*Good governance* adalah suatu tata kelola pemerintahan yang baik dalam hal penggunaan wewenang, administrasi, ekonomi, politik untuk mengelola masalah negara dalam semua tingkatan berdasarkan aspek

transparansi, akuntabilitas, partisipasi masyarakat, efisiensi dan efektivitas, dan tanggap terhadap kebutuhan/ masalah masyarakat.

Selain *good governance*, untuk dapat menyusun anggaran berbasis kinerja diperlukan sumber daya manusia yang mampu melaksanakannya. Penyusunan anggaran tersebut tidak hanya dilakukan oleh mesin, namun dibalik itu semua manusia yang memegang kontrol penting dalam penyusunannya. Manusia yang bertugas merancang tujuan, sasaran, dan peran manusia sebagai faktor penentu keberhasilan dari penerapan anggaran berbasis kinerja ini. Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu merealisasikan berbagai tuntutan dari masyarakat.

Edy (2009: 202) mengartikan kompetensi sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompeten tidak hanya dari segi intelektual, namun ada beberapa aspek yang termuat dalam hal kompetensi ini. Hal-hal tersebut antara lain pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif.

Setiap instansi Pemerintah diberi tanggung jawab untuk mengelola anggaran yang bersumber dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang dikelola oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), salah satunya adalah Inspektorat. Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melakukan pengawasan dan penyelenggaraan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah,

pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan dan pelaksanaan urusan Pemerintahan Desa.

Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir adalah Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang pengawasan, yang tugas pokoknya melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang pengawasan, terutama mengenai perumusan kebijakan teknis di bidang pengawasan, pelayanan penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang pengawasan dan pembinaan terhadap seluruh. Struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

Tugas dan tanggung jawabnya sebagai salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) menuntut Inspektorat untuk bisa mengelola dana yang ada dengan baik dan berhati-hati. Adanya sikap kehati-hatian tersebut secara tidak langsung dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat.

**Tabel I.1**
**Pencapaian Program/Kegiatan Anggaran**
**Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir**
**Tahun 2012-15**

| No | Program/Kegiatan | Jumlah | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| 1 | Program Pelayanan Adm. Perkantoran | 8 | 12 | 12 | 13 |
| 2 | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Kebijakan KDH | 4 | 3 | 3 | 7 |
| 5 | Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | 1 | 3 | 3 | 2 |

*Sumber: Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir, 2016*

**Tabel I.2**
**Anggaran dan Realisasi Program/KegiatanPembangunan**
**Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir**
**Tahun 2012-2015**

| No | Kegiatan | Tahun 2012 | | | Tahun 2013 | | | Tahun 2014 | | | Tahun 2015 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Target | Realisasi | % | Target | Realisasi | % | Target | Realisasi | % | Target | Realisasi | % |
| 1 | Program Pelayanan Adm. Perkantoran | 51.900.000 | 42.195.000 | 81,30 | 157.960.000 | 136.281.000 | 86,28 | 157.960.000 | 116.736.000 | 73,90 | 383.700.000 | 262.885.200 | 68,51 |
| 2 | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 78.030.000 | 61.078.177 | 78,28 | 79.700.000 | 68.250.000 | 85,63 | 79.700.000 | 58.800.000 | 73,78 | 478.000.000 | 287.790.000 | 60,21 |
| 3 | Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | 22.500.000 | 19.362.000 | 86,05 | 22.500.000 | 18.885.000 | 83,93 | 27.500.000 | 23.000.000 | 83,64 | 62.500.000 | 44.717.000 | 71,55 |
| 4 | Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH | 1.286.100.000 | 1.070.209.500 | 83,21 | 1.292.800.000 | 1.102.700,000 | 85,30 | 1.310.000.000 | 979.500.000 | 74,77 | 1.622.100.000 | 1.186.372.424 | 73,14 |
| 5 | Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | 85.010.000 | 75.810.000 | 89,18 | 115.000.000 | 91.300.000 | 79,39 | 310.000.000 | 210.290.000 | 67,84 | 50.000.000 | 32.046.887 | 64,09 |
| | | **1.523.540.000** | **1.268.654.677** | **83,27** | **1.667.960.000** | **1.417.416.000** | **84,98** | **1.885.160.000** | **1.388.326.000** | **73,64** | **2.596.300.000** | **1.770.411.511** | **68,19** |

*Sumber : Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir, 2016*

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan bahwa pencapaian program setiap tahunnya terjadi perubahan naik dan turun (tidak konsisten). Sedangkan pada tabel I.2 menunjukkan bahwa target anggaran terhadap realisasi anggaran masih memiliki angka-angka dibawah 100% yang berarti bahwa realisasi yang terjadi lebih kecil dari penentuan target. *Good governance* yang ada pada Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir tampak belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat, kegiatan/ program pembangunan dalam anggaran Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir sering terjadi penurunan, tidak konsisten dan belum mencapai 100%.

Kompetensi sumber daya manusia juga belum maksimal, karena dapat dilihat pada program/ kegiatan peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan, persentase pencapaiannya terjadi penurunan setiap tahunnya dan juga belum mencapai 100%. Bahkan pada tahun 2014 dan 2015, target dinaikkan cukup jauh, namun yang terjadi persentase pencapaiannya turun cukup jauh pula. Dengan demikian, pemerintahan yang baik (*good governance*) dan kompetensi sumber daya manusia merupakan kompenen penting dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja, sehingga anggaran berbasis kinerja bisa mencapai target bahkan melebihi target yang dibuat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja di Inspekstorat Kabupaten Ogan Ilir".**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

a. Bagaimanakah *good governance* dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir?
b. Bagaimanakah kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui *good governance* dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.
b. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

## D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain

a. Bagi Penulis

   Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja.

b. Bagi Dinas Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang mungkin akan bermanfaat bagi instansi dalam upaya mencari jalan keluar untuk setiap masalah yang timbul dengan tujuan mengetahui *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran sumber daya manusia di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

c. Bagi Almamater

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk menjadi landasan penelitian selanjutnya.

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Elvira Zeyn (2011) yang berjudul Pengaruh *Good Governance* dan Standar Akuntansi Pemerintahan terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) apakah penerapan *good governance* dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan sebagai pemoderasi? 2) apakah standar akuntansi pemerintahan dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan sebagai pemoderasi?. Adapun tujuan penelitian ini ialah 1) untuk mengetahui pengaruh penerapan *good governance* dengan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas keuangan sebagai pemoderasi 2) untuk mengetahui pengaruh standar akuntansi pemerintahan deengan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas keuangan sebagai pemoderasi.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner metode survei yang bersifat kausalitas, yaitu yang menunjukan arah hubungan antar variabel berdasarkan konstruksi model penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Metode analisis menggunakan regresi dengan data primer . Data yang dikumpulkan dari pengumpulan survei kepala SKPD di Kabupaten Sukamara Kalimantan Tengah.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil dari pengujian hipotesis di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *good governance* dengan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas keuangan, standar akuntansi pemerintahan dengan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas keuangan, penerapan *good governance* dan standar akuntansi pemerintahan dengan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas keuangan.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Emilda Ihsanti (2014) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah? 2) apakah penerapan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah?. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah, dan 2) untuk menguji pengaruh penerapan SAKD terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara dalam

bentuk pernyataan-pernyataan secara terstruktur dimana setiap responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada alternatif jawaban tertentu saja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mengunakan kuesioner. Data penelitian ini dikumpulkan dengan mendatangi langsung responden dan meminta responden mengisi kuesioner yang diberikan. Analisis data yang digunakan ialah analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Sedangkan penerapan SAKD tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Kadek Marlina Nalarreason, Anantawikrama Tungga Atmadja, dkk yang berjudul Pengaruh *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) apakah *good governance* berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja? 2) apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi angggaran berbasis kinerja?.

Adapun tujuan penelitian ini ialah 1) untuk mengetahui *good governance* berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, 2) untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam adalah metode

kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 12.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

**Tabel II.1**
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

| No | Judul, Penulis, Tahun | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|
| 1 | Pengaruh *Good Governance* dan Standar Akuntansi Pemerintahan terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi (Elvira Zeyn, 2011) | Salah satu variabel sama, penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang sama-sama membahas *good governance* | Penelitian sebelumnya membahas gaya kepemimpinan dan kualitas SDM sedangkan penelitian ini membahas variabel *good governance* dan kompetensi SDM |
| 2 | Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota) (Emilda Ihsanti. 2014) | Salah satu variabel sama, penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang sama-sama membahas kompetensi sumber daya manusia | Penelitian sebelumnya membahas penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, sedangkan penelitian sekarang membahas variabel keduanya *good governance*. Dan juga objek penelitiannya berbeda. |
| 3 | Pengaruh *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Impelementasi Anggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng (Kadek Marlina Nalarreason, Anantawikrama Tungga Atmadja,dkk. 2014) | Penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel good governance dan kompetensi sumber daya manusia, dan juga anggaran berbasis kinerja. | Penelitian sebelumnya menggunakan pengaruh sedangkan penelitian sekarang mengguanakan analisis. Penelitian sebelumnya di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sedangkan penelitian sekarang di Inspektorat Kabaputen Ogan Ilir. |

*Sumber : Penulis, 2016*

## B. Landasan Teori

### 1. *Good Governance*

a. Pengertian *Good Governance*

Kata *governance* berasal dari kata *to govern* (yang berbeda maknanya dengan *to command* atau *to order*) yang artinya memerintah. Istilah *good governance* telah diterjemahkan dalam berbagai istilah, misalnya penyelenggaraan pemerintah yang amanah, tata pemerintahan yang baik, pengelolaan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab. *Good governance* sering diartikan sebagai kepemerintahan yang baik.

Indra (2014: 143) menyatakan bahwa *good governance* diartikan sebagai suatu mekanisme pengelolaan sumber daya dengan substansi dan implementasi yang diarahkan untuk mencapai pembangunan yang efisien dan efektif secara adil. Sedangkan Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 menjelaskan pengertian *good governance* merupakan kepemerintahan yang menjalankan prinsip-prinsip demokrasi, akuntabilitas, transparansi, efektivitas, profesionalitas, dan mendapat dukungan dari masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat ditarik makna lain bahwa *good governance* merupakan tata pemerintahan yang baik dalam mengelola sumber daya demi tercapainya pembangunan yang efisien dan efektif.

b. Prinsip-Prinsip dalam *Good Governance*

Indra (2014: 157-161) menjelaskan bahwa untuk dapat mewujudkan pengelolaan organisasi yang baik beberapa prinsip dasar

yang harus diperhatikan. Berikut ini adalah prinsip-prinsip dalam *good governance*:

1) Kepastian Hukum

Berdasarkan kewenangannya, para pimpinan organisasi sektora publik harus mendukung tegaknya supremasi hukum dengan melakukan berbagai penyuluhan peraturaan perundang-undangan dan menghidupkan kembali nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Di samping itu, para pimpinan organisasi sektor publik perlu mengupayakan adanya peraturan organisasi maupun peraturan publik yang bijaksana dan efektif, serta didukung penegakan hukum yang adil dan tepat.

Instrumen dasar penegakan hukum adalah peraturan perundang-undangan yang ada dengan komitmen politik terhadap penegakan hukum maupun keterpaduan dari sistem yuridis (kepolisian, pengadilan, dan kejaksaan), sedangkan instrumen-instrumen pendukung adalah penyuluhan dan fasilitas *ombudsman*.

Indikator tercapainya prinsip ini, antara lain berkurangnya praktik KKN dan pelanggaran hukum, meningkatnya (kecepatan dan kepastian) proses penegakan hukum, berlakunya nilai/ norma di masyarakat (*living law*), dan adanya kepercayaan masyarakat pada aparat penegak hukum sebagai pembela kebenaran.

2) Keterbukaan

Informasi adalah suatu kebutuhan penting masyarakat untuk berpatisipasi dalam pengelolaan lingkungannya. Berkaitan dengan hal tersebut, para pimpinan organisasi sektor publik perlu proaktif memberikan informasi lengkap tentang kebijakan dan layanan yang disediakannya kepada masyarakat. Para pimpinan organisasi sektor publik perlu menyiapkan kebijakan yang jelas tentang cara mendapatkan informasi. Kebijakan ini akan memperjelas bentuk informasi yang dapat diakses masyarakat ataupun bentuk informasi yang bersifat rahasia, bagaimana cara mendapatkan informasi, lama waktu mendapatkan informasi serta prosedur pengaduan, apabila informasi tidak sampai kepada masyarakat.

Instrumen dasar dari transparansi atau keterbukaan adalah peraturan yang menjamin hak untuk mendapatkan informasi, sedangkan instrumen-instumen pendukung adalah fasilitas basis data dan sarana informasi dan komunikasi dan petunjuk penyebarluasan produk-produk dan informasi yang ada di penyelenggara pemerintah, maupun prosedur pengaduan.

Adapun indikator pencapaian prinsip keterbukaan ini, antara lain bertambahnya wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap penyelenggaraan organisasi sektor publik. Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi sektor publik, meningkatnya jumlah masyarakat yang berpatisipasi dalam

pembangunan lingkungannya, dan berkurangnya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.

3) Akuntabilitas

Seluruh pembuat kebijakan pada semua tingkatan harus memahami bahwa mereka harus mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada masyarakat. Untuk mengukur kinerja mereka secara objektif perlu adanya indikator yang jelas. Sistem pengawasan perlu diperkuat dan hasil audit harus dipublikasikan, dan apabila terdapat kesalahan harus diberi sanksi.

Instrunen dasar akuntabilitas adalah peraturan perundang-undangan yang ada dengan komitmen politik akan akuntabilitas maupun mekanisme pertanggungjawaban, sedangkan instrumen-instrumen pendukungnya adalah pedoman tingkah laku, sistem pemantauan kinerja penyelenggara pemerintahan, dan sistem pengawasan dengan sanksi yang jelas dan tegas.

Indikator pencapaian prinsip ini antara lain meningkatnya kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap organisasi sektor publik, tumbuhnya kesadaran masyarakat, meningkatnya keterwakilan berdasarkan pilihan dan kepentingan masyarakat, dan berkurangnya kasus-kasus KKN.

4) Profesionalisme

Tujuan prinsip ini adalah menciptakan birokrasi profesional dan para pimpinan birokrasi tersebut yang dapat efektif memenuhi

kebutuhan masyarakat. Ini perlu didukung dengan mekanisme penerimaan staf yang efektif, sistem pengembangan karier dan pengembangan staf yang efektif, penilaian, promosi, dan penggajian staf yang wajar.

Instrumen dasar profesionalisme adalah komitmen politik sedangkan instrumen-instrumen pendukungnya adalah sistem pendidikan birokrat, maupun penerimaan, penempatan, evaluasi dan pola karir pegawai yang baik, standar-standar dan indikator kinerja, sistem penghargaan, sistem sanksi dan sistem pembangunan sumber daya manusia.

Adapun indikator pencapaian prinsip ini antara lain meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari pelayanan masyarakat, berkurangnya pengaduan masyarakat, berkurang KKN, mendapatkan ISO pelayanan, dan dilakukannya tes "*fit and proper*" terhadap pegawai.

5) Partisipasi

Partisipasi bermaksud untuk menjamin agar setiap kebijakan yang diambil oleh para pimpinan organisasi publik, mencerminkan aspirasi masyarakat. Dalam rangka mengantisipasi berbagai isu yang ada, para pimpinan organisasi sektor publik menyediakan mekanisme saluran komunikasi agar masyarakat dapat mengutarakan pendapatnya. Bentuk lain untuk merangsang keterlibatan masyarakat adalah melalui perencanaan partisipatif

untuk menyiapkan agenda pembangunan, pemantauan, evaluasi dan pengawasan secara partisipatif, dan mekanisme konsultasi untuk menyelesaikan isu sektoral.

Instrumen dasar partisipasi adalah peraturan yang menjamin hak untuk menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan, sedangkan instrumen-instrumen pendukung adalah pedoman-pedoman pemerintahan partisipatif yang mengakomodasi hak penyampaian pendapat dalam segala proses perumusan kebijakan dan peraturan, proses penyusunan strategi pembangunan, tata ruang, program pembangunan, penganggaran, pengadaan, dan pemantauan.

Indikator pencapaian prinsip ini antara lain meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada organisasi sektor publik, meningkatnya jumlah masyarakat yang berpatisipasi dalam pembangunan lingkungannya, meningkatnya kuantitas dan kualitas masukan (kritik dan saran) untuk pembangunan daerah, dan terjadinya perubahan sikap masyarakat menjadi lebih peduli terhadap setiap langkah pembangunan.

6) Kesetaraan

Tujuan dari prinsip ini adalah untuk menjamin agar kepentingan pihak-pihak yang kurang beruntung, seperti mereka yang miskin dan lemah, tetap terakomodasi dalam proses pengambilan keputusan. Selanjutnya, para pimpinan organisasi

publik harus memahami bahwa diperlukan kebijakan khusus untuk menjamin adanya kesetaraan terhadap wanita dan kaum minoritas, baik dalam lembaga eksekutif dan legislatif.

Instrumen dasar kesetaraan adalah peraturan perundang-undangan yang menjamin kesetaraan dengan komitmen politik terhadap penegakan dan perlindungan HAM, sedangkan instrumen-instrumen pendukung adalah penyuluhan dan fasilitass *ombudsman*. Indikator pencapaian prinsip ini adalah berkurangnya kasus diskriminasim adanya kesetaraan gender, dan meningkatnya pengisian jabatan sesuai ketentuan.

7) Daya Tanggap

Para pimpinan organisasi sektor publik perlu membangun jalur komunikasi untuk menampung aspirasi masyarakat dalam hal penyusunan kebijakan. Ini dapat berupa forum masyarakat, *talk show*, layanan *hotline*, prosedur komplain. Sebagai fungsi pelayan masyarakat, para pimpinan organisasi sektor publik perlu mengoptimalkan pendekatan kemasyarakatan dan secara periodik mengumpulkan pendapat masyarakat.

Insturmen dasar prinsip daya tanggap adalah komitmen politik untuk menerima aspirasi dan mengakomodasikan kepentingan masyarakat, sedangkan instrumen-instrumen pendukungnya adalah penyediaan fasilitas komunikasi, kotak saran

dan layanan *hotline*, prosedur dan fasilitas pengaduan, dan prosedur banding pada pengadilan.

Indikator pencapaian prinsip ini antara lain meningkatnya kepercayaan masyarakat pada organisasi sektor publik, tumbuhnya kesadaran masyarakat, meningkatnya jumlah masyarakat yang berpatisipasi dalam pembangunan di lingkungannya, dan berkurangnya jumlah pengaduan.

8) Wawasan ke Depan

Tujuan penyusunan visi dan strategi adalah untuk memberikan arah pembangunan secara umum, sehingga dapat membantu dalam penggunaan sumber daya secara lebih efektif. Untuk menjadi visi yang dapat diterima secara luas, visi tersebut perlu disusun secara terbuka dan transparan, dengan didukung partisipasi masyarakat, kelompok-kelompok masyarakat yang peduli, serta kalangan dunia usaha.

Instrumen dasarnya adalah komitmen politik pada masa depan Indonesia secara umum dan masa depan organisasi secara khusus, sedangkan instrumen-instrumen pendukungnya adalah proses perencanaan partisipatif, peraturan-peraturan yang memberikan kekuatan hukum pada visi, strategi, dan rencana pembangunan.

Indikator tercapainya prinsip ini, yaitu adanya visi dan strategi yang jelas dan mapan dengan kekuatan hukum yang sesuai,

adanya dukungan dari pelaku dalam pelaksanaan visi dan strategi dan adanya kesesuaian dan konsistensi antara perencanaan dan anggaran.

9) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan oleh lembaga berwenang perlu memberi peluang bagi masyarakat dan organisasi masyarakat untuk berpatisipasi aktif dalam pemantauan, evaluasi, dan pengawasan kerja sesuai bidangnya. Walaupun demikian tetap diperlukan adanya auditor independen dari luar dan hasil audit perlu di publikasikan kepada masyarakat.

Instrumen dasar dari pengawasan adalah peraturan perundang-undangan yang ada dengan disertai komitmen politik, sedangkan instrumen-instrumen pendukungnya adalah sistem pengawasan dan fasilitas atau lembaga pengawasan. Indikator tercapainya prinsip ini adalah meningkatnya masukan dari masyarakat terhadap penyimpangan (pemborosan, penyalahgunaan wewenang, dan lain-lain) melalui media massa dan berkurangnya penyimpangan.

10) Efisiensi dan Efektivitas

Pelayanan masyarakat harus mengutamakan kepuasan masyarakat, dan didukung mekanisme penganggaran serta pengawasan yang rasional dan transparan. Instrumen dasar dari efisiensi dan efektivitas adalah komitmen politik, sedangkan

instrumen pendukungnya adalah struktur pemerintahan yang sesuai kepentingan masyarakat, adanya strandar-standar dan indikator kinerja untuk menilai efektivitas pelayanan, pembukuan keuangan yang memungkinkan diketahuinya satuan biaya, dan adanya survei kepuasan masyarakat.

Indikator pencapaian prinsip ini adalah meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari pelayanan masyarakat, berkurangnya penyimpangan pembelanjaan, berkurangnya biaya operasional pelayanan dan mendapatkan ISO pelayanan.

c. Tujuan *Good Governance*

Penerapan dari *good governance* bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran pemerintah yang ditetapkan telah tercapai dan aset pemerintah terjaga baik. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M/PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Biroksi menyebutkan tujuan *good governance* adalah:

1) Birokrasi yang bersih, adalah birokrasi yang sistem dan aparaturnya bekerja atas dasar aturan dan koridor nilai-nilai yang dapat mencegah timbulnya berbagai tindak penyimpangan dan perbuatan tercela seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme.
2) Birokrasi yang efisien, efektif, dan produktif, adalah biroksi yang mampu memberikan dampak kerja positif (manfaat) kepada

masyarakat dan mampu menjalankan tugas dengan tepat, cermat, berdayaguna, dan tepat guna (hemat waktu, tenaga, dan biaya)

3) Birokrasi yang transparan, adalah birokrasi yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperolch informasi yang benar dn tidak diskriminatif dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

4) Birokrasi yang melayani masyarakat, adalah birokrasi yang tidak minta dilayani masyarakat, tetapi birokrasi yang memberikan pelayanan prima kepada publik.

5) Birokrasi yang akuntabel, adalah birokrasi yang bertangggungjawab atas setiap proses dan kinerja atau hasil akhir dari program maupun kegiatan, sehubungan dengan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan.

d. Fungsi *Good Governance*

*Good governance* memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui supervise atau pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yang berlaku.

Dengan menerapkan *good governance* suatu entitas diharapkan dapat :

1) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu entitas dalam usahanya mencapai tujuan entitas tersebut.
2) Meningkatkan nilai suatu entitas sekaligus dapat meningkatkan citra entitas tersebut kepada publik luas dalam jangka panjang.
3) Melindungi hak dan kewajiban para *stakeholders.*
4) Memberikan kerangka acuan yang memungkinkan pengawasan dapat berjalan secara efektif sehingga tercipta mekanisme *checks and balances* di suatu entitas.

**2. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

a. Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukan hal yang baru. Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Edy (2009: 203) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang diterapkan. Pengertian lain berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil

berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya. Sedangkan Wibowo (2010: 324) menyebutkan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau keunggulan yang dimiliki oleh seorang pemimpin atau staf yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi/ pemerintahan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi/pemerintahan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Edy (2009: 3) mengartikan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi/ pemerintahan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya

modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi suatu organisasi itu untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti *intelligence, creativity,* dan *imagination,* tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

c. Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Edy (2009: 206) mengatakan ada beberapa karakteristik kompetensi, yaitu:

1) *Motives* (motivasi), adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
2) *Traits* (sifat), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3) *Self concept* (konsep diri), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4) *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan komptensi yang kompleks.
5) *Skills* (kemampuan), adalah kemampuan untuk melaksakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Komponen kompetensi yang motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesengajaan) yang mendorong sejumlah motif aatau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil.

d. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Beberapa manfaat dari penggunaan kompetensi adalah :

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar yaitu keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.
2) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang baik.
3) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi "ramping" mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk di mobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangan sistem remunerasi (imbalan) yang dianggap lebih adil.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

e. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hutapea dan Nurianna (2008: 28) mengatakan ada beberapa indikator kompetensi sumber daya manusia, yaitu:

1) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:
   a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
   b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik.
   c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.
2) Keterampilan meliputi:
   a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
   b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3) Sikap kerja, meliputi:
   a) Memiliki kemampuan dalam berkreativitas dalam bekerja.
   b) Adanya semangat kerja yang tinggi.

c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

**3. Anggaran Sektor Publik**

a) Pengertian Anggaran

Anggaran berisi rencana kegiatan yang direpresentasikan dalam bentuk rencana perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter. Deddy (2009: 48) mendefinisikan anggaran sebagai pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu dalam ukuran finansial. Pembuatan anggaran dalam organisasi sektor publik, terutama pemerintah, merupakan sebuah proses yang cukup rumit dan mengandung muatan politis yang cukup signifikan. Indra (2010: 191) menyatakan anggaran sebagai paket pernyataan menyangkut perkiraan penerimaan dan pengeluaran yang diharapkan akan terjadi dalam satu atau beberapa periode mendatang. Sedangkan Abdul (2007: 164) menyebutkan bahwa anggaran adalah sebuah rencana yang disusun dalam bentuk kuantitatif dalam satuan moneter untuk satu periode dan periode anggaran biasanya dalam jangka waktu setahun.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa anggaran adalah suatu rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk finansial meliputi usulan pengeluaran yang diperkirakan untuk satu periode waktu serta dikembangkan untuk melayani berbagai tujuan termasuk pengendaian keuangan, rencana

manajemen, prioritas dari pengguna dana dan pertanggungjawaban kepada publik.

b) Karakteristik Anggaran Sektor Publik

Indra (2010: 192) menyatakan ada 5 karakteristik anggaran sektor publik sebagai berikut:

1) Anggaran yang dinyatakan dalam satuan keuangan dan satuan nonkeuangan.
2) Anggaran umumnya mencakup jangka waktu tertentu, satu atau beberapa tahun.
3) Anggaran berisi komitmen atau kesanggupan manajemen untuk mencapai sasaran yang diterapkan.
4) Usulan anggaran ditelah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusun anggaran.
5) Anggaran yang telah disusun hanya dapat diubah dalam kondisi tertentu.

c) Fungsi Anggaran

Indra (2010: 191-192) mengatakan anggaran berfungsi sebagai berikut:

1) Anggaran merupakan hasil akhir proses penyusunan rencana kerja.
2) Anggaran merupakan cetak biru aktivitas yang akan dilaksanakan di masa mendatang.
3) Anggaran sebagai alat komunikasi intern yang menghubungkan berbagai unit kerja dan mekanisme kerja antara atasan dan bawahan.

4) Anggaran sebagai alat pengendalian unit kerja.

5) Anggaran sebagai alat motivasi dan persuasi tindakan efektif dan efisien dalam pencapaian visi organisasi.

6) Anggaran merupakan instrumen politik.

7) Anggaran merupakan instrumen kebijakan fiskal.

**4. Anggaran Berbasis Kinerja**

a) Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja (*Perfomance based budgeting*) pada dasarnya adalah sebuah sistem penganggaran yang berorientasi pada output. Abdul (2007: 177) mengartikan anggaran berbasis kinerja adalah metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapain hasil dari keluaran tersebut. Keluaran dan hasil tersebut dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kinerja. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 menyatakan pengertian anggaran berbasis kinerja yaitu suatu pendekatan dalam penyusunan anggaran yang didasarkan pada kinerja atauprestasi kerja yang ingin dicapai.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta

memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah.

Anggaran yang disusun dengan pendekatan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Suatu anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil karya (output) dari perencanaan alokasi biaya (input) yang ditetapkan.
2) Keluaran (output) menunjukkan produk (barang/ jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan (input yang digunakan).
3) Input (masukan) adalah besarnya daya, sumber daya manusia, material, waktu, sarana dan prasarana, data, dan informasi yang diperlukan yang digunakan untuk melaksanakan program atau kegiatan sesuai dengan masukan (input) yang digunakan.
4) Kinerja ditunjukkan oleh hubungan input (masukan) dengan output (keluaran).

b) Karakteristik Anggaran Berbasis Kinerja

Karakteristik anggaran berbasis kinerja dalam rangka penerapan anggaran berbasis kinerja adalah sebagai berikut:

1) Pengeluaran anggaran didasarkan pada *outcome* yang ingin dicapai.
2) Adanya hubungan antara masukan dan keluaran yang ingin dicapai.
3) Adanya peranan indikator efektivitas dalam proses penyusunan anggaran berbasi kinerja.
4) Adanya penyusunan target kinerja dalam anggaran berbasis kinerja.

c) Prinsip Anggaran Berbasis Kinerja

Abdul (2007: 178) menjelaskan prinsip- prinsip anggaran berbasis kinerja yaitu:

1) Transparansi dan Akuntabilitas Anggaran

Anggaran harus dapat menyajikan informasi yang jelas mengenai tujuan, sasaran, hasil, dan manfaat yang diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan atau proyek yang dianggarkan. Anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup masyarakat. Masyarakat juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut.

2) Disiplin Anggaran

Pendapatan yang direncanakan merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan. Sedangkan belanja yang dianggarkan pada setiap pos/ pasal merupakan batas tertinggi pengeluaran belanja. Penganggaran pengeluaran harus didukung dengan adanya kepastian tersedianya penerimaan dalam jumlah yang cukup dan tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan/ proyek yang belum/ tidak tersedia anggarannya. Dengan kata lain, bahwa penggunaan setiap pos anggaran harus sesuai dengan kegiatan/proyek yang diusulkan.

3) Keadilan Anggaran

Pemerintah daerah wajib mengalokasikan penggunaan anggarannya secara adil agar dapat dinikmati oleh seluruh kelompok masyarakat tanpa diskriminasi dalam pemberian pelayanan.

4) Efisiensi dan Efektivitas Anggaran

Penyusunan anggaran hendaknya dilakukan berlandaskan azas efisiensi, tepat guna, tepat waktu pelaksanaan, dan penggunaannya dapat dipertanggungjawabkan. Dana yang tersedia harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan peningkatan dan kesejahteraan yang maksimal untuk kepentingan *stakeholders.*

5) Disusun dengan Pendekatan Kinerja.

Anggaran yang disusun dengan pendekatan kinerja mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja (*output/ outcome*) dari perencanaan alokasi biaya atau input yang telah ditetapkan. Selain itu harus mampu menumbuhkan profesionalisme kerja di setiap organisasi kerja yang terkait.

d) Tujuan Anggaran Berbasis Kinerja

Ada 3 tujuan anggaran berbasis kinerja, yaitu:

1) Menunjukkan keterkaitan antara pendanaan dan prestasi kerja yang akan dicapai (*directly linkages between performance and budget*)
2) Meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelaksanaan (*operational efficiency*).

3) Meningkatkan fleksibilitas dan akuntabilitas unit dalam melaksanakan tugas dan pengelolaan anggaran (*more flexibility and accountability*).

e) Manfaat Anggaran Berbasis Kinerja

Mardiasmo (2009: 63) mengemukakan pentingnya anggaran berbasis kinerja bagi pemerintahan, karena beberapa alasan yaitu:

1) Anggaran merupakan alat bagi pemerintah untuk mengarahkan pembangunan sosial ekonomi, menjamin kesinambungan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
2) Anggaran diperlukan karena adanya kebutuhan dan keinginan masyarakat yang tak terbatas dan terus berkembang, sedangkan sumber daya yang ada terbatas.
3) Anggaran diperlukan untuk meyakinkan bahwa pemerintah telah bertanggung jawab terhadap masyarakat. Dalam hal ini anggaran publik merupakan instrumen pelaksanaan akuntabilitas publik oleh lembaga-lembaga publik yang ada.

f) Elemen-elemen Anggaran Berbasis Kinerja

Abdul (2007: 177) menyebutkan ada elemen-elemen penting yang harus ditetapkan terlebih dahulu dalam anggaran berbasis kinerja adalah:

1) Tujuan yang disepakati dan ukuran pencapaiannya.
2) Pengumpulan informasi yang sistematis atas realisasi pencapaian kinerja dapat diandalkan dan konsisten.

Mardiasmo (2009: 21) menjelaskan terdapat elemen-elemen yang harus diterapkan, yaitu:

1) Visi dan Misi Yang Hendak Dicapai

Visi mengacu pada hal yang ingin dicapai oleh pemerintah dalam jangka panjang, sedangkan misi adalah kerangka yang menggambarkan bagaimana visi akan dicapai.

2) Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran lebih lanjut dari visi dan misi. Tujuan tergambar dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) yang menunjukkan tahapan-tahapan yang harus dilalui dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

3) Sasaran

Sasaran menggambarkan langkah-langkah yang spesifik dan terukur untuk mencapai tujuan. Kriteria sasaran yang baik adalah dilakukan dengan menggunakan kriteria spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan ada batasan waktu (*specific, measurable, achievable, relevant, timely*).

4) Program

Program adalah sekumpulan kegiatan yang akan dilaksanakan sebagai bagian dari usaha untuk mencapai serangkaian tujuan dan sasaran.

5) Kegiatan

Kegiatan adalah serangkaian pelayanan yang mempunyai maksud menghasilkan output dan hasil yang penting untuk pencapaian program.

g) Unsur-unsur Pokok Anggaran Berbasis Kinerja

Dalam rangka penerapan anggaran berbasis kinerja terdapat unsur-unsur yang harus dipahami dengan baik oleh semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Beberapa unsur-unsur pokok anggaran berbasis kinerja yang harus dipahami, yaitu:

1) Pengeluaran pemerintah dikelompokan menurut program dan kegiatan.
2) *Perfomance measurement* (pengukuran hasil kinerja).
3) *Program reporting* (pelaporan program).

h) Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Bidang keuangan sektor publik, sistem manajemen keuangan yang baik dan mampu mewujudkan prinsip-prinsip good government, termasuk didalamnya sistem perencanaan dan pelaksanaan anggaran. Transparansi adalah keterbukaan dalam proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan anggaran pemerintah. Hal tersebut memberi arti bahwa masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat.

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban publik yang berarti bahwa proses penganggaran mulai dari perencanaan, penyusunan, dan

pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. *Value for money* adalah diterapkannya tiga prinsip dalam proses penganggaran yaitu ekonomi, efektif, dan efisien. Ekonomi berkaitan dengan pemilihan dan penggunaan sumber daya dalam jumlah dan kualitas tertentu pada harga yang paling murah. Efisiensi berarti penggunaan dana masyarakat tersebut menghasilkan output yang maksimal atau berdaya guna. Efektivitas berarti penggunaan anggaran tersebut harus mencapai target atau tujuan untuk kepentingan publik.

Dalam penerapan anggaran berbasis kinerja, lima komponen pokok yang harus bekerja dengan baik yaitu:

1) Satuan kinerja yaitu sebagai penanggung jawab pelaksana kegiatan untuk mencapai output yang diharapkan dari kegiatan/ sub kegiatan.
2) Kegiatan merupakan serangkaian tindakan yang akan dilaksanakan satuan kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya untuk menghasilkan output yang ditentukan.
3) Output (keluaran) merupakan hasil dari pelaksanaan kegiatan satuan kerja.
4) Standar biaya merupakan perhitungan biaya input dan biaya output didasarkan pada standar biaya yang ditetapkan.
5) Jenis belanja ialah setiap rencana belanja harus dibebankan pada jenis belanja sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan oleh Menteri Keuangan.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2014: 53-55) menjelaskan jenis penelitian ini menurut tingkat eksplansinya dibagi tiga macam yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

   Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komparatif

   Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan yang variabelnya sama dengan variabel mandiri tetapi yang untuk lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

   Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir yang beralamat di Komplek Perkantoran Terpadu Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir Tanjung Senai Indralaya Kabupaten Ogan Ilir.

## C. Operasionalisasi Variabel

Adapun operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

**Tabel III.1**
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator |
|---|---|---|
| *Good Governance* dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja | Suatu mekanisme pengelolaan sumber daya dengan substansi dan implementasikan diarahkan untuk pembangunan yang efisien dan efektif secara adil | 1. Kepastian hukum<br>2. Keterbukaan<br>3. Akuntabilitas<br>4. Profesionalisme<br>5. Partisipasi<br>6. Kesetaraan<br>7. Daya tanggap<br>8. Wawasan ke depan<br>9. Pengawasan<br>10. Efisiensi dan Efektivitas |
| Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja | Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang diterapkan | 1. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan<br>2. Keterampilan individu<br>3. Sikap kerja |

*Sumber : Penulis, 2016*

## D. Data yang Diperlukan

Nur dan Bambang (2009: 146-147) menjelaskan data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi:

1. Data Primer

   Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain).

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa laporan anggaran realisasi fisik dan keuangan dari tahun 2012-2015 Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. struktur organisasi karyawan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir, daftar urut kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

## E. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2014: 193-205) mengatakan cara atau teknik pengumpulan data, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. *Innterview* (wawancara)

   Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuesioner (angket)

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

   Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematik terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *interview* (wawancara) dan dokumentasi. Wawancara dilakukan cara berkomunikasi langsung dengan pegawai Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data-data (mencatat atau mengcopy) dari Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

## F. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Sugiyono (2012: 13-14) menjelaskan bahwa analisis data dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir dengan menggunakan data berbentuk

kata Analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir dengan menggunakan data berbentuk angka kemudian dijelaskan menggunakan kata-kata.

2. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan cara:

a. Mengumpulkan data berupa anggaran program/ kegiatan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.
b. Menganalisis kuantitas pencapaian program anggaran Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.
c. Menganalisis persentase pencapaian hasil dari target anggaran dengan anggaran yang direalisasikan.

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Hasil Penelitian

### 1. Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir

Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ilir Nomor Tahun tentang Oganisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir, dan Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 17 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten. Inspektorat Kabupaten berkedudukan sebagai unsur pengawas pemerintah daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administrasi mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir, dan Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 17 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten. Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir beralamat di Komplek Perkantoran Terbaru Tanjung Senai Kabupaten Ogan Ilir.

Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud diatas Inspektorat Kabupaten mempunyai fungsi:

a. Perumusan kebijakan teknis pengawasan
b. Perencanaan program pengawasan
c. Penyelenggaraan pemeriksaan dan evaluasi hasil pengawasan
d. Penyelenggaraan pengusutan terhadap indikator tindak penyimpangan
e. Fasilitas pengawasan
f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

**2. Strategi dan Prioritas Pembangunan Daerah**

Strategi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir untuk mencapai Visi, Misi adalah sebagai berikut :

a. Menegakkan peraturan disiplin PNS guna meningkatkan kinerja aparatur pengelola keuangan dan asset daerah;
b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana Inspektorat guna meningkatkan kinerja Inspektorat dalam melaksanakan pengawasan;
c. Memberikan sanksi terhadap aparatur yang melakukan tindakan penyalahgunaan wewenang, guna pemberantasan KKN;
d. Memperhatikan dan menindaklanjuti kontrol masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan guna mewujudkan pelayanan yang baik / prima terhadap masyarakat.

**3. Tujuan Dan Sasaran**

Tujuan yang hendak dicapai adalah:

a. Terwujudnya Aparatur Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir yang mampu mengemban tugas sesuai dengan tuntutan masyarakat;
b. Terwujudnya pembangunan yang bersih dari praktek KKN;
c. Terwujudnya pelayanan yang prima dalam penyelenggaraan pemerintahan;
d. Terwujudnya tertib administrasi dalam penyelenggaraan pembangunan;
e. Terwujudnya pelaksanaan ketentuan hukum secara adil dan konsisten;
f. Terwujudnya nilai ekonomis, daya guna, hasil guna perangkat kerja yang dibutuhkan serta dapat memahami dan menaati prosedur pengadaan sarana dan prasarana;
g. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penggunaan anggaran yang dilaksanakan perangkat daerah dalam kegiatan penyelenggaraan pemerintahan daerah, apakah telah sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan.

Sasaran yang hendak dicapai adalah:

a. Terlaksananya pengawasan terhadap penyelenggaraan pembangunan, dan pemerintahan;
b. Terlaksananya penelitian kebenaran atas pengaduan masyarakat terhadap penyelenggaraan pembangunan baik fisik maupun non fisik;
c. Terwujudnya aparatur Kabupaten Ogan Ilir yang disiplin dan profesionalisme;

d. Terlaksananya pengawasan terhadap administrasi pemerintahan;

e. Terlaksananya pengawasan terhadap administrasi keuangan pembangunan;

f. Tersedianya peraturan perundang-undangan yang tidak memberikan peluang terhadap praktek KKN;

g. Meningkatnya aparatur negara yang bermoral baik dalam penyelenggaraan pemerintahan.

**4. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir**

a. Visi

Visi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir adalah terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa berdasarkan aparatur yang professional.

b. Misi

Misi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir, antara lain:

1) Melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan pembangunan baik fisik maupun non fisik serta meningkatkan manajemen tata kelola keuangan dan aset daerah.

2) Meningkatkan disiplin PNS Kabupaten Ogan Ilir.

3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur, sarana, dan prasarana pengawasan.

**5. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Ogan Ilir. Untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan kepada Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir, struktur organisasi Inspektorat terdiri atas Inspektur membawahi 1 Sekretaris, 4 Inspektur Pembantu, 3 Kepala Sub Bagian, dan 1 kelompok jabatan fungsional. Adapun bagan struktur organisasi yaitu:

1) Inspektur

a) Tugas

Inspektur mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah dan pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan.

b) Fungsi

(1) Pengendalian terhadap penyelenggaraan tugas Inspektorat;

(2) Perumusan kebijakan teknis dan fasilitasi di bidang Pengawasan;

(3) Perencanaan program pengawasan;

(4) Pemeriksaan, pengusutan kebenaran laporan/pengaduan terhadap penyimpangan/ penyalahgunaan, pengujian, dan

penilaian dalam tugas pengawasa dan urusan lainnya yang menjadi kewenangan dan petunjuk;

(5) Pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana Inspektorat;

(6) Pelayanan teknis administratif dan fungsional.

2) Sekretariat

a) Tugas

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi, pelaporan, dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi.

b) Fungsi

(1) Penyusunan rencana kerja sekretariat;

(2) Penyusunan program kerja pengawasan tahunan;

(3) Perumusan kebijakan teknis kesekretariatan;

(4) Penyelenggaraan urusan umum;

(5) Penyelenggaraan urusan kepegawaian;

(6) Penyelenggaraan urusan keuangan dan perencanaan;

(7) Penyelenggaraan urusan evaluasi;

(8) Penyelenggaraan urusan evaluasi dan pelaporan hasil pengawasan;

(9) Pengoordinasian penatausahaan tindaklanjut hasi pengawasan;

(10) Pengoordinasian penyelenggaraan tugas satuan organisasi; dan

(11) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja sekretariat.

Sekretariat terdiri dari:

1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

a) Tugas

Menyelenggarakan urusan umum dan kepegawaian.

b) Fungsi

(1) Penyusunan rencana kerja subbagian umum dan kepegawaian;

(2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis urusan umum dan kepegawaian;

(3) Penyelenggaraan urusan surat menyurat, kearsipan, kepustakaan, dokumentasi, informasi, perlengkapan, dan rumah tangga; dan

(4) Penyusunan bahan rencana kebutuhan pegawai, pengembangan pegawai, kepangkatan, hak dan kewajiban pegawai, pembinaan pegawai serta tata usaha kepegawaian.

2) Sub Bagian Keuangan Perencanaan

a) Tugas

Menyelenggarakan urusan keuangan dan perencanaan.

b) Fungsi

(1) Penyusunan Rencana kerja sub bagian perencanaan dan keuangan;

(2) Menyusun bahan perencanaan kegiatan teknis unsur perencanaan dan keuangan;

(3) Pembinaan dan pengoordinasian pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pemerintahan desa di bidang keuangan;

(4) Pembinaan dan pengoordinasian hasil pengawasan dan tindak lanjut hasil pengawasan bidang keuangan;

(5) Pembinaan dan pengoordinasian pengususan terhadap indikator tindak penyimpangan dibidang keuangan; dan

(6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja Inspektur Pembantu Bidang Keuangan.

3) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan

a) Tugas

Menyelenggarakan urusan Evaluasi dan Pelaporan.

b) Fungsi

(1) Menyelenggarakan urusan evaluasi dan pelaporan hasil pengawasan;

(2) Mengoordinasikan penatausahaan tindaklanjut hasil pengawasan;

(3) Menyusun dan mengoordinasi penyelenggaraan tugas satuan Organisasi; dan

(4) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja sekretariat.

3) Inspektur Pembantu Bidang Kekayaan

a) Tugas

Menyelenggarakan pengawasan bidang kekayaan.

b) Fungsi

(1) Penyusunan rencana kerja Inspektur Pembantu Bidang Kekayaan;

(2) Perumusan kebijakan teknis pengawasan bidang kekayaan;

(3) Pembinaan dan pengoordinasian pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah dan pemerintahan desa di bidang kekayaan;

(4) Pembinaan dan pengoordinasian hasil pengawasan dan tindaklanjut hasil pengawasan bidang kekayaan;

(5) Pembinaan dan pengoordinasian pengusulan terhadap indikasi tindak penyimpangan dibidang kekayaan; dan

(6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja Inspektur pembantu Bidang Kekayaan.

4) Inspektur Pembantu Bidang Aparatur

a) Tugas

Menyelenggarakan pengawasan bidang aparatur.

b) Fungsi

(1) Penyusunan rencana kerja Inspektur Pembantu Bidang Aparatur;

(2) Perumusan kebijakan teknis pengawasan bidang aparatur;

(3) Pembinaan dan pengoordinasian pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah dan pemerintahan desa di bidang aparatur;

(4) Pembinaan dan pengoordinasian hasil pengawasan dan tindaklanjut hasil pengawasan bidang aparatur;

(5) Pembinaan dan pengoordinasian pengusulan terhadap indikasi tindak penyimpangan di bidang aparatur; dan

(6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja Inspektur Pembantu Bidang Aparatur.

5) Inspektur Pembantu Bidang Kinerja

a) Tugas

Menyelenggarakan pengawasan bidang kinerja.

b) Fungsi

(1) Penyusunan rencana kerja Inspektur Pembantu Bidang Kinerja;

(2) Perumusan kebijakan teknis pengawasan bidang kinerja;

(3) Pembinaan dan pengoordinasian pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah dan pemerintahan desa di bidang kinerja;

(4) Pembinaan dan pengoordinasian hasil pengawasan dan tindaklanjut hasil pengawasan bidang kinerja;

(5) Pembinaan dan pengoordinasian pengusulan terhadap indikasi tindak penyimpangan di bidang kinerja; dan

(6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja Inspektur Pembantu Bidang Kinerja.

6) Inspektur Pembantu Bidang Keuangan

a) Tugas

Menyelenggarakan pengawasan bidang keuangan.

b) Fungsi

(1) Penyusunan rencana kerja Inspektur Pembantu Bidang Keuangan;

(2) Perumusan kebijakan teknis pengawasan bidang Keuangan;

(3) Pembinaan dan pengoordinasian pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah dan pemerintahan desa dibidang Keuangan;

(4) Pembinaan dan pengoordinasian hasil pengawasan dan tindaklanjut hasil pengawasan bidang Keuangan;

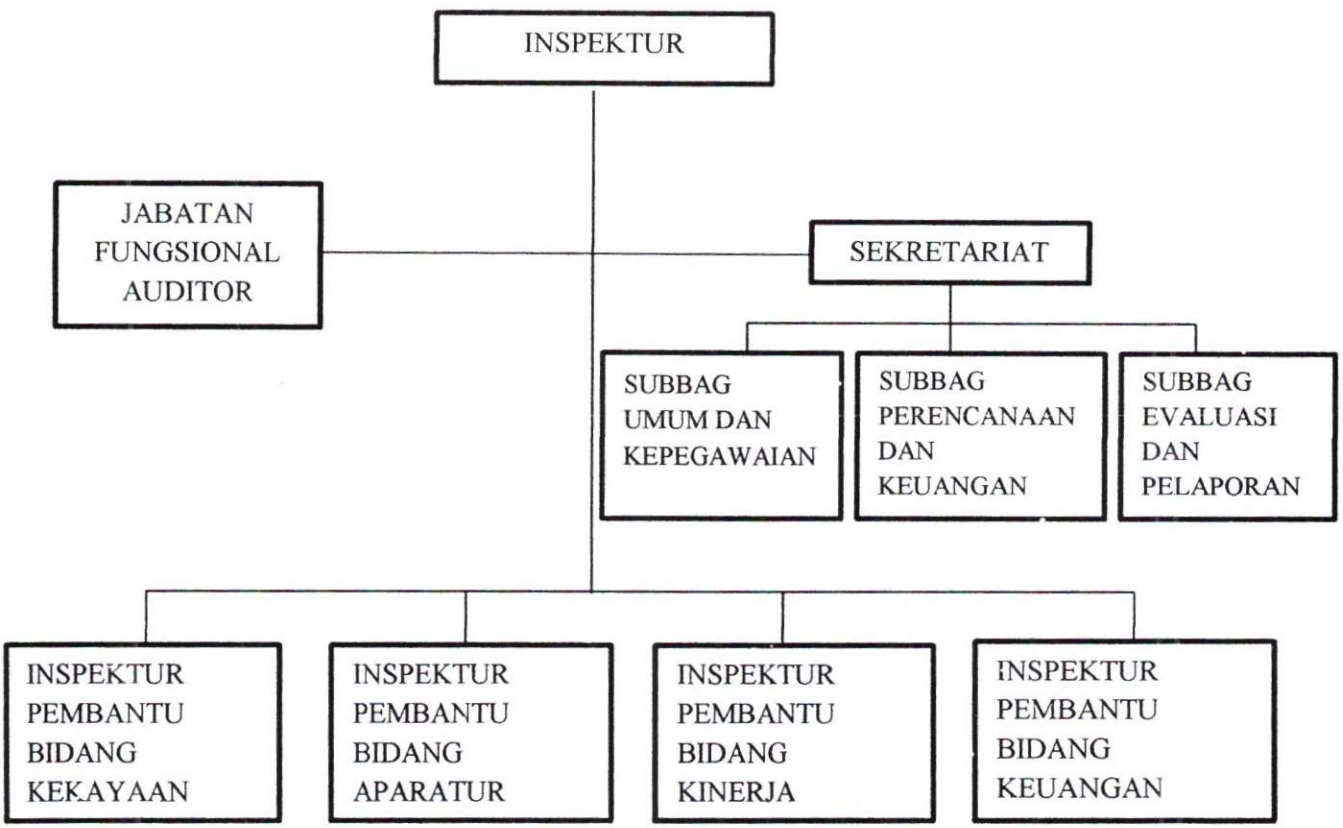
(5) Pembinaan dan pengoordinasian pengusulan terhadap indikasi tindak penyimpangan dibidang Keuangan; dan

(6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja Inspektur pembantu Bidang Keuangan.

7) Jabatan Fungsional Auditor

Jabatan fungsional auditor mempunyai tugas melaksanakan kegiatan tugas Inspektorat Kabupaten sesuai dengan keahlian. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 24 tahun 2013 dalam Struktural Organisasi Inspektorat Kabupaten ditetapkan kelompok Jabatan Fungsional. per tanggal 31 Desember 2013 jumlah Jabatan Auditor berjumlah 5 orang.

**Gambar IV.1**
**Struktur Organisasi**
**Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir**




*Sumber: Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir, 2016*

**6. Good Governance Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja**

a. Kepastian Hukum

Peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah diantaranya Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Undang-Undang No.33 Tahun 2005 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 17 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

Aturan hukum di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir sudah ada namun penegakan hukum yang tegas. Hal ini dapat dilihat dari Rencana Strategis tahun 2010-2015 dalam tujuan programnya adalah terwujudnya pembangunan yang bersih dari praktek KKN, dengan indikator sasaran (capaian programnya) yaitu meningkatnya pengawasan pembangunan dan pemerintahan yang bersih mencapai 60%.

b. Keterbukaan

Transparansi atau keterbukaan dapat dilihat dari tersedianya informasi yang mudah diperoleh dan di akses oleh publik. Informasi yang berupa dokumen di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir tidak di akses

secara luas kepada publik dan juga sulit untuk di jangkau yaitu keterbukaan mengenai keuangan, operasional, dan pengambilan keputusan. Sehingga publik sulit untuk mengikuti peerkembangan yang ada di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

c. Akuntabilitas

Akuntabilitas di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir belum baik hal ini dapat dilihat dari tidak adanya pemberitahuan mengenai informasi keuangan kepada masyarakat, menilai pertanggungjawaban, dan pelaporan. Istrumen pendukung dari akuntabilitas juga belum lengkap yakni pedoman tingkah laku dan sistem pemantauan kinerja penyelenggara pemerintahan dan sistem pengawasan dengan sanksi yang jelas dan tegas belum dijalankan. Instrumen dasar dan instrumen pendukung sebaiknya harus sama-sama bisa diterapkan demi tercapainya pertanggungjawaban pemerintahan yang baik kepada masyarakat.

d. Profesionalisme

Profesionalisme Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir yang terdiri dari kemampuan dan moral penyelenggaraan pemerintah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat masih dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari program pembangunan yang dijalankan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir dalam anggaran berbasis kinerja hanya mencantumkan beberapa poin saja. Setiap tahunnya hanya mengalami penambahan yang sedikit bahkan pada tahun 2015

mengalami penurunan. Kurangnya program peningkatkan profesionalisme pemeriksa dan aparatur pengawasan di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir yang akan mengakibatkan kurangnya kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun menjalankan program-program di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Instrumen pendukung dari profesionalisme yaitu sistem penghargaan, sistem sanksi dan sistem pembangunan sumber daya manusia belum dijalankan dengan baik.

e. Partisipasi

Partisipasi masyarakat merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari pembangunan itu sendiri, sehingga nantinya seluruh lapisan masyarakat akan memperoleh hak dan kekuatan yang sama untuk menuntut atau mendapatkan bagian yang adil dari manfaat pembangunan. Dalam proses pengambilan keputusan di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir, partisipasi masyarakat sangat diperlukan. Namun, kenyataannya masyarakat tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan maupun penyusunan anggaran. Penyusunan anggaran di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir di musyawarahkan dalam rapat DPRD. Inspektorat membuat target anggaran yang akan dicapai dan harus mendapat persetujuan dari DPRD. Kebebasan berpendapat, kebebasan pers, keterlibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan belum diterapkan dengan baik.

Masyarakat tidak teridentifikasi baik secara aktif maupun pasif. Padahal secara eksplisit jelas bahwa masyarakat merupakan sasaran utama dalam program yang dicanangkan dalam perencanaan strategis. Semua yang dicantumkan dalam perencanaan strategis pada dasarnya mengarah ke masyarakat yaitu bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemerintahan yang berorientasi pada kepentingan.

f. Kesetaraan

Masyarakat mempunyai kedudukan ataupun kesetaraan dalam mendapatkan pelayanan publik di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir memberikan peluang yang sama bagi semua masyarakat tanpa memandang gender, status sosial dan lain-lain dalam memperoleh pelayanan guna meningkatkan kesejahteraannya. Semua masyarakat berhak untuk mendapatkan pelayanan publik. Namun, tidak adanya peraturan yang jelas mengenai kesetaraan menyebabkan masih ada beberapa oknum pegawai Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir yang memperlakukan masyarakat dalam memperoleh palayanan publik dengan memandang status sosial.

g. Daya Tanggap

Daya tanggap di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir sudah dilaksanakan dengan baik terhadap publik. Orang yang berkepentingan terhadap Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir bisa secara langsung berkomunikasi tentang masalah atau pengaduan yang ingin

disampaikan dan juga fasilitas dalam melayani pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) sudah tersedia. Namun, fasilitas dan jalur komunikasi dalam melayani publik masih minim. Sehingga sulit menampung banyaknya pengaduan dan pendapat dari masyarakat.

h. Wawasan ke Depan

Inspektorat mempunyai visi dan strategi yang memberikan arah pembangunan secara umum untuk beberapa tahun kedepan. Visi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir adalah terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa berdasarkan aparatur yang professional. Visi dan strategi Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir dituangkan dalam Rencana Strategis yang berupa wawasan atau rencana kedepan untuk beberapa tahun berikutnya misalnya dari tahun 2010-2015.

i. Pengawasan

Pengawasan yang di lakukan Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir berupa pemantauan, evaluasi, dan pengawasan kerja sesuai bidang masing-masing. Adanya auditor yang ditunjuk langsung oleh Pemerintah Pusat yang merangkap 2 tugas yaitu sebagai pegawai di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir dan juga auditor mengawasi jalannya pemerintahan di Ogan Ilir.

j. Efisiensi dan Efektivitas

Efisiensi dan efektivitas belum bisa dikatakan berjalan dengan baik dan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari anggaran di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Pihak Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir masih

belum bisa mencapai target anggaran yang sudah ditetapkan. Hal tersebut disebabkan karena target yang ditetapkan meningkat jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya dan tidak mempertimbangkan anggaran tahun sebelumnya. Langkah untuk memperbaiki agar Inspektorat berjalan efisien dan efektif dengan cara pihak-pihak yang terkait hendaknya mempertimbangkan anggaran tahun sebelumnya untuk menetapkan target tahun sebelumnya dan juga mempunyai cara yang paling baik untuk mencapai tujuan-tujuan yang belum tercapai.

**7. Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja**

a. Pengetahuan Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan

Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir dalam pembagian tugas dan tanggung jawabnya sudah dibagi sesuai dengan bidang masing-masing. Pegawai harus mampu memahami pengetahuan di bidang masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir belum diterapkan dengan baik. Sebab, pada kenyataannnya masih ada beberapa pegawai yang belum memahami pengetahuan yang berkaitan dengan peraturan, prosedur, serta menggunakan informasi dan teknik yang tepat.

b. Keterampilan

Dari tahun ketahun, Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir terus berupaya untuk meningkatkan keterampilan pegawainya. Berikut ini realisasi fisik program-program pembangunan tahun anggaran 2012 sampai tahun 2015:

**Tabel IV.1**
**Realisasi Fisik Program / Kegiatan**
**Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir**
**Tahun 2012**

| No. | Program/Kegiatan | Jumlah | Realisasi Fisik |
|---|---|---|---|
| 1 | Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran | 8 | 87,94% |
| 2 | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 3 | 78,18% |
| 3 | Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | 5 | 84,84% |
| 4 | Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH | 4 | 82,81% |
| 5 | Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | 1 | 89,18% |

*Sumber: Data yang diolah penulis, 2016*

**Tabel IV.2**
**Realisasi Fisik Program / Kegiatan**
**Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir**
**Tahun 2013**

| No. | Program/Kegiatan | Jumlah | Realisasi Fisik |
|---|---|---|---|
| 1 | Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran | 12 | 88,19% |
| 2 | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 3 | 84,11% |
| 3 | Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | 5 | 83,18% |
| 4 | Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH | 4 | 85,25 % |
| 5 | Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | 3 | 78,12% |

*Sumber: Data yang diolah penulis, 2016*

**Tabel IV.3**
**Realisasi Fisik Program / Kegiatan**
**Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir**
**Tahun 2014**

| No. | Program/Kegiatan | Jumlah | Realisasi Fisik |
|---|---|---|---|
| 1 | Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran | 12 | 81,10% |
| 2 | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 3 | 73,18% |
| 3 | Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | 5 | 84,13% |
| 4 | Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH | 4 | 76,09% |
| 5 | Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | 3 | 67,61% |

*Sumber: Data yang diolah penulis, 2016*

**Tabel IV.4**
**Realisasi Fisik Program / Kegiatan**
**Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir**
**Tahun 2015**

| No. | Program/Kegiatan | Jumlah | Realisasi Fisik |
|---|---|---|---|
| 1 | Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran | 13 | 76,53% |
| 2 | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 4 | 69,50% |
| 3 | Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | 5 | 71,94% |
| 4 | Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH | 9 | 70,28% |
| 5 | Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | 2 | 64,09% |

*Sumber: Data yang diolah penulis, 2016*

Berdasarkan realisasi fisik program-program dari Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir keterampilan pegawainya dalam kemampuan kerja menjalankan program masih kurang dan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari realisasi fisik mengalami kenaikan dan penurunan, Penurunan yang sering terjadi pada tahun 2014 dan tahun 2015. Namun, pada tahun 2015 penurunan yang terjadi lumayan jauh. Hal tersebut

disebabkan karena target anggaran dinaikkan sangat jauh, namun sumber daya manusia yang ada belum dapat merealisasikan anggaran tersebut sesuai target yang ditetapkan. Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir terus berusaha meningkatkan profesionalisme pegawainya.

c. Sikap Kerja

Sikap kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir masih kurang baik karena kemampuan pegawai dalam perencanaan/pengorganisasian program-program belum maksimal, kurangnya semangat yang tinggi dalam menjalankan program-program, tugas dan tujuan dari Inspektorat. Dalam menjalankan program-program yang ingin dicapai, seringkali terjadi penurunan persentase dari tahun ketahun yang bisa di lihat dari realisasi fisik tahun 2012 sampai dengan tahun 2015.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Analisis Good Governance Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja

a. Kepastian Hukum

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis bahwa kepastian di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya sudah ada, berupa peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintahan namun terdapat kelemahan di dalam pelaksanaan penegakan hukum yang tegas. Hal ini dapat dilihat dari Rencana Strategis Tahun 2010-2015

dalam tujuan programnya adalah terwujudnya pembangunan yang bersih dari praktek KKN, dengan indikator kinerja sasaran (capaian program) yaitu meningkatnya pengawasan pembangunan dan pemerintahan yang bersih mencapai 60%.

**Tabel IV.5**
**Rencana Strategis**
**Tahun 2010-2015**

| Tujuan | Kebijakan | Sasaran | Indikator Kinerja Sasaran (Capaian Program) | Program | Kegiatan |
|---|---|---|---|---|---|
| Terwujudnya pembangunan yang bersih dari praktek KKN | Peningkatan pengawasan terhadap kinerja Aparatur pemerintahan Kab. Ogan Ilir | Terlaksananya pengawasan terhadap penyelenggaraan pem-bangunan dan pemerintahan | Meningkatnya pengawasan Pembangunan dan Pemerintahan yang bersih mencapai 60% | Peningkatan Sistem Pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH | Pelaksanaan Pengawasan Internal secara berkala<br><br>Penanganan Kasus Pengaduan di lingkungan Pemerintah Daerah<br><br>Evaluasi berkala temuan hasil pengawasan<br><br>Koordinasi Pengawasan yang lebih komprehensif<br><br>Inventaris temuan Pengawasan |

*Sumber: Data yang diolah penulis, 2016*

Apabila dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa kepastian hukum mempunyai instrumen dasar yakni peraturan perundang-undangan yang ada dengan komitmen politik terhadap penegakan hukum. Para pimpinan organisasi sektor publik harus mendukung tegaknya supremasi hukum yang adil dan tepat.

b. Keterbukaan

Berdasarkan analisis penulis dapat diketahui bahwa keterbukaan yang diterapkan di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya belum berjalan baik karena masih sulit menjangkau untuk memperoleh informasi di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Belum terdapat fasilitas dan saluran komunikasi publik misalnya belum adanya website atau papan pengumuman melalui koran yang memuat informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai.

Sedangkan berdasarkan teori yang dikemukakan bahwa dalam prinsip keterbukaan, para pimpinan organisasi publik perlu proaktif memberikan informasi lengkap tentang kebijakan dan layanan yang disediakan kepada masyarakat dan juga adanya peraturan yang menjamin hak untuk mendapatkan informasi.

c. Akuntabilitas

Berdasarkan analisis penulis, akuntabilitas di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya sudah ada, pertanggungjawaban itu berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang memuat akuntabilitas kinerja yang terdiri dari pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja, dan akuntabilitas kinerja keuangan. Namun, masih terdapat kelemahan kelemahan pada instrumen-instrumen pendukung

dari akuntabilitas misalnya kurangnya sistem pemantauan kinerja penyelenggara pemerintahan, sistem pengawasan dengan sanksi yang jelas dan tegas. Teori yang dikemukan sebelumnya bahwa didalam akuntabilitas seluruh pembuat kebijakan harus mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada masyarakat.

d. Profesionalisme

Berdasarkan analisis penulis diketahui profesionalisme di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya belum baik karena kurangnya program peningkatan atas profesionalisme pegawai yang dapat dilihat dari capaian program pada Rencana Strategis yaitu terwujudnya aparatur pengawas menjadi 35 personil yang hanya mengalami peningkatan sedikit dari tahun sebelumnya.

**Tabel IV.6**
**Rencana Strategis**
**Tahun 2010-2015**

| Tujuan | Kebijakan | Sasaran | Indikator Kinerja Sasaran (Capaian Program) | Program | Kegiatan |
|---|---|---|---|---|---|
| Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur | Pembentukan Perda, Keputusan Bupati, Keputusan DPRD yang tidak memberikan peluang praktek KKN | Terpenuhinya aparatur pengawas sesuai dengan kebutuhan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kab. Ogan Ilir | Terwujudnya aparatur pengawas menjadi 35 personil (dari 26 personil) | Peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan | Pelatihan pengembangan tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan |

*Sumber: Data yang diolah penulis, 2016*

Sedangkan dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa didalam prinsip profesionalisme terdapat

instrumen pendukung yaitu sistem pendidikan birokrat maupun penerimaan, penempatan, pola karir pegawai yang baik, standar-standar dan indikator kinerja, sistem penghargaan, sistem sanksi dan sistem pembangunan sumber daya manusia.

e. Partisipasi

Berdasarkan analisis penulis, diketahui bahwa partisipasi masyarakat di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya belum diterapkan dengan baik karena tidak adanya peraturan yang menjamin hak untuk menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan dan juga masyarakat tidak terlibat di dalam pembuatan keputusan maupun penetapan target anggaran di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Penetapan target ditetapkan dan di sahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Sedangkan dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa partisipasi bermaksud untuk menjamin agar setiap kebijakan yang diambil para pimpinan organisasi mencerminkan aspirasi masyarakat dan juga adanya peraaturan yang menjamin hak untuk menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan.

f. Kesetaraan

Berdasarkan analisis penulis dapat diketahui bahwa prinsip kesetaraan di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya sudah cukup baik hal ini

dapat dilihat dari adanya kedudukan yang sama yang didapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan publik. Namun masih terdapat kelemahan, belum adanya peraturan yang jelas yang menjamin kesetaraan, masih adanya beberapa okunum yang memperlakukan masyarakat dengan memandang status sosial, dan masih adanya pengisian jabatan yang mengandung unsur status sosial, keluarga, dan lain-lain yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam pemerintahan.

Sedangkan teori yang dikemukakan sebelumnya menyatakan bahwa terdapat instumen dasar kesetaraan yakni peraturan perundang-undangan yang menjamin kesetaraan. Dan juga indikator pencapaian prinsip ini adalah berkurangnya kasus diskriminasi, adanya kesetaraan gender dan meningkatnya pengisian jabatan sesuai ketentuuan.

g. Daya Tanggap

Berdasarkan analisis penulis diketahui daya tanggap yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir dalam melayani kepentingan publik jika dibandingkan dengan teori yang dikemukan sebelumnya sudah ada namun masih terdapat kelemahan pada minimnya jalur komunikasi yaitu fasilitas layanan pengaduan yang mudah dipahami oleh publik.

Teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa prinsip daya tanggap terdapat beberapa instrumen yakni penyediaan fasilitas

komunikasi, kotak saran dan layanan *hotline*, prosedur dan fasilitas pengaduan, dan prosedur banding di pengadilan.

h. Wawasan ke Depan

Berdasarkan analisis yang dilakukan penulis bahwa prinsip wawasan ke depan di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya belum baik, hal ini dapat dilihat dari visi dan strategi yang belum disusun secara terbuka dan transparan dengan didukung partisipasi masyarakat dan juga belum adanya peraturan-peraturan yang memberikan kekuatan hukum yang jelas dan tegas pada visi, strategi dan rencana pembangunan.

Sedangkan dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa prinsip wawasan ke depan disusun secara terbuka dan transparan dengan didukung partisipasi masyarakat dan juga instrumen pendukung prinsip ini adalah proses perencanaan partisipatif, peraturan-peraturan yang memberikan kekuatan hukum pada visi, strategi dan rencana pembangunan.

i. Pengawasan

Berdasarkan analisis penulis diketahui bahwa prinsip pengawasan di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir sudah memiliki sistem pengawasan berupa pemantauan, evaluasi, dan pengawasan kerja sesuai bidang masing-masing. Adanya auditor di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir yang mengawasi mengawasi jalannya pemerintahan di Ogan Ilir.

Lembaga yang berwenang kurang memberikan peluang bagi masyarakat dan organisasi masyarakat untuk berpatisipasi aktif jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya. Teori tersebut menyatakan pengawasan dilakukan oleh lembaga berwenang perlu memberi peluang bagi masyarakat dan organisasi masyarakat untuk berpatisipasi aktif dalam pemantauan, evaluasi, dan pengawasan kerja sesuai bidangnya.

j. Efisiensi dan Efektivitas

Berdasarkan analisis penulis, diketahui bahwa efisiensi dan efektivitas yang telah dilakukan di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya belum berjalan baik dan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari anggaran program/ kegiatan tahun 2012-2015, pencapaian target anggaran mengalami penurunan dan belum mecapai 100%, dan juga program-program yang telah dilaksanakan mengalami penurunan atau hanya meningkat sedikit. Pihak Inspektorat belum bisa mencapai target anggaran yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan mekanisme penganggaran dan pengawasan yang transparan dan rasional belum diterapkan dengan baik.

Sedangkan dibandingkan dengan teori sebelumnya bahwa dalam pelayanan masyarakat harus mengutamakan kepuasan masyarakat, dan didukung mekanisme penganggaran serta pengawasan. Dan juga adanya instrumen pendukung dari efisiensi dan efektivitas.

2. **Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja**

a. Pengetahuan Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan

Berdasarkan analisis penulis, pengetahuan yang dimiliki pegawai di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan masih minim dan belum terlaksana baik karena masih ada beberapa pegawai yang belum memahami pengetahuan yang berkaitan dengan peraturan, prosedur, serta menggunakan informasi dan teknis yang tepat.

Sedangkan teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa pegawai harus mengetahui dan memahami pengetahuan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, prosedur, peraturan, informasi, dan juga teknik yang tepat dan benar. Apabila pengetahuan yang dimiliki pegawai masih minim maka dalam pelaksanaan kegiatan anggaran akan buruk. Jadi, sebaiknya pegawai di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir perlu lebih belajar lagi dan diberi pengarahan-pengarahan mengenai prosedur, peraturan serta menggunakan informasi dan teknis dengan tepat.

b. Keterampilan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis diketahui keterampilan di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan belum terlaksana dengan maksimal karena dilihat dari pencapaian realisasi fisik yang mengalami kenaikan

dan penurunan. Kemampuan berkomunikasi secara lisan sudah dapat dikatakan baik sesuai dengan teori yang dikemukakan sebelumnya namun masih terdapat kelemahan dalam kemampuan berkomunikasi secara tulisan. Kemampuan individu dalam berkomunikasi baik secara tulisan maupun lisan dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaannya baik itu dalam laporan maupun dalam rapat dan penyampaian informasi kepada orang lain.

Apabila dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya keterampilan individu (pegawai) meliputi kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan. Apabila kedua keterampilan tersebut belum berjalan baik maka sumber daya manusia di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir belum cukup kompeten.

c. Sikap Kerja

Berdasarkan analisis penulis bahwa sikap kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Ogan jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya karena kemampuan pegawai yang masih belum baik dalam melaksanakan perencanaan/ pengorganisasian program atau kegiatan. Sedangkan teori yang digunakan seharusnya pegawai memiliki kemampuan berkreativitas dalam bekerja dan juga memiliki semangat kerja yang tinggi. Apabila sikap kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir belum baik maka dalam melaksanakan perencanaan/ pengorganisasian program atau kegiatan tersebut setiap

tahunnya tidak mengalami kemajuan. Jadi, sebaiknya pegawai di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir diberikan pelatihan-pelatihan demi terwujudnya sumber daya manusia yang berkompeten.

# BAB V

# SIMPULAN DAN SARAN

## A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir sebagai berikut:

1. *Good governance* dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir belum berjalan baik secara keseluruhan karena terdapat beberapa indikator yang belum diterapkan dengan baik di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. Prinsip *Good governance* yang sudah ada yaitu kesetaraan, daya tanggap, wawasan ke depan, dan pengawasan. Namun, beberapa indikator tersebut masih terdapat kelemahan. Sedangkan *good governance* yang belum berjalan baik dan maksimal adalah kepastiaan hukum, keterbukaan, akuntabilitas, profesionalisme, efisiensi dan efektivitas.
2. Kompetensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir belum bisa dikatakan baik sebab ada 2 indikator yang belum berjalan baik dan diterapkan dengan sungguh-sungguh. Pengetahuan dan keterampilan individu yang ada di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir belum berjalan sesuai dengan yang

diharapkan. Namun, sikap kerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir sudah berjalan baik sesuai dengan yang diharapkan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk menerapkan *good governance* yang baik maka perlu dilakukannnya penegakan hukum yang tegas dan adil, mendayagunakan berbagai jalur komunikasi seperti brosur, leaflet, pengumuman melalui koran, membuat website yang bisa diakses publik dan memberikan informasi yang benar dan jujur kepada publik, harus ada instrumen pendukung dalam akuntabilitas, penyediaan fasilitas dan saluran komunikasi yang lebih lengkap, memberikan perhatian khusus kepada kaum minoritas, harus proaktif dalam pembentukan forum konsultasi masyarakat, keterbukaan atas informasi kepada publik dengan cara membuat *website* yang bisa diakses publik atau membuat papan pengumuman, perlunya rasionalisasi pegawai dan penataan kembali struktur organisasi yang ada sekarang yang disesuaikan berdasarkan tuntutan kebutuhan tugas, masyarakat harus berpatisipasi dalam pelaksaan pemerintahan.
2. Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia perlu dilakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja para pegawai di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

# DAFTAR PUSTAKA


Abdul Halim. (2007). *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.

Deddi Nordiawan. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Elvira Zeyn. (2011). *Pengaruh Good Governance dan Standar Akuntansi Pemerintahan terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. Reviu Akuntansi dan Keuangan*, (online), Vol.1,No.1,April2011,http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jrak/article/view/497, diakses 15 Maret 2016).

Emilda Ihsanti. (2014). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerepan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota)*. Jurnal Ekonomi,(online),http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/download/2604/2559, diakses 2 Desember 2015).

Indra Bastian. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.

Indra Bastian. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Kadek Marlina Nalarreason, Atmadja Anantawikrama, dkk. (2014). *Pengaruh Good Governance dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Jurnal Akuntansi*, (online), Vol.2, No.1, Tahun 2014, (http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/download/3391/2761, diakses 24 November 2015).

Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

Nur Indrianto dan Bambang Supomo. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

*Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.*

*Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2005 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.*

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Raja Grafindo.

REALISASI FISIK DAN KEUANGAN BULAN DESEMBER 2012

# PROGRAM PEMBANGUNAN TAHUN ANGGARAN 2012

## INSPEKTORAT KABUPATEN OGAN ILIR

| NO | PROGRAM / KEGIATAN | | LOKASI (KECAMATAN) | SUMBER BIAYA APBD | VOLUME | STATUS KEGIATAN | RINCIAN PER SUMBER BIAYA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH | | | | |
| | KODE KEGIATAN | URAIAN | | | | | NILAI KONTRAK | SISA TENDER | REALISASI FISIK (0%) | REALISASI KEUANGAN (Rp.) | REALISASI KEUANGAN % |
| | **1.20.07.01** | **Program Pelayanan Adm. Perkantoran** | | **51.900.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.01.01 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Kab. Ogan Ilir | 1.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 100,00 | 1.500.000 | 100,00 |
| 2 | 1.20.07.01.06 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional | Kab. Ogan Ilir | 11.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 61,52 | 7.075.000 | 61,52 |
| 3 | 1.20.07.01.08 | Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor | Kab. Ogan Ilir | 2.400.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 79,17 | 1.900.000 | 79,17 |
| 4 | 1.20.07.01.09 | Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja | Kab. Ogan Ilir | 2.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 80,00 | 2.000.000 | 80,00 |
| 5 | 1.20.07.01.10 | Penyediaan Alat Tulis Kantor | Kab. Ogan Ilir | 6.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 100,00 | 6.000.000 | 100,00 |
| 6 | 1.20.07.01.11 | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | Kab. Ogan Ilir | 1.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 100,00 | 1.000.000 | 100,00 |
| 7 | 1.20.07.01.15 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Kab. Ogan Ilir | 2.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 100,00 | 2.000.000 | 100,00 |
| 8 | 1.20.07.01.18 | Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah | Luar Daerah | 25.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 82,88 | 20.720.000 | 82,88 |
| | **1.20.07.02** | **Program Peningkatan Sarana & Prasarana Aparatur** | | **78.030.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.02.10 | Pengadaan Mebeleur | Kab. Ogan Ilir | 40.000.000 | 1 Paket | Baru | - | - | 75,38 | 30.150.000 | 75,38 |
| 2 | 1.20.07.02.22 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung/Kantor | Kab. Ogan Ilir | 15.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 71,27 | 10.689.800 | 71,27 |
| 3 | 1.20.07.02.24 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional | Kab. Ogan Ilir | 23.030.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 87,88 | 20.238.377 | 87,88 |
| | **1.20.07.06** | **Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan** | | **22.500.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.06.01 | Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Kab. Ogan Ilir | 4.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 82,00 | 3.280.000 | 82,00 |
| 2 | 1.20.07.06.02 | Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran | Kab. Ogan Ilir | 3.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 81,07 | 2.432.000 | 81,07 |
| 3 | 1.20.07.06.03 | Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran | Kab. Ogan Ilir | 3.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 84,67 | 2.540.000 | 84,67 |
| 4 | 1.20.07.06.04 | Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun | Kab. Ogan Ilir | 5.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 85,00 | 4.250.000 | 85,00 |
| 5 | 1.20.07.06.20 | Penyusunan Rencana Kerja SKPD/Renstra | Kab. Ogan Ilir | 7.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 91,47 | 6.860.000 | 91,47 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **1.20.07.20** | **Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH** | | **1.286.100.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.20.02 | Penanganan Kasus Pengaduan di Lingkungan Pemerintah Daerah | Kab. Ogan Ilir | 516.100.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 87,78 | 453.030.000 | 87,78 |
| 2 | 1.20.07.20.07 | Koordinasi Pengawasan Yang Lebih Komprehensif | Kab. Ogan Ilir | 50.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 87,10 | 43.550.000 | 87,10 |
| 3 | 1.20.07.20.08 | Evaluasi Berkala Temuan Hasil Pengawasan | Kab. Ogan Ilir | 200.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 74,82 | 149.639.500 | 74,82 |
| 4 | 1.20.07.20.11 | Pelaksanaan Pengawasan Internal Secara Berkala | Kab. Ogan Ilir | 520.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 81,54 | 423.990.000 | 81,54 |
| | **1.20.07.21** | **Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan** | | **85.010.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.21.01 | Pelatihan Pengembangan Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | Luar Daerah | 85.010.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 89,18 | 75.810.000 | 89,18 |
| **JUMLAH** | | | | **1.523.540.000** | | | | | **83,27** | **1.268.654.677** | **83,27** |

# PROGRAM PEMBANGUNAN TAHUN ANGGARAN 2013
## INSPEKTORAT KABUPATEN OGAN ILIR

| NO | PROGRAM / KEGIATAN | | LOKASI (KECAMATAN) | SUMBER BIAYA APBD | VOLUME | STATUS KEGIATAN | RINCIAN PER SUMBER BIAYA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH | | | | |
| | KODE KEGIATAN | URAIAN | | | | | NILAI KONTRAK | SISA TENDER | REALISASI FISIK (0%) | REALISASI KEUANGAN (Rp.) | % |
| | **1.20.07.01** | **Program Pelayanan Adm. Perkantoran** | | **157.960.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.01.01 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Indralaya | 2.100.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 100,00 | 2.100.000 | 100,00 |
| 2 | 1.20.07.01.02 | Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik | Indralaya | 8.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 92,06 | 7.365.000 | 92,06 |
| 3 | 1.20.07.01.06 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional | Indralaya | 13.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 85,19 | 11.500.000 | 85,19 |
| 4 | 1.20.07.01.07 | Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan | Indralaya | 54.960.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 87,06 | 47.850.000 | 87,06 |
| 5 | 1.20.07.01.08 | Penyediaan Jas Kebersihan Kantor | Indralaya | 9.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 91,11 | 8.200.000 | 91,11 |
| 6 | 1.20.07.01.09 | Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja | Indralaya | 3.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 75,00 | 2.250.000 | 75,00 |
| 7 | 1.20.07.01.10 | Penyediaan Alat Tulis Kantor | Indralaya | 9.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 100,00 | 8.200.000 | 100,00 |
| 8 | 1.20.07.01.11 | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | Indralaya | 1.800.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 88,89 | 1.600.000 | 88,89 |
| 9 | 1.20.07.01.12 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor | Indralaya | 1.200.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 81,33 | 976.000 | 81,33 |
| 10 | 1.20.07.01.13 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Indralaya | 2.400.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 83,33 | 2.000.000 | 83,33 |
| 11 | 1.20.07.01.15 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Indralaya | 3.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 91,33 | 2.740.000 | 91,33 |
| 12 | 1.20.07.01.18 | Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Luar Daerah | Luar Daerah | 50.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 83,00 | 41.500.000 | 83,00 |
| | **1.20.07.02** | **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur** | | **79.700.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.02.09 | Pengadaan Peralatan Gedung Kantor | Indralaya | 45.000.000 | 1 Paket | Baru | - | - | 87,78 | 39.500.000 | 87,78 |
| 2 | 1.20.07.02.22 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor | Indralaya | 10.200.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 80,88 | 8.250.000 | 80,88 |
| 3 | 1.20.07.02.24 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan/Dinas/ Operasional | Indralaya | 24.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 83,67 | 20.500.000 | 83,67 |

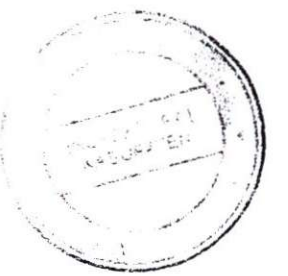
| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **1.20.07.06** | **Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan** | | **22.500.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.06.01 | Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Indralaya | 4.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 80,88 | 3.235.000 | 80,88 |
| 2 | 1.20.07.06.02 | Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran | Indralaya | 3.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 81,67 | 2.450.000 | 81,67 |
| 3 | 1.20.07.06.03 | Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran | Indralaya | 3.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 83,33 | 2.500.000 | 83,33 |
| 4 | 1.20.07.06.04 | Penyusunan Pelaporan Akhir Tahun (Keuangan, LKPJ, Ikhtisar Pengawasan APIP) | Indralaya | 5.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 82,00 | 4.100.000 | 82,00 |
| 5 | 1.20.07.06.05 | Penyusunan Rencana Kerja SKPD/Renstra | Indralaya | 7.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 88,00 | 6.600.000 | 88,00 |
| | **1.20.07.20** | **Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH** | | **1.292.800.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.20.02 | Penanganan Kasus Pengaduan di lingkungan Pemerintahan Daerah | Kab. Ogan Ilir | 387.800.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 84,32 | 327.000.000 | 84,32 |
| 2 | 1.20.07.20.07 | Koordinasi Pengawasan Yang Lebih Komprehensif | Kab. Ogan Ilir | 55.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 84,91 | 46.700.000 | 84,91 |
| | 1.20.07.20.08 | Evaluasi Berkala Temuan Hasil Pengawasan (Reguler, Eksternal, SAKIP, Review LPPD) | Kab. Ogan Ilir | 300.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 86,33 | 259.000.000 | 86,33 |
| 3 | 1.20.07.20.11 | Pelaksanaan Pengawasan Internal Secara Berkala | Kab. Ogan Ilir | 550.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 85,45 | 470.000.000 | 85,45 |
| | 1.20.07.21 | **Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan** | | **115.000.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.21.01 | Pelatihan Pengembangan Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | Luar/Dalam Daerah | 75.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 77,73 | 58.300.000 | 77,73 |
| 2 | 1.20.07.21.06 | Sosialisasi Pengawasan Internal dan Eksternal | Kab. Ogan Ilir | 40.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 82,50 | 33.000.000 | 82,50 |
| 3 | 1.20.07.21.07 | Sosialisasi Pengawasan Tingkat Kecamatan | Kab. Ogan Ilir | - | 1 Tahun | Baru | - | - | - | - | - |
| **JUMLAH** | | | | **1.667.960.000** | | | | | **85,46** | **1.417.416.000** | **85,46** |

**PROGRAM PEMBANGUNAN TAHUN AJARAN 2014**

**INSPEKTORAT KABUPATEN OGAN ILIR**

| NO | PROGRAM / KEGIATAN | | LOKASI (KECAMATAN) | SUMBER BIAYA APBD | VOLUME | STATUS KEGIATAN | RINCIAN PER SUMBER BIAYA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH | | | | |
| | KODE KEGIATAN | URAIAN | | | | | NILAI KONTRAK | SISA TENDER | REALISASI FISIK (0%) | REALISASI KEUANGAN (Rp.) | % |
| | **1.20.07.01** | **Program Pelayanan Adm. Perkantoran** | | **157.960.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.01.01 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Indralaya | 2.100.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 85,71 | 1.800.000 | 85,71 |
| 2 | 1.20.07.01.02 | Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik | Indralaya | 8.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 82,50 | 6.600.000 | 82,50 |
| 3 | 1.20.07.01.06 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional | Indralaya | 13.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 83,70 | 11.300.000 | 83,70 |
| 4 | 1.20.07.01.07 | Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan | Indralaya | 54.960.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 59,60 | 32.755.000 | 59,60 |
| 5 | 1.20.07.01.08 | Penyediaan Jas Kebersihan Kantor | Indralaya | 9.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 83,33 | 7.500.000 | 83,33 |
| 6 | 1.20.07.01.09 | Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja | Indralaya | 3.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 71,33 | 2.140.000 | 71,33 |
| 7 | 1.20.07.01.10 | Penyediaan Alat Tulis Kantor | Indralaya | 9.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 88,88 | 8.000.000 | 88,88 |
| 8 | 1.20.07.01.11 | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | Indralaya | 1.800.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 88,89 | 1.600.000 | 88,89 |
| 9 | 1.20.07.01.12 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor | Indralaya | 1.200.000 | 1 Tahun | Baru | | | 83,33 | 1.000.000 | 83,33 |
| 10 | 1.20.07.01.13 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Indralaya | 2.400.000 | 1 Tahun | Baru | | | 77,50 | 1.860.000 | 77,50 |
| 11 | 1.20.07.01.15 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Indralaya | 3.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 89,37 | 2.681.000 | 89,37 |
| 12 | 1.20.07.01.18 | Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Luar Daerah | Luar Daerah | 50.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 79,00 | 39.500.000 | 79,00 |
| | **1.20.07.02** | **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur** | | **79.700.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.02.09 | Pengadaan Peralatan Gedung Kantor | Indralaya | 45.000.000 | 1 Paket | Baru | - | - | 77,77 | 35.000.000 | 77,77 |
| 2 | 1.20.07.02.22 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor | Indralaya | 10.200.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 76,47 | 7.800.000 | 76,47 |
| 3 | 1.20.07.02.24 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan/Dinas/ Operasional | Indralaya | 24.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 65,31 | 16.000.000 | 65,31 |
| | **1.20.07.06** | **Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan** | | **27.500.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.06.01 | Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Indralaya | 4.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 87,50 | 3.500.000 | 87,50 |
| 2 | 1.20.07.06.02 | Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran | Indralaya | 6.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 66,67 | 4.000.000 | 66,67 |
| 3 | 1.20.07.06.03 | Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran | Indralaya | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 4 | 1.20.07.06.04 | Penyusunan Pelaporan Akhir Tahun (Keuangan, LKPJ, Ikhtisar Pengawasan APIP) | Indralaya | 10.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 85,00 | 8.500.000 | 85,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 1.20.07.06.05 | Penyusunan Rencana Kerja SKPD/Renstra | Indralaya | 7.500.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 93,33 | 7.000.000 | 93,33 |
| | **1.20.07.20** | **Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal** | | **1.310.000.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.20.02 | Penanganan Kasus Pengaduan di lingkungan Pemerintahan Daerah | Kab. Ogan Ilir | 400.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 68,75 | 275.000.000 | 68,75 |
| 2 | 1.20.07.20.07 | Koordinasi Pengawasan Yang Lebih Komprehensif | Kab. Ogan Ilir | 60.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 80,83 | 48.500.000 | 80,83 |
| | 1.20.07.20.08 | Evaluasi Berkala Temuan Hasil Pengawasan (Reguler, Eksternal, SAKIP, Review LPPD) | Kab. Ogan Ilir | 400.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 81,00 | 324.000.000 | 81,00 |
| 3 | 1.20.07.20.11 | Pelaksanaan Pengawasan Internal Secara Berkala | Kab. Ogan Ilir | 450.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 73,77 | 332.000.000 | 73,77 |
| | 1.20.07.21 | **Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan** | | **310.000.000** | | | | | | | |
| 1 | 1.20.07.21.01 | Pelatihan Pengembangan Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | Luar/Dalam Daerah | 150.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 68,00 | 102.000.000 | 68,00 |
| 2 | 1.20.07.21.06 | Sosialisasi Pengawasan Internal dan Eksternal | Kab. Ogan Ilir | 40.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 66,88 | 26.750.000 | 66,88 |
| 3 | 1.20.07.21.07 | Sosialisasi Pengawasan Tingkat Kecamatan | Kab. Ogan Ilir | 120.000.000 | 1 Tahun | Baru | - | - | 67,95 | 81.540.000 | 67,95 |
| | | **JUMLAH** | | **1.885.160.000** | | | | | **73,64** | **1.668.426.000** | **73,64** |

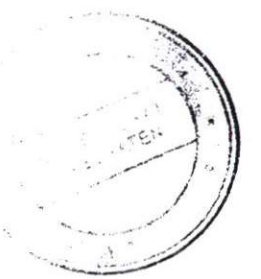


LAPORAN KONSOLIDASI PROGRAM APBD KABUPATEN OGAN ILIR
DIRINCI MENURUT PROGRAM/ KEGIATAN
TAHUN ANGGARAN 2015

**SKPD : INSPEKTORAT**
**Bulan : Desember 2015**

| No. | Program/Kegiatan | Pagu (Rp) | Bobot (%) | Realisasi Keuangan s.d Bln ini | | | Indikator Kinerja Program/Kegiatan (Outcome/Outputs) | | | | | Tertimbang Fisik (%) | Lokasi |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Target Bln. ini (%) | Realisasi s.d Bln. Ini | | Narasi | Realisasi Fisik | | | | | |
| | | | | | % | (Rp) | | Target Kinerja s.d akhir tahun | % | Realisasi Kinerja s.d Bln. Ini | % | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| I | **Program Pelayanan Administrasi Perkantoran** | **383.700.000** | | | | | **Terlaksananya pelayanan kantor dengan baik** | | | | | | |
| 1 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 2.100.000 | 0,08 | 8,33 | 76,19 | 1.600.000 | Terpenuhinya Jasa Surat Menyurat | 444 Materai, 24 perangko | 76,19 | 295 materai, 16 perangko | 76,19 | 0,06 | Kab. OI |
| 2 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 4.200.000 | 0,16 | 8,33 | 94,05 | 3.950.000 | terlaksananya jasa komunikasi sumber daya air dan listrik | 1 Rekening | 94,05 | | 94,05 | 0,15 | Kab. OI |
| 3 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan kendaraan Dinas/Operasional | 13.500.000 | 0,52 | 8,33 | 50,74 | 6.850.000 | terciptanya kendaraan yang baik dalam pengawasan | service mobil 2 unit, service motor 1 unit, bpkb mobil 2 unit, bpkb motor 5 unit | 50,74 | service 2 unit mobil | 50,74 | 0,26 | Kab. OI |
| 4 | Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan | 75.000.000 | 2,89 | 8,33 | 88,33 | 66.250.000 | tersedianya jasa administrasi | 11 Orang x 12 bulan | 88,33 | 11 org x 10 bln | 88,33 | 2,55 | Kab. OI |
| 5 | Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor | 15.000.000 | 0,58 | 8,33 | 81,67 | 12.250.000 | tersedianya jasa kebersihan kantor | 142 jenis dan 3 orang | 81,67 | 3 Org x 9 bln, 46 jenis | 81,67 | 0,47 | Kab. OI |
| 6 | Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja | 3.000.000 | 0,12 | 8,33 | 83,33 | 2.500.000 | tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor yang baik | 8 unit | 83,33 | 4 unit | 83,33 | 0,10 | Kab. OI |
| 7 | Penyediaan Alat Tulis Kantor | 9.000.000 | 0,35 | 8,33 | 97,22 | 8.750.000 | terwujudnya pelayanan perkantoran yang optimal | 449 Jenis | 97,22 | 215 jenis | 97,22 | 0,34 | Kab. OI |
| 8 | Penyediaan Barang Cetakan & Penggandaan | 1.800.000 | 0,07 | 8,33 | 91,67 | 1.650.000 | terpenuhinya barang cetakan dan penggandaan | 9000 lembar fotocopy | 91,67 | 6750 lembar | 91,67 | 0,06 | Kab. OI |
| 9 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 1.200.000 | 0,05 | 8,33 | 83,33 | 1.000.000 | tersedianya komponen listrik | 22 Jenis | 83,33 | | 83,33 | 0,04 | Kab. OI |
| 10 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan | 3.000.000 | 0,12 | 8,33 | 70,00 | 2.100.000 | tersedianya bahan bacaan dan perundang-undangan | 12 Bulan | 70,00 | 8 bulan | 70,00 | 0,08 | Kab. OI |
| 11 | Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah | 75.000.000 | 2,89 | 8,33 | 72,02 | 54.015.200 | rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah | Luar Daerah | 72,02 | Luar Daerah | 72,02 | 2,08 | Kab. OI |
| 12 | Penyediaan Jasa Penunjang Pengawasan | 105.900.000 | 4,08 | 8,33 | 71,77 | 76.000.000 | Tersedianya Jasa Pengawasan | 7 Orang x 12 bulan | 71,77 | 7 Org x 10 bulan | 71,77 | 2,93 | Kab. OI |
| 13 | Penyediaan Penilai Angka Kredit | 75.000.000 | 2,89 | 3,13 | 34,63 | 25.970.000 | Tersedianya Jasa Penlai angka kredit | 18 orang x 2 kegiatan, 183 jenis ATK, 1 paket fotocopy, makan minum rapat, | 34,63 | 1 paket foto kopy, 75 Jenis ATK | 34,63 | 1,00 | Kab. OI |
| II | **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur** | **478.000.000** | | | | | **Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur** | | | | | 0,00 | |
| 14 | Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional | 400.000.000 | 15,41 | 0,00 | 55,38 | 221.509.000 | Jumlah Kendaraan Dinas | 1 unit kendaraan dinas | 55,38 | pembayaran 30% kendaraan dinas, honor panitia pengadaan, ATK & Penggandaan | 55,38 | 8,53 | Kab. OI |
| 15 | Pengadaan Peralatan Gedung Kantor | 45.000.000 | 1,73 | 0,00 | 76,67 | 34.500.000 | Jumlah peralatan gedung kantor | 6 buah laptop, 6 buah printer | 76,67 | | 76,67 | 1,33 | Kab. OI |
| 16 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor | 3.000.000 | 0,12 | 0,00 | 66,67 | 2.000.000 | Jumlah Gedung yang terpelihara | 1 Gedung | 66,67 | | 66,67 | 0,08 | Kab. OI |
| 17 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional | 30.000.000 | 1,16 | 0,00 | 79,27 | 23.781.000 | Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara | suku cadang mobil 3 unit, suku cadang motor 1 unit, bahan bakar mobil 1 unit, bahan bakar motor i unit | 79,27 | Bahan Bakar 1 Unit mobil, Suku Cadang 2 Unit Mobil | 79,27 | 0,92 | Kab. OI |
| III | **Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan** | **62.500.000** | | | | | **Terlaksananya laporan kinerja dan keuangan** | | | | | 0,00 | |
| 18 | Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar realisasi kinerja SKPD | 7.000.000 | 0,27 | 0,00 | 88,24 | 6.177.000 | Tercapainya kinerja capaian SKPD | 6 orang x 2 bulan, 90 Jenis ATK, 5000 lbr fotocopy | 88,24 | 6 orang x 2 bulan, 90 Jenis ATK, 5000 lbr fotocopy | 88,24 | 0,24 | Kab. OI |
| 19 | Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran | 3.000.000 | 0,12 | 0,00 | 53,33 | 1.600.000 | Tercapainya pelaporan Keuangan yang baik | 4 orang panitia kegiatan x 2 bulan, 100 lember fotocopy | 53,33 | | 53,33 | 0,06 | Kab. OI |
| 20 | Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun | 5.000.000 | 0,19 | 0,00 | 60,80 | 3.040.000 | Tercapainya pelaporan Keuangan akhir tahun | 5 orang x 2 bulan, 24 jenis ATK, 3900 lember fotocopy | 60,80 | | 60,80 | 0,12 | Kab. OI |
| 21 | Penyusunan Rencana Kerja SKPD | 7.500.000 | 0,29 | 0,00 | 89,33 | 6.700.000 | tersusunnya Renja yang baik | 5 orang x 2 bulan, 76 Jenis ATK, 6000 lember fotocopy | 89,33 | 76 Jenis ATK, 3000 lember fotocopy | 89,33 | 0,26 | Kab. OI |
| 22 | Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) | 40.000.000 | 1,54 | 0,00 | 68,00 | 27.200.000 | Tersusunnya Renstra yang baik | 15 orang x 2 bulan, 39 Jenis ATK, 6 eks buku, 35000 lbr fotocopy | 68,00 | | 68,00 | 1,05 | Kab. OI |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **IV** | **Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH** | 1.622.100.000 | | | | | Terlaksananya pengawasan internal | | | | | | |
| 23 | Pelaksanaan Pengawasan Internal Secara Berkala | 592.100.000 | 22,81 | 12,22 | 84,66 | 501.257.020 | Terciptanya pengawasan terhadap Aparatur Negara | 8 orang panitia,249 Desa/Kelurahan, 16 Kecamatan, 45 SKPD, Jasa Kantor 14 orang, 2500 lbr fotocopy, 456 jenis ATK | 84,66 | 200 Desa/Kelurahan, Jasa Kantor 14 orang x 6 bln, 1.248 lbr fotocopy, 127 Jenis | 84,66 | 19,31 | Kab. OI |
| 24 | Penanganan Kasus Pengaduan di Lingkungan Pemerintah Daerah | 400.000.000 | 15,41 | 10,29 | 79,54 | 318.168.599 | Tercapainya hasil pengawasan yang objektif | 8 orang panitia, 15 kali rapat TPKN, 632 Jenis ATK, 16 Kecamatan, 45 SKPD, 249 Desa/Kelurahan | 79,54 | SKPD, Desa/Kelurahan dan Kecamatan, 278 Jenis ATK | 79,54 | 12,25 | Kab. OI |
| 25 | Tindak Lanjut Hasil Temuan Pengawasan | 50.000.000 | 1,93 | 0,00 | 70,62 | 35.310.000 | Terlaksananya Pengawasan | 8 Orang panitia, 132 Jenis ATK, dinas dalam daerah, dinas luar daerah | 70,62 | 8 Orang panitia, dinas luar daerah | 70,62 | 1,36 | Kab. OI |
| 26 | Koordinasi Pengawasan Yang Lebih Komprehensif | 50.000.000 | 1,93 | 9,41 | 82,00 | 41.000.805 | Terlaksananya pengawasan yang lebih komprehensif | 8 orang panitia, 179 jenis ATK, perjalanan dinas luar daerah | 82,00 | Dinas Luar Daerah, 114 Jenis ATK | 82,00 | 1,58 | Kab. OI |
| 27 | Evaluasi Berkala Temuan Hasil Pengawasan | 300.000.000 | 11,55 | 0,18 | 32,28 | 96.847.000 | Terlaksananya pengawasan Evaluasi | 8 orang panitia, 385 Jenis ATK, perjalanan dinas luar daerah | 32,28 | 54 Jenis ATK | 32,28 | 3,73 | Kab. OI |
| 28 | Evaluasi Penerapan SPIP di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten | 75.000.000 | 2,89 | 8,61 | 41,15 | 30.859.000 | Terlaksananya pengawasan terhadap SKPD | 23 Orang Panitia, 60 jenis ATK, perjalanan dinas luar daerah | 41,15 | 22 Jenis Fotocopy, Dinas Luar Daerah | 41,15 | 1,19 | Kab. OI |
| 29 | Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EPPD) | 30.000.000 | 1,16 | 0,00 | 79,93 | 23.980.000 | Terlaksananya pengawasan terhadap SKPD | 24 orang Panitia pelaksana, 129 Jenis ATK, 7000 lbr fotocopy, makan minum rapat 160 orang, Dinas dalam daerah, dinas luar | 79,93 | 24 orang Panitia pelaksana, 129 Jenis ATK, 7000 lbr | 79,93 | 0,92 | Kab. OI |
| 30 | Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) | 75.000.000 | 2,89 | 0,00 | 81,60 | 61.200.000 | Terlaksananya pengawasan terhadap SKPD | 18 orang panitia, 104 jenis ATK, 7500 lbr fotocopy, dinas dalam terima, dinas luar daerah | 81,60 | 18 orang panitia | 81,60 | 2,36 | Kab. OI |
| 31 | Review Laporan Keuangan Pemerintah Daerah | 50.000.000 | 1,93 | 50,00 | 80,70 | 40.350.000 | Terlaksananya pengawasan terhadap SKPD | 10 orang panitia, 489 jenis ATK, 25000 lbr fotocopy, dinas dalam daerah, dinas luar daerah | 80,70 | 10 orang panitia, 489 jenis ATK, 25000 lbr fotocopy, dinas dalam daerah, dinas luar daerah | 80,70 | 1,55 | Kab. OI |
| **V** | **Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan** | 50.000.000 | | | | | Tersedianya tenaga pemeriksa & pengawasn | | | | | | |
| 32 | Pelatihan Pengembangan Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan | 50.000.000 | 1,93 | 0,00 | 64,09 | 32.046.887 | Tenaga Aparatur Pengawasan yang mengikuti pelatihan | perjalanan Dinas Luar Daerah, kontribusi 7 orang | 64,09 | Dinas Luar Daerah | 64,09 | 1,23 | Kab. OI |
| 33 | Sosialisasi Pengawasan Tingkat Desa | - | 0,00 | 0,00 | | - | terwujudnya laporan keuangan yang baik | 14 orang panitia, 2496 Jenis ATK, 240 jam narasumber, 16 cetakan, 8 paket fotocopy, 16 hari sewa gedung, 16 hari makan minum, perjalanan dinas dalam daerah, uang transport 976 orang, 144 orang perjalanan dinas luar daerah | 0,00 | | 0,00 | 0,00 | Kab. OI |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | **Jumlah : 33 Kegiatan** | 2.596.300.000 | 100,00 | | 68,19 | 1.770.411.511 | | | 68,19 | | 68,19 | 68,19 | |



**RENCANA STRATEGIS**
**TAHUN 2010 s.d. 2015**

STANSI : Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir
SI : Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa berdasarkan aparatur yang profesional
SI : 1. Melaksanakan Pengawasan terhadap penyelenggaraan pembangunan baik fisik maupun non fisik serta meningkatkan menejemen tata kelola keuangan dan aset daerah
2. Meningkatkan disiplin PNS Kabupaten Ogan Ilir
3. Meningkatkan kualitas dan kwantitas sumber daya aparatur, sarana dan prasarana pengawasan

| Tujuan | Kebijakan | Sasaran | Indikator Kinerja Sasaran (Capaian Program) | Program | Kegiatan | Pagu Indikatif Lima Tahunan dan Satu Tahunan Transisi | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Rp | Sumber Pendanaan |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Terwujudnya pembangunan yang bersih dari praktek KKN | 1 Peningkatan pengawasan terhadap kinerja Aparatur pemerintahan Kab. Ogan Ilir | 1.1.1 Terlaksananya pengawasan terhadap penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan | Meningkatnya pengawasan pembangunan dan Pemerintahan yang bersih mencapai 60% | 1 Peningkatan Sistem pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH | 1 Pelaksanaan Pengawasan Internal secara berkala | 600.000.000 | APBD |
| | | | | | 2 Penanganan Kasus Pengaduan di lingkungan Pemerintah Daerah | 600.000.000 | APBD |
| | | | | | 3 Evaluasi berkala temuan hasil pengawasan | 300.000.000 | APBD |
| | | | | | 4 Koordinasi Pengawasan yang lebih komprehensif | 100.000.000 | APBD |
| | | | | | 5 Inventaris temuan Pengawasan | 100.000.000 | APBD |
| Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur | 1 Pembentukan Perda, Keputusan Bupati, Keputusan DPRD yang tidak memberikan peluang praktek KKN | 2.1.1 Terpenuhinya aparatur pengawas sesuai dengan kebutuhan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kab.Ogan Ilir | Terwujudnya aparatur pengawas menjadi 30 personil (dari 26 personil) | 1 Peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan | 1 Pelatihan pengembangan tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan | 200.000.000 | APBD |
| Terpenuhinya sarana dan prasarana penyelenggaraan pengawasan | 1 Peningkatan sistem dokumentasi dan penyebaran Informasi berbagai kebijakan dan peraturan perundang-undang | 3.1.1 Tersedianya sarana dan prasarana pengeluaran | Bertambahnya sarana dan prasarana 50% | 1 Peningkatan sarana dan prasarana aparatur | 1 Pengadaan Peralatan gedung Kantor | 200.000.000 | APBD |

PEMERINTAH KABUPATEN INSPEKTORAT KABUPATEN OGAN ILIR

**PEMERINTAH KABUPATEN OGAN ILIR**

# INSPEKTORAT

**KOMPLEK PERKANTORAN TERPADU PEMERINTAH KABUPATEN OGAN ILIR**
**TANJUNG SENAI – INDRALAYA, SUMATERA SELATAN**

Palembang, 02 Februari 2016

Nomor : 700/ /INSPT/01/2016
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengambilan Data

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang
Di-
Tempat

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Nomor : 1101/H-5/FEB-UMP/IX/2015 tanggal 9 November 2015 perihal izin pengambilan data yang ditujukan kepada kami, maka dengan ini diberitahukan bahwa:

| | |
|---|---|
| Nama | : Aulia Rima Meirani |
| NIM | : 22 2012 218 |
| Program Studi | : Akuntansi |
| Judul Penelitian | : Analisis Good Governance dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir. |

Memang benar nama tersebut di atas telah melaksanakan penelitian/ meminta data pada Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Inspektur
Kabupaten Ogan Ilir,

Wilson Efendi, S.H, M.Si
Pembina Muda Utama
NIP. 196807061994031014

# FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

***Unggul dan Islami***

# Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

**DIBERIKAN KEPADA :**

| | | |
|---|---|---|
| **NAMA** | : | **AULIA RIMA MEIRANI** |
| **NIM** | : | **222012218** |
| **PROGRAM STUDI** | : | **Akuntansi** |

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (26) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Senin, 25 Juli, 2016
an. Dekan
Wakil Dekan IV

**Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum**
**NBM/NIDN : 731454/0215126902**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**LEMBAGA BAHASA**

**Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263**

**Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637**

**email. lembagabahasaump@yahoo.co.id**

# TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

| | | |
|---|---|---|
| Name | : | Aulia Rima Meirani |
| Place/Date of Birth | : | Palembang, May 16th 1994 |
| Test Times Taken | : | +1 |
| Test Date | : | February, 4th 2016 |

*Scaled Score*

| | | |
|---|---|---|
| Listening Comprehension | : | 47 |
| Structure Grammar | : | 41 |
| Reading Comprehension | : | 43 |
| OVERALL SCORE | : | 437 |

Palembang, February, 11th 2016

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A

NBM/NIDN. **1164932/0210098402**

No. 101/TEA FE/LB/UMP/II/2016

123 certificates

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

## STATUS TERAKREDITASI

بسم الله الرحمن الرحيم

# PIAGAM

**No. 030/H-4/LPKKN/UMP/IX/2015**

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

| | |
|---|---|
| Nama | : AULIA RIMA MEIRANI |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 222012218 |
| Fakultas | : EKONOMI |
| Tempat Tgl. Lahir | : PALEMBANG, 16-05-1994 |

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-9 yang dilaksanakan dari tanggal 23 Juli sampai dengan 3 September 2015 bertempat di:

| | |
|---|---|
| Kelurahan/Desa | : Perajen |
| Kecamatan | : Banyuasin I |
| Kota/Kabupaten | : Banyuasin |
| Dinyatakan | : Lulus |

Palembang, 30 September 2015

Mengetahui
Rektor,

**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.**

Ketua LPKKN,

**Ir. Alhanannasir, M.Si.**

بسم الله الرحمن الرحيم

# KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

| | | | |
|---|---|---|---|
| NAMA MAHASISWA | : **Aulia Rima Meirani** | PEMBIMBING | |
| NIM | : **22 2012 218** | KETUA | **Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA** |
| PROGRAM STUDI | : **Akuntansi** | ANGGOTA | : |
| JUDUL SKRIPSI | : **Analisis *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja Di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir** | | |

| NO. | TGL/BL/TH KONSULTASI | MATERI YANG DIBAHAS | PARAF PEMBIMBING | | KETERANGAN |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | KETUA | ANGGOTA | |
| 1 | 1/3 | Bab 1 +3 | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | 10/3 | Bab 1 & 3 | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | 15/3 | Bab 1 & 3 | | | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | | | |
| 8 | 5/5 | Bab 4 | | | |
| 9 | | | | | |
| 10 | 7/6 | Bab 4 | | | |
| 11 | | | | | |
| 12 | 15/7 | Bab 4 | | | ACC |
| 13 | | | | | |
| 14 | 20/7 | Bab 1 - 5 | | | ACC |
| 15 | | | | | |
| 16 | 2/8 | Abstrak | | | Acc |

**CATATAN :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

**Dikeluarkan di : Palembang**

**Pada tanggal : / /**

**a.n. Dekan**

Program Studi :

**Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA**

## JADWAL PENELITIAN

| Keterangan | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Survei Pendahuluan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Laporan Survei Pendahuluan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisi Seminar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengambilan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengolahan Data Analisis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hasil Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penggandaan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ujian Komprehensif | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Perbaikan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

| | | |
|---|---|---|
| INSTITUSI PERGURUAN TINGGI | Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/I / 2014 | (B) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1) | Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/I / 2014 | (B) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1) | Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 | (B) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3) | Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 | (B) |

site : fe.umpalembang.ac.id Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

## LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Jum'at, 19 Agustus 2016
Pukul : 08:00 s/d 12:00 wib
Nama : Aulia Rima Meirani
NIM : 22 2012 218
Program Studi : Akuntansi
Bidang Skripsi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Skripsi : Analisis *Good Goverance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mengimplementasikan Anggaran Berbasis Kinerja di Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir

**TELAH MEMPERBAIKI DAN MENSETUJUI OLEH PIHAK TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

| NO | NAMA DOSEN | JABATAN | TANGGAL PERSETUJUAN | TANDA TANGAN |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA | Pembimbing | 8-9-2016 | |
| 2 | Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA | Ketua Penguji | 8-9-2016 | |
| 3 | Mizan, S.E., M.Si., Ak., CA | Penguji 1 | 8-9-2016 | |
| 4 | Drs. Sunardi, S.E., M.Si | Penguji 2 | 8-9-2016 | |

Palembang, September 2016
Dekan,
u.b Ketua Program Studi Akuntansi

**Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA**
**NIDN/NBM : 0216106902/944806**

## BIODATA PENULIS

| | |
|---|---|
| Nama | : Aulia Rima Meirani |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Palembang, 16 Mei 1994 |
| Jenis Kelamin | : Perempuan |
| Alamat | : Jalan Guru-guru No.048 Rt.03 Lk.01 Indralaya |
| Pekerjaan | : Mahasiswa |
| No. Telp | : 081278920253 |
| Nama Orang Tua | |
| 1. Ayah | : Drs. Badri (Alm) |
| 2. Ibu | : Dra. Irma Daryani |
| Pekerjaan Orang Tua | |
| 1. Ayah | : PNS |
| 2. Ibu | : PNS |
| Alamat Orang Tua | : Jalan Guru-guru No.048 Rt.03 Lk.01 Indralaya |

Penulis

Aulia Rima Meirani