

LOCAL PERFORMANCE ANALYSIS IN INCREASING THE OPINION OF AUDIT BOARD FOR LOCAL FINANCE REPORT AT MAPPY REGENCY PAPUA PROVINCE

Anggita Sukmawati Romera

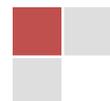
Abstract

The research uses Mangkunegara theory related to the performance of employees, indicators, quality, quantity, implementation of task and responsibilities. Balance with supporting factors named Psychological ability factors and motivation factors. To determine the future strategy in order to improve the report performance of the local government to have supreme audit agency good opinion in the next assessment, used Suradinata ASOCA analysis. This research uses qualitative method with a descriptive approach. In collecting data, researchers observe, interview, and collect the support document. The result of the research indicate the quality of employees in Mappi regional government is in standar level, but needs the enchancement of the local human resources. The determination time in preparing of the Regional Governmnet Financial Report is in time even though it still needs improvement. In preparing the report, it is necessary to have SOPs for the LKPD drafting guidelines to have the suitable supreme audit agency criterias. Stategies performance improving steps of local government in the preparation of LKPD are : 1. Human resources enchancement throught training in the preparation of accrual-based financial statements; 2. The commitmment of regional heads with all SKPD heads in Mappi regency for accountability in budget utilization, minimizing the remaining year-end cash, and structuring and recording regional assets; 3. Making SOP for LKPD preparation; 4. Communication and consultation to the inspectorate; 5. The socialization of the lates regulations on the preparation of LKPD in the suitable supreme audit agency criterias.

Keywords: *Performance, Supreme Audit Agency opinions, Strategy*

PENDAHULUAN

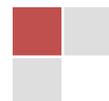
Penyelenggaraan pemerintahan negara dalam rangka mewujudkan tujuan bernegara, maka akan menimbulkan hak serta kewajiban negara yang dinilai dengan uang. Manajemen keuangan daerah di era pasca reformasi ditandai dengan pelaksanaan otonomi daerah. Pemerintah mengeluarkan berbagai regulasi baru, yang mana dua di antaranya adalah Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang sampai saat ini, kedua Undang-Undang tersebut masih digunakan. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, dalam pasal 32 mengamanatkan perlunya laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD yang disusun dan disajikan dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Dalam



rangka adanya pengelolaan keuangan yang baik di daerah, maka pemerintah mengeluarkan regulasi yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan sebagai acuan dalam rangka penyusunan laporan keuangan baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, maka pemerintah mengeluarkan regulasi yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 yang kemudian diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Dengan Penerapan SAP berbasis Akruwal, yang kemudian dilaksanakan secara bertahap dari penerapan SAP berbasis kas menuju Akruwal menjadi penerapan SAP berbasis Akruwal. Adapun komponen laporan keuangan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, yaitu Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Neraca, Laporan Arus Kas (LAK) dan Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK).

Untuk meminimalisir seseorang memperkaya diri sendiri di atas penderitaan orang lain/masyarakat, hal ini yang biasanya disebut dengan Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) dengan memakai uang negara atau biasa disebut dengan sebutan penyalahgunaan kekayaan dan keuangan negara, maka adapun jenis pemeriksaan oleh BPK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara yaitu : Pemeriksaan Keuangan, Pemeriksaan Kinerja dan Pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Dari ketiga jenis pemeriksaan BPK tersebut, maka Badan Pemeriksa Keuangan memberikan 4 (empat) kriteria mengenai kewajaran informasi yang disajikan dalam membentuk Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, yaitu : Kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan (SAP), Kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*), Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, Efektifitas sistem pengendalian intern. Setiap pemeriksaan oleh BPK, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang telah diperiksa kemudian disusun dan disajikan dalam bentuk Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang akan menghasilkan opini. Berikut adalah jenis Opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan kepada Pemerintah Daerah atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut : Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Opini Tidak Wajar, Opini Tidak Menyatakan Pendapat (*disclaimer of opinion*).

Opini Badan Pemeriksa Keuangan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi selama 3 (tiga) tahun berturut-turut mendapatkan opini Tidak Menyatakan Pendapat/*Disclaimer*. Opini yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan ini, tentu saja berkaitan dengan belum maksimalnya Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi, yang mana laporan tersebut belum dapat memenuhi peraturan perundang-undangan dan kriteria yang ditetapkan oleh BPK yaitu kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Selain itu, auditor masih menganggap belum bisa meyakini laporan keuangan tersebut telah wajar atau tidak wajar. Dengan kata lain, laporan keuangan belum berkualitas, karena auditor menganggap bahwa adanya ruang lingkup yang dibatasi oleh pemerintah daerah sehingga auditor tidak bisa mendapatkan bukti yang dibutuhkan untuk bisa menyimpulkan sebuah hasil laporan pemeriksaan.



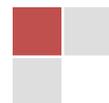
Hal ini juga berkaitan dengan belum sepenuhnya laporan tersebut dikelola dengan transparansi dan akuntabilitas karena penyajian laporan keuangan yang belum sesuai dengan apa yang menjadi harapan BPK. Kinerja para pegawai yang kurang profesional sehingga dalam membuat laporan keuangan masih belum memenuhi standar yang diberikan BPK dan juga harus adanya pembinaan kepada sumber daya manusia di kabupaten/kota untuk belajar dan menjadikan sumber daya manusia menjadi profesional. Selain itu, jika dilihat dari Sistem Pengendalian Inten, Kabupaten Mappi belum menyusun kebijakan terkait penyusunan aset dan pencatatan aset.

TEORI

Kinerja (mangkunegara, 2017 : 67) dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut Indikator Kinerja, yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Melalui indikator kinerja tersebut, organisasi dapat menguraikan secara singkat tentang gambaran kinerja yang dapat diukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya serta akan memberikan informasi program, menjadi dasar dalam pengawasan dan evaluasi, dan dapat memotivasi pelaksanaan program dalam pencapaian hasil. Begitupun dengan adanya tolak ukur, maka pimpinan organisasi dapat mengetahui sampai dimana karyawannya menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab, dan sejauh mana juga organisasi dapat berjalan sampai kepada tujuan bersama. Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor Kemampuan Psikologis, dimana pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tepat untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, maka pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor kinerja yang kedua adalah Faktor Motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seseorang merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai itu sendiri untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

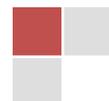


Menurut Pamudji, Istilah Kepemimpinan dan Pemimpin berasal dari kata 'pimpin' yang mengandung beberapa arti yang erat kaitannya dengan pengertian memelopori, di bagian depan, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil inisiatif, bergerak lebih awal, mendahului, memberi contoh, menggerakkan orang lain, mengarahkan orang lain, memerintah orang lain, dan sebagainya. Selanjutnya, Strategi dimana menurut Liddell dalam Suradinata adalah seni pembagian dalam penerapan peralatan militer untuk mencapai tujuan secara politis. Sedangkan menurut Suradinata (2013:57-58) sendiri, strategi didefinisikan sebagai sistem perencanaan seni dalam pemanfaatan kemampuan dan kekuatan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. penelitian ini, peneliti akan mengkaji bagaimana seorang pemimpin dalam memberikan strategi guna memperoleh hasil yang baik dengan menggunakan terminologi ASOCA. Terminologi ASOCA dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Ability* (Kemampuan), berasal dari kata 'mampu' yang berarti kuasa (bisa,sanggup) melakukan sesuatu, dapat juga orang yang berada atau kaya, mempunyai harta berlebih, kemampuan juga dapat diartikan kesanggupan, kecakapan, kemampuan diri sendiri.
2. *Strenght* (Kekuatan,ketangguhan), ketangguhan berasal dari kata 'tangguh' yang berarti sukar dikalahkan, kuat, handal, kuat sekali, tabah dan kuat, kukuh. Ketangguhan berarti pula kekuatan, keuletan.
3. *Oppurtunity* (Peluang), peluang berarti gerak, baik yang bersifat konkret maupun abstrak dan memberikan kesempatan, kemungkinan untuk melkukan kegiatan yang bermanfaat bagi usaha untuk mencapai cita-cita tujuan dan program.
4. *Culture* (Budaya), budaya berarti pikiran, akal budaya, hasil, adat istiadat, dan sesuatu mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradab,maju) atau sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sulit diubah karena kesepakatan dalam lingkungan tertentu yang terus menerus dipelihara. Dengan budaya orang akan maju dan modern dan selalu hidup pada zamannya.
5. *Agility* (Kecerdasan) kecerdasan berasal dari kata 'cerdas' yang berarti sempurna perkembangan akal budi, tajam pikiran, kesempurnaan dalam pertumbuhannya, kesempurnaan akal budinya, ketajaman pikiran dan kepandaian. Kemampuan saja tidak cukup, harus dengan kecerdasan dalam mengolah pikir, menganalisis suatu informasi untuk dijadikan bahan putusan.

METODE

Jenis Penelitian, Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dimana, menurut Bogdan & Guba dalam Suharsaputra (2012:181) penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.



Sumber Data, Pada dasarnya jenis data Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Kualitatif adalah sama yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Namun, yang membedakan adalah cara mendapatkan data primer dan hasil dari data primer tersebut. Sumber data dijelaskan sebagai berikut :

1. Manusia, yaitu mereka yang terlibat dan melibatkan diri dalam proses kegiatan.
2. Sumber data tertulis, berupa buku atau dokumen, arsip-arsip dan surat-surat penting.
3. Data tidak tertulis, kata-kata atau tindakan.
- 4.

Teknik Pengumpulan Data, pada dasarnya merupakan serangkaian proses yang dilakukan sesuai dengan metode penelitian yang dipergunakan. mengemukakan beberapa instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif antara lain Observasi partisipan; observasi bidang/lapangan; wawancara mendalam; dokumen dan artefak dan teknik tambahan seperti bentuk audio visual.

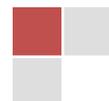
Teknik Analisis Data, mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif berlangsung bersamaan dengan bagian-bagian dari pengembangan penelitian kualitatif, yaitu pengumpulan data dan penulisan temuan. Artinya bahwa dalam melakukan pengumpulan data, apabila peneliti merasa masih membutuhkan informasi, maka peneliti masih bisa menambah informasi, atau secara tidak sengaja peneliti mendapat informasi tambahan, apabila dianggap perlu, maka informasi tersebut dapat dicatat dan dimasukkan ke dalam penulisan hasil penelitian meskipun data tersebut sebelumnya tidak direncanakan. Analisis data yang dilakukan meliputi Mereduksi Data, Menyajikan Data, Display Data, menarik kesimpulan dan melaksanakan verifikasi. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Mappi Provinsi Papua.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan teori kinerja yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada 4 Indikator Kinerja, yaitu :

1. **Kualitas**, Kualitas atau mutu yaitu tingkat baik dan buruknya atau taraf derajat sesuatu. Kualitas kerja diartikan sebagai seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Menurut hasil penelitian, maka kualitas sumber daya manusia dalam hal ini aparatur sipil negara yang ada di Kabupaten Mappi dalam pembuatan laporan keuangan pemerintah daerah sudah cukup baik namun masih kurang optimal dan perlu adanya perbaikan.

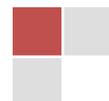


Dimana, sumber daya manusia yang ada seharusnya berlatar belakang akuntansi khususnya bagi mereka yang diberikan kepercayaan sebagai bendahara-bendahara harus lebih memahami dan menguasai sistem akuntansi berbasis akrual. Untuk itu, harus adanya *training* atau pelatihan serta bimtek-bimtek terutama tentang penerapan laporan keuangan dengan sistem akrual.

2. **Kuantitas**, Kuantitas kerja itu sendiri adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, dalam hal ini kecepatan kerja dari masing-masing pegawai itu sendiri. Dari hasil penelitian, maka kinerja dari Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi dalam membuat Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yaitu 3 bulan waktu yang diberikan.
3. **Pelaksanaan Tugas**, seberapa jauh karyawan/pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dalam penelitian ini, maka Pemerintah Daerah khususnya pada setiap SKPD untuk membuat Stadar Operasional Prosedur. SOP ini sangat dibutuhkan karena akan terlihat dengan jelas, dari awal penyusunan RKA (Rencana Kerja dan Anggaran) hingga menjadi DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran), selanjutnya pemakaian sampai dengan pertanggung jawabannya dengan waktu yang telah ditentukan harus sesuai dengan tepat waktu. Selain itu juga, jika ada pegawai yang di *rolling* (perpindahan pegawai), maka pegawai baru yang menempati posisi tersebut bisa belajar dari SOP tersebut.
4. **Tanggung Jawab**, Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Jika di aplikasikan dengan penelitian ini, maka tanggung jawab kinerja dari Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dari pegawai itu sendiri yang harus sadar akan pekerjaannya dalam pembuatan laporan keuangan, serta bukan hanya dari pegawainya juga oleh pihak ketiga atau kontraktor dalam melaksanakan kegiatan konstruksi pembangunan, harus ada rasa tanggung jawab yang penuh sehingga pada saat pemeriksaan BPK tidak ada lagi pekerjaan membangun, akan tetapi telah selesai dalam tahapan pembangunan/tahapan konstruksi. Selain itu juga, harus adanya pendataan aset daerah yang dilakukan oleh pegawai pemerintah daerah.

Faktor pendukung :

1. **Faktor Kemampuan Psikologis**, dimana pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tepat untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, maka pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dari hasil penelitian, maka dalam



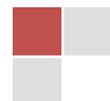
penempatan pegawai di Kabupaten Mappi telah sesuai, namun pada bendahara/kasubbag keuangan minimal harus ada 1 (satu) orang yang memiliki titel atau berlatar belakang pendidikan ekonomi khususnya bagian akuntansi. Agar, dengan adanya pegawai yang berlatar belakang akuntansi tersebut penyusunan laporan keuangan menjadi mudah dan pegawai tersebut bisa saja memberikan pemahaman kepada pegawai lain (khususnya bendahara) pada SKPD lain guna penyusunan laporan keuangan ini. Selain itu juga, jika memang dengan keadaan kondisi sumber daya manusia Kabupaten Mappi yang minim dengan pegawai berlatar belakang pendidikan sarjana ekonomi, sebaiknya para pegawai ini atau sumber daya manusia yang ada di Kabupaten Mappi, tersebut diberikan pelatihan ataupun bimtek keluar daerah atau dalam daerah dengan mendatangkan narasumber yang akan memberikan pemahaman tentang penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah berbasis akrual, sebagai bahan untuk pembelajaran guna meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur yang ada di Kabupaten Mappi.

- 2. Faktor Motivasi**, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seseorang merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai itu sendiri untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. faktor motivasi dalam pembuatan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, yaitu dari masing-masing SKPD dalam pengerjaan laporan keuangan yang disesuaikan dengan regulasi yang telah dibagikan dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Selain itu juga, adanya pelatihan atau bimbingan teknis keluar daerah agar pegawai tersebut dapat termotivasi dengan rekan-rekan lain yang ada di Indonesia.

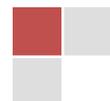
Strategi yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan Terminologi ASOCA dari Miliknya Suradinata, dimana :

- 1. Strategi AbO (*Ability X Opportunity*)**, dimana strategi yang menggunakan kemampuan untuk memanfaatkan peluang, dengan hasil analisis sebagai berikut :

- Komitmen Kepala Daerah kepada seluruh kepala SKPD untuk akuntabilitas penggunaan anggaran, sehingga pengumpulan laporan lebih tepat waktu dan juga sesuai dengan sistem akuntansi berbasis akrual saat ini;
- Kualitas dari SDM sudah sangat baik, dengan dibantu oleh konsultan keuangan yaitu MSM, akan tetapi perlu adanya peningkatan kembali kapasitas SDM guna terciptanya laporan keuangan yang lebih akrual;
- Jika ada permasalahan dalam pembuatan laporan keuangan, dari BPKAD akan mensosialisasikan ke masing-masing SKPD dan sharing serta adanya kerjasama yang baik sehingga laporan tersebut dapat selesai tepat waktu.



2. **Strategi SO (*Strenght x Oppurtunity*)**, dimana strategi yang menggunakan ketangguhan atau kekuatan untuk memanfaatkan peluang, dengan hasil analisis sebagai berikut :
 - Kepala Daerah harus memiliki komitmen kepada seluruh kepala SKPD dalam proses penyusunan Standar Harga Barang, Standar Analisa Barang, dan Standar Operasional Prosedur;
 - Peningkatan kapastitas Sumber Daya Manusia misalnya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Bimbingan Teknis (Bimtek) tentang Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis Akrual;
 - Penempatan pegawai telah sesuai, dan pegawai tersebut telah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka, dan jika masih ada masalah terkait penyusunan, mereka bisa konsultasi kepada BPKAD.
3. **Strategi AgO (*Agility x Oppurtunity*)**, dimana strategi yang menggunakan kecerdasan untuk memanfaatkan peluang, dengan hasil analisis sebagai berikut :
 - Komitmen dari Kepala Daerah kepada seluruh Kepala SKPD, bagi mereka yang tidak dapat menyelesaikan laporan baik itu laporan bulanan ataupun laporan akhir tahun, maka harus ada penundaan pencairan dana selanjutnya;
 - Komitmen Kepala Daerah kepada seluruh kepala SKPD dalam Penataan aset dan menyusun laporan aset Pemerintah Daerah, yang meliputi Inventarisasi Aset, pencatatan, kemudian penghapusan aset yang menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah;
 - Peningkatan kapastitas Sumber Daya Manusia/Apartur misalnya mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Bimbingan Teknis (Bimtek) serta juga akan dibentuk Majelis TP-TGR di Kabupaten Mappi;
 - Konsultasi serta sosialisasi pembuatan laporan keuangan dari BPKAD ke SKPD guna meminimalisir sisa Kas di Akhir tahun bagi SKPD, serta adanya penegasan-penegasan dengan batasan waktu pembuatan laporan dan pendampingan serta bimbingan dalam laporan.
4. **Strategi AbC (*Ability x Culture*)**, dimana strategi yang menggunakan kemampuan untuk memanfaatkan budaya, dengan hasil analisis sebagai berikut :
 - Setiap tahun, adanya komunikasi dengan DPR atau pihak legislatif pada saat penyusunan LKPJ, karena disitulah ruang konsultasi dan pembahasan, sehingga Pengumpulan laporan tepat waktu;
 - Berdasarkan audit pendahuluan, laporan yang kurang akan dilengkapi dan diperbaiki, kemudian dirangkum, selanjutnya akan disampaikan kepada



inspektorat guna verifikasi. Jika masih ada permasalahan dalam penyusunan mereka dapat sharing dan adanya kerjasama.

5. Strategi SC (*Strenght x Culture*), dimana strategi yang menggunakan ketangguhan atau kekuatan untuk memanfaatkan budaya, dengan hasil analisis sebagai berikut :

- Adanya Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis Akrual, sehingga penyusunan pertanggung jawaban dapat dikomunikasikan dengan pihak legislatif;
- Berdasarkan Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis Akrual, maka setelah BPK audit pendahuluan, laporan yang kurang harus dilengkapi sesuai bukti dan diperbaiki, kemudian dirangkum, untuk selanjutnya disampaikan kepada inspektorat guna verifikasi.

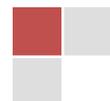
6. Strategi AgC (*Agility x Culture*), dimana strategi yang menggunakan kecerdasan untuk memanfaatkan budaya, dengan hasil analisis sebagai berikut :

- Penataan aset dan menyusun laporan aset Pemerintah Daerah meliputi Inventarisasi Aset, pencatatan, kemudian penghapusan aset yang menjadi tanggung jawab pemda dan Pemerintah Daerah juga perlu konsultasi kepada pihak legislatif;
- Meminimalisir sisa Kas di Akhir tahun bagi SKPD, serta adanya penegasan-penegasan dengan batasan waktu pembuatan laporan serta pendampingan serta bimbingan dalam laporan serta kelengkapan SPJ untuk diverifikasi oleh inspektorat.

PENUTUP

Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi dalam meningkatkan opini Badan Pemeriksa Keuangan pada Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, terlihat dari indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas sumber daya manusia atau pegawai dalam membuat/menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, sudah cukup baik namun masih perlu adanya perbaikan dimana para pegawai penyusun atau pembuat laporan keuangan harus lebih menguasai sistem akuntansi berbasis akrual.
2. Kuantitas kinerja Pemerintah Daerah dalam pembuatan laporan keuangan sesuai dengan ketepatan waktu, meskipun terkadang masih ada yang perlu diperbaiki.
3. Pelaksanaan Tugas, jika diaplikasikan terhadap penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, perlu adanya pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP), yang berguna sebagai pedoman dalam penyusunan Laporan



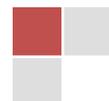
- Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi, agar dalam penyusunan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ada.
4. Tanggung Jawab, masih perlunya kesadaran dari pegawai maupun pihak ketiga (kontraktor) dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap penyelenggaraan pembangunan di Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi.

Dengan Faktor pendukung sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan Psikologis, dimana pada penempatan pegawai di Kabupaten Mappi telah sesuai dengan analisis jabatan, dan pegawai tersebut telah menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksi yang ada;
2. Faktor Motivasi, motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai penyusun laporan keuangan yaitu peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dengan memberikan mereka *reward* mengikuti bimtek keluar daerah, dengan begitu selain mereka memiliki semangat untuk belajar dengan rekan-rekan dari luar daerah (se-Indonesia).

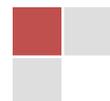
Strategi yang akan dipakai pemerintah daerah dalam meningkatkan opini badan pemeriksa keuangan yaitu dengan menggunakan :

1. Kemampuan (*Ability*), dimana kemampuan atau kualitas dari pegawai salah satunya dengan pemahaman literatur yang sudah cukup baik. Selain itu dalam pengumpulan Laporan Keuangan dari masing-masing SKPD sudah tepat waktu meskipun terkadang ada yang kurang lengkap bukti, serta adanya bimbingan dari BPKAD dalam penyusunan Laporan Keuangan tersebut.
2. Kekuatan/Ketangguhan (*Strenght*), Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, masih dalam pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP). Dimana SOP sangat membantu guna penyusunan yang tepat waktu dan sesuai dengan kriteria yang diberikaan dari BPK.
3. Peluang (*Oppurtunity*), peluang yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yaitu dengan adanya kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pegawai yang bukan berlatar belakang pendidikan ekonomi berbasis akuntansi.
4. Budaya (*Culture*), adalah budaya kerja dimana dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah untuk setiap tahunnya, BPKAD bekerjasama dengan inspektorat guna verifikasi laporn keuangan serta BPKAD juga berkomunikasi dengan pihak legislatif (Pansus LHP).
5. Kecerdasan (*Agility*), opini BPK tidak terlepas dari hasil pemeriksaan terhadap aset, maka akan adanya inventarisasi terhadap aset, dan juga penekanan kepada kepala SKPD untuk meminimalisir sisa kas yang ada di masing-masing SKPD, selain itu juga tidak akan adanya pencairan lanjutan bagi SKPD yang belum membuat Laporan Keuangan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Bandung : Rineka Cipta.
- John W.Creswell. 2017. *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Djaenuri, Aries. *Kepemimpinan dan Etika Pemerintahan*.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mengembalikan Kepercayaan Publik melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Effendy, Khasan. 2009. *Pengembangan Organisasi (Moratorium dan Morbitarium Pemekaran)*. Bandung : Indra Prahasta.
- Effendy, Khasan. 2010. *Memadukan Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV Indra Prahasta.
- Effendy, Khasan. 2010. *Sosiologi Pemerintahan*. Bandung : CV. Indra Prahasta.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Giroth, Lexie. 2004. *Reformasi dan Performansi Pamong Praja*. Bandung : CV. Indra Prahasta.
- Gulo, W 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia.
- Halim, Abdul. 2007. *Akuntansi Sektor Publik (Akuntansi Keuangan Daerah)*. Jakarta : Salmeba Empat.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta : Gava Media.
- Makmur. 2011. *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan 14)*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail H.. 2013. *Budaya Organisasi Dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi)*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Nazir, Moch. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 1995. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung : Refika Aditama.
- Simangungsong, Fernandes. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung : CV. Alfabeta
- Soleh, Chabib dan Suripto. 2011. *Menilai Kinerja Pemerintahan Daerah*. Bandung : Fokus Media
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Erlangga.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektifitas Organisasi (terjemahan)*. Jakarta : Erlangga.



- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan)*. Bandung: Refika Aditama..
- Supriyadi, Bambang dkk. 2017. *Kebijakan Akuntansi Akrual Pemerintah Daerah*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Suradianata, Ermaya. 2013. *Analisis Kepemimpinan Strategi Pengambilan Keputusan (ASOCA)*. Jatinangor : Alqaprint.
- Wasistiono, Sadu. 2015. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Bandung : IPDN Press.

- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual pada Pemerintah Daerah
- Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
- Peraturan Daerah Kabupaten Mappi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Bupati Kabupaten Mappi Nomor 12 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi

