Pengkodean Partisipan 5

Nama : Vian Noviana, S.IP

NIP :199003012015031002

Jabatan : Auditor Pertama

Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk.1 III/B

Pendidikan Terakhir : S1

Tanggal Wawancara : 02 Maret 2021

Tempat Wawancara : Kantor Inspektorat Kabupaten Pangandaran.

Durasi Wawancara : 20 menit, 11 detik.

Kode Peneliti : R

Kode Partisipan : P5

| No | Referensi | Transkrip Wawancara | Kode |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | (R, 1) | Assalamu’alaikum. Selamat pagi Bapak, mohon maaf mengganggu aktivitasnya. Saya Iman Teguh, mahasiswa Universitas Gadjah Mada, sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tesis saya. Sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas kesediannya untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini. Sebelum saya mulai, perkenankan saya untuk membacakan panduan wawancaranya. |  |
| 2 | (P5, 2) | Iya silakan. |  |
| 3 | (R, 3) | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penguatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pangandaran. Saya melakukan penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat sarjana S2 program studi Magister Akuntansi di Universitas Gadjah Mada. Saya tertarik dengan penguatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pangandaran yang telah berhasil memperoleh kategori B dalam waktu yang dinilai relatif cepat. Saya akan mewawancarai Bapak/Ibu dengan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan topik tersebut. Segala sesuatu informasi yang Bapak/Ibu jelaskan kepada saya hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Identitas Bapak/Ibu akan dirahasiakan oleh peneliti, sehingga pembaca tidak dapat mengidentifikasi identitas responden. Saya berharap agar Bapak/Ibu bisa memberikan jawaban secara rinci dan apa adanya, sebagaimana yang diketahui Bapak/Ibu selama bertugas di Pemerintah Kabupaten Pangandaran. Wawancara akan berlangsung sekitar 30 menit dan saya memohon izin untuk merekam seluruh pembicaraan selama wawancara berlangsung. Total pertanyaan ada sekitar 18 pertanyaan. Apakah wawancara sudah bisa kita mulai pak? |  |
| 4 | (P5, 4) | Iya, bisa. |  |
| 5 | (R, 5) | Sepengetahuan Bapak, sejak tahun berapa SAKIP Pemerintah Kabupaten Pangandaran dievaluasi? |  |
| 6 | (P5, 6) | Sejak..sepengetahuan saya, dari tahun 2016 sudah dilakukan evaluasi namun intinya masih menggunakan RPJMD sebelum ada bupati definitif. Mungkin benar-benar dilakukan setelah ada RPJMD yang definitif yaitu periode Pak Bupati yang 2016-2021, namun di pertengahan jalan di tahun 2018-2019 terdapat revisi RPJMD yang dapat dikatakanlah itu penyempurnaan dari RPJMD yang sebelumnya yang 2016-2018, mungkin seperti itu. |  |
| 7 | (R, 7) | Pertanyaan kedua, bagaimana kondisi tahap awal implementasi SAKIP di Pangandaran, Pak? Seperti kendalanya, faktor pendukung, penghambat. |  |
| 8 | (P5, 8) | Ya mungkin e..sepengetahuan saya, dulu diawal-awal mungkin kalau dapat dikatakan, ini kan kalau berbicara SAKIP berarti berasal dari visi misi ya, kemudian tujuan sasaran, yang diimplementasikan lagi dengan program dan kegiatan. Dulu masih intinya sifatnya masih tatanan operasional, belum berorientasi pada *outcome.* Baru beberapa capaian-capaian kegiatan, program, belum sampai pada kinerjanya. Baru lah yang ada itu yang ada revisi RPJMD untuk memperkuat itu, supaya berorientasi pada *outcome.* | * Orientasinya kerja, bukan kinerja. * Merubah RPJMD * Perubahan orientasi dari kerja ke kinerja |
| 9 | (R, 9) | Baik, untuk perubahan orientasi tadi dari kerja ke kinerja, nah itu apakah ada saran dari KemenPANRB atau inisiatif dari Pemda nya atau gimana Pak? |  |
| 10 | (P5, 10) | Ya mungkin e.. dulu intinya sebelum dievaluasi ya, sebelum dilakukan penilaian oleh KemenPANRB kan untuk SKPD berarti dilakukan e.. evaluasi atas SAKIP nya. Jadi mulai perencanaan sampai ke pelaporannya. Ya dulu memang intinya semua masukan baik revisi untuk RPJMD maupun ya untuk tataran dari kerja ke kinerja, seperti *output* ke *outcome* intinya semuanya masukan dari KemenPANRB, kalau gak salah bahwa penilaian itu hanya mempunyai nilai C, gitu. Jadi, langsung ada perbaikan-perbaikan yang tahun kemarin baru memperoleh nilai B. | * Merubah RPJMD * Perubahan orientasi dari kerja ke kinerja * Menindaklanjuti rekomendasi dari tim evaluator |
| 11 | (R, 11) | Pertanyaan selanjutnya, bagaimana upaya Pemerintah Kabupaten Pangandaran untuk melakukan penguatan akuntabilitas kinerja ? |  |
| 12 | (P5, 12) | Ya.. memang banyak ya catatan-catatan, salah satunya mungkin salah satu langkahnya yaitu salah satu langkah juga yang tadi dikatakan bahwa revisi RPJMD yang tadi intinya masih tatanan operasional, kemudian intinya ada yang di..diluruskan lah dalam artian tatabahasa di tujuan, di sasaran, sehingga ya seperti ini yang berorientasi *outcome,* target-targetnya pun lebih di peramping, yang tadinya banyak kalau gak salah ratusan indikator, sedangkan tahun kemarin kalau gak salah ke apa ya ..dilihat dulu datanya..sehingga menjadi setelah revisi RPJMD itu menjadi….ada pemangkasan, sehingga untuk target-targetnya juga yang tadinya hanya berupa jumlah, ada yang menjadi indeks, ada yang persentase pencapaian, seperti itu lah. | * Merubah RPJMD * Perubahan orientasi dari kerja ke kinerja * Penyederhanaan jumlah indikator kinerja |
| 13 | (R, 13) | Lebih bisa dibilang kalau perubahan RPJMD itu menjadi lebih terarah gitu ya? |  |
| 14 | (P5, 14) | Iya..sesuai dengan visi misi dan janji Pak Bupati. Selaras. |  |
| 15 | (R, 15) | Ada tidak upaya buat studi banding atau kunjungan ke Pemda lain atau ke Universitas dalam rangka penguatan akuntabilitas, Pak? |  |
| 16 | (P5, 16) | Mungkin sepengetahuan saya sebagai evaluator, mungkin lebih teknisnya di apa ya.? di.. yang pertama mungkin di organisasi, di Bappeda. Dulu mungkin sebagai evaluator kita pernah melakukan semacam studi banding dari (nama pemda 5) yang sudah mendapatkan nilai B atau A lah lupa lagi, kemudian untuk Bappeda sendiri kan sekarang juga untuk RPJMD yang terbaru dengan (Universitas 2) kalau gak salah, kurang lebih seperti itu. | * Studi banding ke pemerintah daerah lain * Kerja sama dengan universitas |
| 17 | (R, 17) | Menurut Bapak, faktor apa saja yang dianggap mendorong penguatan akuntabilitas kinerja Kabupaten Pangandaran, Pak? |  |
| 18 | (P5, 18) | Mungkin dari segi, kalau melihat segi pengawasan yang kita lakukan sebagai evaluator, penting juga, karena dalam..sebagai evaluator juga, kita intinya sebelum dilakukan penliaian ke KemenPANRB, kita evaluasi terlebih dahulu untuk LAKIP Kabupaten juga kita lakukan *review* dulu, sehingga catatan-catatan itu dapat memberikan masukan kepada tim penyusun yang ada di Kabupaten. | * Review LAKIP Kabupaten |
| 19 | (R, 19) | Kalau nanti sifat perbaikan misalkan ada rekomendasi atau saran dari evaluator dari inspektorat, itu langsung diperbaiki terlebih dahulu atau untuk periode berikutnya? |  |
| 20 | (P5, 20) | Untuk.. e..untuk sifat pengawasan yang berupa *review* atau evaluasi biasanya masukan-masukan dari kita langsung berupa perbaikan langsung sebelum diserahkan kepada KemenPANRB. Berdasarkan saran dan masukan dari kita, langsung di laksanakan oleh instansi yang sebagai penyusun LAKIP Kabupaten. |  |
| 21 | (R, 21) | Pertanyaan selanjutnya, bagaimana pengaruh antar OPD di Kabupaten dan juga pengaruh kepala daerah atau entitas yang lebih tinggi terhadap penguatan akuntabilitas kinerja di Pangandaran? Misalkan ada target atau tekanan dari kepala daerah ataupun OPD-OPD lain istilahnya nilai tiap OPD juga kan variatif ya Pak ya, nah itu mungkin ada istilahnya bukan kerja sama, tapi apa ya? Studi tiru bagaimana gitu Pak? Dari evaluator mungkin mengetahui. |  |
| 22 | (P5, 22) | Kalau yang sepengetahuan saya yang selama ini ya kita lebih ditekankan lagi dalam artian lebih menekankan kepada evaluator untuk..bahwa harus, bahwa…misalnya mengevaluasi suatu SKPD misalnya tahap pertama mendapatkan nilai C, jadi didorong supaya tiap SKPD ataupun penyusun itu untuk e..melengkapi apa-apa yang menjadi kekurangannya, begitu. Sifatnya seperti itu sih, didorong terus ya untuk melengkapi sampai nilainya maksimal, begitu.sesuai keinginan. | * Koordinasi setiap OPD * Pemenuhan dokumen |
| 23 | (R, 23) | Terkait dengan *reward and punishment,* apakah misalkan ada *punishment* tersendiri buat misalkan kinerjanya belum sesuai apa yang ditargetkan, gitu. Terus apakah ada *rewatd* jika misalnya kinerjanya tercapai? Bisa dari kepala daerah untuk tiap OPD misalnya. |  |
| 24 | (P5, 24) | Iya, yang tahun 2019 pernah. Kan diberikan piagam, | * Terdapat *reward* dari pihak internal |
| 25 | (P5, 25) | Kepada SKPD-SKPD tentang ada yang pengelolaan SAKIP , SPIP, pernah waktu itu. |  |
| 26 | (R, 26) | Baik, selanjutnya pengaruh kuantitas dan kualitas ASN perangkat daerah dalam penguatan akuntabilitas kinerja Kabupaten Pangandaran? |  |
| 27 | (P5, 27) | Mungkin sangat berpengaruh ya intinya , kalau disini sebagai penyusun itu kan di evaluator sendiri lah, jadi memang jumlahnya sedikit. Yang sekarang saja auditor itu ada yang melakukan *review* ke keuangan, kemudian tim (P7) dan (P5) megevaluasi SAKIP untuk SKPD. SKPD nya per satu kecamatan ada 35, berarti SDM nya kurang, gitu. Sedangkan evaluatornya hanya 6 orang, lima orang. Kemudian sebagai penyusun di SKPD juga rata-rata itu kan oleh Kasubbag Program keuangan atau perencanaan, dibantu dengan operator. Jadi sangat terbatas sekali dari segi SDM, tidak secara khusus untuk misalnya untuk penyusunan laporan kinerja. Tidak ada yang secara khusus. Jadi, intinya mungkin kurang lah dari segi SDM segi kuantitas, gitu. | * Kualitas dan kuantitas SDM belum memadai * Kualitas dan kuantitas SDM sangat diperlukan |
| 28 | (R, 28) | Jadi sangat berpengaruh ya? |  |
| 29 | (P5, 29) | Sangat berpengaruh, terutama untuk ketepatan waktu penyusunan lah. |  |
| 30 | (R, 30) | Oke, siap. Baik-baik. e… terkait dengan penguatan akuntabilitas kinerja sampai mendapatkan B. bagaimana tanggapan Bapak terhadap penguatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pangandaran? Apakah dari awal mendapatkan C, kemudian mendapatkan B itu tergolong cepat atau lambat Pak? |  |
| 31 | (P5, 31) | Mungkin e… tergantung dari misalnya komitmen atau keinginan pimpinan, terus target yang ditetapkan sendiri kan ada untuk penilaian AKIP itu masuk kepada indikator-indikator. Untuk kalau perbandingan ya berdasarkan kepada e..RPJMD mungkin ya seimbanglah intinya target tercapai. Tapi untuk intinya untuk memenuhi keinginan pimpinan pasti lah lebih tinggi. Intinya, mungkin ini yang lebih baik untuk pimpinan-pimpinan. | * Komitmen pimpinan |
| 32 | (R, 32) | Nah,,sehubungan dengan peningkatan dari C ke B, mengapa Pemerintah Kabupaten Pangandaran bisa memperoleh kategori B dari sebelumnya mendapatkan kategori C. Adakah kunci suksesnya? |  |
| 33 | (P5, 33) | Ya mungkin itu dia yang masukan-masukan dari sebagai penilai, KemenPANRB, termasuk revisi itu kuncinya yang direvisi RPJMD yang datinya tataran indikator yang bersifat tataran-tataran itu kan nilai C hanya bersifat operasional, dari hanya *output-output*. Kemudian lebih ke indikator-indikator yang sifatnya menjadi *outcome,* yang berarti sesuai dengan kinerja, gitu. Berorientasi pada hasil. Itu kan yang penilaian pertama itu gitu yang menjadi catatan terus ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kabupaten Pangandaran, seperti itu. | * Menindaklanjuti rekomendasi dari tim evaluator * Merubah RPJMD * perubahan orientasi dari kerja ke kinerja * Penyederhanaan indikator kinerja |
| 34 | (P5, 34) | Ya mungkin pak terus kalau melihat susunan evaluasi itu kan yang komponen itu hanya pemenuhan kebutuhan dokumen, kemudian kan kualitas dokumen, dan implementasi dokumen. Mungkin yang masih banyak kekurangan itu dari segi kualitas dan implementasinya itu juga, penerapannya gitu. Masih terdapat banyak kekurangan, begitu. Kalau pemenuhan dokumen mah udah, gitu. Kualitas yang belum maksimal dan implementasinya, seperti itu lah. | * Pemenuhan dokumen * Kualitas dokumen masih belum maksimal * Implementasi dokumen masih belum maksimal |
| 35 | (R, 35) | Dengan kualitas dan kuantitas ASN atau SDM lah biar secara keseluruhan yang sebagaimana Bapak tadi sebutkan, bagaimana cara mengatasi misalkan SDM nya sekarang begini kuantitas dan kualitasnya, bagaimana cara melakukan penguatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pangandaran dengan SDM yang sebagaimana Bapak tadi jelaskan? |  |
| 36 | (P7, 36) | Kalau SDM kan tidak bisa langsung secara mendadak langsung ada pemenuhan ya, paling juga sekarang ke kualitas, peningkatan kualitas SDM. Ya salah satu contohnya kan dengan Bappeda ada pendampingan oleh (Universitas 2) ya, dalam peningkatan SDM dalam bidang akuntabilitas kinerja. Itu merupakan peningkatan dalam segi kualitas. Kalau SDM kita tidak bisa memaksakan karena tergantung dengan penerimaan pegawai. | * Pendampingan |
| 37 | (R, 37) | Nah.. cara, upaya untuk mengatasi kekurangan atau hambatan dari sisi SDM, nah upaya yang dilakukan oleh Pangandaran itu apa Pak? |  |
| 38 | (P5, 38) | Sistem juga Pak, teknologi informasi. | * Optimalisasi sistem teknologi informasi |
| 39 | (P5,39) | Rencana Operasional Program Kegiatan. | * ROPK |
| 40 | (P5, 40) | Setiap SKPD. |  |
| 41 | (R, 41) | Intensitasnya? e… gimana itu Pak? Sesuai kebutuhan kita atau inisiatif dari (Universitas 2)? |  |
| 42 | (R, 42) | Bagaimana tanggapan Bapak dan Ibu jika terdapat pemerintah kabupaten/kota yang telah lama menjalankan fungsi pemerintahan, namun hasil evaluasi SAKIP nya sama atau bahkan lebih rendah dari Pangandaran yang terhitung baru? |  |
| 43 | (P5, 43) | Kalau berpendapat mungkin kembali ke pemerintah kabupatennya sendiri, mungkin kepala daerah apakah ada upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja atau tidak, mungkin seperti itu. Kembali ke komitmen pimpinan daerah, seperti itu. | * Kembali ke pemerintah daerah masing-masing * Kurangnya komitmen pimpinan |
| 44 | (P5, 44) | e.. menambahkan, salah satu mungkin indikator dari IKU yang ada di kabupaten, ada juga survey kepuasan masyarakat. Didalamnya, intinya otomatis peningkatan kinerja juga berpengaaruh terhadap survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Salah satu sasaran dari indikator tersebut ialah birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas. Jadi, pelayanan publik itu merupakan bagian dari akuntabilitas kinerja di Pemerintah Daerah. Sangat bersinergi lah. | * Menambah kualitas pelayanan |
| 45 | (R, 45) | Terkait perubahan RPJMD, mengapa RPJMD 2016-2021 sempat dirubah Pak? |  |
| 46 | (P5, 46) | Salah satu masukan yang tadi, indikator-indikator yang masih bersifat operasional, hanya berorientasi pada *outcome* misalnya targetnya berbentuk jumlah, kalau sekarang itu *outcome* nya lebih ke persentase kinerja. Jadi masukan-masukan penilaian pertama setelah ada RPJMD tahun pertama tahun kedua, penilaian bahwa oh indikator-indikator yang ada di RPJMD nya masih bersifat operasional, belum berorientasi pada *outcome* atau hasil. Kemudian ada program-program lain menyesuaikan untuk revisi dari RPJMD tersebut. Sepengetahuan saya seperti itu. | * Indikator kinerja belum sesuai * Rekomendasi dari tim evaluator |
| 47 | (R, 47) | Baik, Bapak ada tambahan Pak? |  |
| 48 | (P5, 48) | Pada intinya kita tidak hanya menjalankan fungsi evaluasi, tetapi juga melakukan pendampingan bukan hanya di evaluasinya saja, tapi disemua proses dari perencanaan hingga pelaporannya. | * Pendampingan dari Inspektorat |
| 49 | (R, 49) | Pertanyaan terakhir, bagaimana harapan Bapak dan Ibu agar penguatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pangandaran bisa menjadi lebih baik dan berkelanjutan? |  |
| 50 | (P5, 50) | Mungkin salah satu upaya dari tim BPK untuk memperkuat akuntabilitas dengan sistem tadi ROPK, harapan saya segera diimplementasikan, sehingga mungkin sebagai evaluator kita mudah untuk melakukan evaluasi, secara SKPD nya mungkin lebih mudah untuk monitoring dan evaluasinya. Mungkin seperti itu. | * Optimalisasi sistem teknologi informasi * ROPK * Monitoring rutin |
| 51 | (R, 51) | Baik, sekian pertanyaan wawancara dari saya, terimakasih atas waktu dan kesempatannya dan Insya Allah nanti saya akan kembali untuk menyerahkan transkrip wawancara ini untuk dikonfirmasi kepada setiap partisipan penelitian ini. |  |