



---

**PROGAM *SMART AND ACCURATE* DALAM PENGAWASAN,  
AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI KINERJA PEGAWAI DINAS  
KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**Mahfud**

Universitas Terbuka

**Aliviya Kurniya Rachmawati**

Universitas Terbuka

\*Koresponden email : 042795981@ecampus.ut.ac.id

**ABSTRAK**

Dalam melaksanakan kinerjanya, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau perlu melakukan pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi terhadap kinerjanya sebagai pertanggungjawaban pada masyarakat. Karya ilmiah ini mengusung suatu gagasan model mengenai implemementasi pengawasan, akuntabilitas dan transparansi kinerja pegawai menggunakan model Smart and Accurate. Rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana konsep penerapan program Smart and Accurate dalam rangka pengawasan, akuntabilitas dan transparansi keuangan. Tujuan penulisan yaitu untuk mengetahui rancangan dari model Smart dan Accurate pada pelaksanaan pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi kinerja sehingga dapat dijadikan referensi bagi pimpinan dan maupun lembaga lain. Pendekatan penelitian dilakuakn dengan metode kualitatif dengan didukung Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kajian Pustaka pada penelitian terdahulu. Kesimpulan yang didapatkan yaitu Model Smart and Accurate ini merupakan kerangka untuk mencapai pelaksanaan pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi secara cerdas dab akurat. Implementasi model dengan integrasi antara aplikasi-aplikasi pelaporan dan akuntabilitas seperti SAKIP dan e-performance. Serta mendorong keterbukaan informasi melalui website official yang dimiliki tanpa harus membuat suatu aplikasi online baru dalam melakukan pengawasan, akuntabilitas dan transparansi. Model ini juga menghendaki adanya akuntabilitas dua sisi pada masyarakat dan ke lembaga otoritas yang lebih tinggi. Serta mencapai kinerja secara efisien dan mendukung keterbukaan informasi.

**Kata kunci:** Akuntabilitas, Kinerja Pegawai, Pengawasan, Transparansi, Pemerintahan

**PENDAHULUAN**

Bagi organisasi saat ini kinerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dalam memberikan pelayanan prima pada masyarakat maupun untuk operasional organisasi itu sendiri. Organisasi dapat memaksimalkan usahanya dalam mengelola sumber daya manusia dan kinerjanya. Kinerja diartikan sebagai suatu kontribusi pegawai yang

**PROGAM *SMART AND ACCURATE* DALAM PENGAWASAN, AKUNTABILITAS  
DAN TRANSPARANSI KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN  
PERTANIAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

diberikan kepada organisasi dalam bentuk output produk maupun jasa pelayanan (Farisi et al., 2020). Sedangkan menurut Wibowo (2020) kinerja memiliki arti sebagai suatu hasil atau prestasi kerja. Kinerja sebagai suatu output atau hasil yang diberikan pegawai dalam kontribusinya ke organisasi merupakan suatu aspek penting bagi keberhasilan organisasi itu sendiri.

Semakin baik kinerja dalam suatu organisasi akan memberikan dampak positif bagi organisasi dalam rangka menciptakan produk berkualitas atau pelayanan jasa yang prima (Esthi & Marwah, 2020). Maka dari itu organisasi membutuhkan cara untuk mencapai tingkatan kinerja tertentu melalui mekanisme manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan salah satu bidang manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kinerja sesuatu dengan rencana dan target yang ditetapkan sebelumnya (Dharma, 2022). Sebelum melaksanakan manajemen kinerja organisasi perlu menetapkan hal-hal apa saja yang perlu dicapai dan bagaimana cara mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia di dalam organisasi untuk mencapai sasaran organisasi baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Organisasi tentu sangat menginginkan kinerja pegawai yang baik sehingga segala tujuan organisasi bisa dicapai dengan baik. Pegawai dalam bekerja selalu dihadapkan dengan keadaan yang menuntut mereka dapat bekerja secara tepat, cepat dan efisien. Namun di sisi lain terdapat berbagai faktor yang membuat kinerja pegawai menurun seperti penurunan motivasi untuk mencapai prestasi kerja tertentu, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang disiplin terhadap peraturan, penurunan semangat dalam melakukan pekerjaan (Effendy & Fitria, 2020). Faktor pertama yang memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah suatu perilaku seseorang pegawai dalam bertindak sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku (Arisanti et al., 2019). Disiplin kerja dapat pula merujuk pada perilaku seseorang yang mampu memenuhi tanggungjawab dan tugas-tugasnya dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai dapat diketahui melalui berbagai aspek seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, ketaatan terhadap segala peraturan kerja dan prosedur kerja, ketaatan pada standar kerja yang harus dilaksanakan, sikap kehati-hatian, dan sikap kerja etis (Rivai, 2018).

Disiplin kerja diperlukan bagi organisasi karena dapat menunjukkan seberapa besar peran tanggungjawab karyawan pada tugas-tugas yang diberikan. Pimpinan akan selalu berusaha untuk membuat pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Untuk mengarahkan pegawai agar memiliki disiplin kerja tertentu maka manajemen dapat melakukan disiplin kerja preventif dan korektif (Sadat et al., 2020). Disiplin preventif yaitu tindakan untuk mempengaruhi pegawai dalam memenuhi peraturan dengan kesadaran pegawai sendiri artinya disiplin ini ditujukan untuk mengurangi kesalahan atau pelanggaran. Sedangkan disiplin kerja korektif ialah suatu usaha untuk memperbaiki dan mengurangi kesalahan yang dilakukan pegawai dengan memberikan suatu sanksi agar tidak terjadi pengulangan pelanggaran.

Selain disiplin kerja terdapat faktor akuntabilitas dan transparansi keuangan yang menjadi aspek penting pada kinerja pegawai yang berkaitan dengan sektor keuangan organisasi. Akuntabilitas diartikan sebagai suatu hal yang berkaitan dengan penjaminan atau pertanggungjawaban instansi terhadap keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu program yang telah ditargetkan secara berkala (Khoiriyah & Rahayu, 2021). Akuntabilitas keuangan merupakan bagian dari etika operasional bagi pegawai yang berada pada fungsi keuangan yang erat kaitannya dengan administrasi public. Sesuai dengan gagasan Rivai, (2018) bahwa terdapat indikator akuntabilitas yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas, serta komitmen kerja. Jika dikaitkan dengan konteks pemerintahan akuntabilitas bisa merujuk pada suatu mekanisme untuk memastikan organisasi dapat memenuhi keajibannya pada masyarakat sesuai amanat konstitusi (Salihi, 2022). Dalam menjalankan akuntabilitas keuangan seringkali akan disertai dengan adanya transparansi. Transparansi ialah suatu sikap atau cara kerja yang menjamin adanya kebebasan untuk mengakses informasi menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam mengelola sumber daya yang dimiliki.

Sesuai dengan pendapat Halik et al., (2022) bahwa transparansi pengelolaan pemerintahan dapat dilihat dari 3 faktor yaitu adanya kebijakan pengawasan terbuka, terdapat akses informasi bagi masyarakat untuk melihat hasil pengelolaan sumber daya pemerintah, serta adanya prinsip check and balance antara eksekutif dan legislative. Aspek transparansi memberikan suatu pengaruh pada kinerja pemerintahan terutama bagi para pegawai yang menduduki posisi di bagian keuangan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidiana & Rusmina, (2022) bahwa peran akuntabilitas, pengawasan,

**PROGAM *SMART AND ACCURATE* DALAM PENGAWASAN, AKUNTABILITAS  
DAN TRANSPARANSI KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN  
PERTANIAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

dan transparansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh.

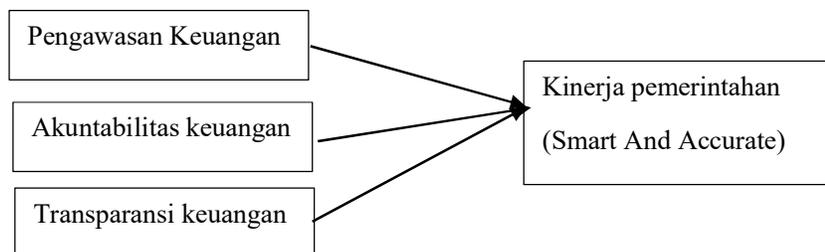
Hasil yang sama juga didapatkan pada penelitian Jatmiko, (2020) bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah diantaranya pengawasan internal, akuntabilitas, dan transparansi. Namun pada penelitian yang dilakukan Binawati & Badriyah, (2022) didapatkan hasil berbeda yaitu pengawasan keuangan memberikan pengaruh pada kinerja namun aspek akuntabilitas dan transparansi tidak memberikan pengaruh pada kinerja pengelolaan keuangan daerah. Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau terdapat permasalahan kinerja keuangan. permasalahan ini berkaitan dengan permasalahan pengelolaan keuangan tidak efisien, pelaporan penggunaan keuangan yang kurang optimal, dan sistem akuntabilitas yang masih harus diperbaiki lagi agar dapat mewujudkan transparansi penggunaan anggaran pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau.

Sesuai dengan uraian latar belakang di atas karya ilmiah ini berusaha merumuskan suatu konsep program pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi keuangan yang dapat diterapkan oleh pemerintah dengan nama program Smart and Accurate. Sesuai dengan itu maka disusun perumusan permasalahan berikut. Pertama bagaimana konsep penerapan program Smart and Accurate dalam rangka pengawasan, akuntabilitas dan transparansi keuangan yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau. Tujuan penulisan karya ilmiah ini yaitu agar dapat memberikan referensi bagi pimpinan dan masyarakat mengenai konsep atau model pelaksanaan program pengawasan, akuntabilitas dan transparansi keuangan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai pemerintahan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan Kualitatif. Karya ilmiah ini akan menguraikan mengenai gagasan model program Smart and Accurate sebagai dalam rangka pengawasan, akuntabilitas dan transparansi sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai pengelola keuangan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi pada

fungsi pengelolaan keuangan dan fungsi pengawasan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian kualitatif deksriptif ialah penelitian yang berusaha menguraikan dan membahas suatu peristiwa atau masalah yang terjadi yang diperoleh dari bukti-bukti kualitatif (Aslichati, 2023). Gagasan model program Smart and Accurate ini dapat digambarkan dalam kerangka konsep sebagai berikut



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Menyusun pembahasan mengenai program pengawasan, akuntabilitas dan transparansi kinerja pegawai pengelolaan keuangan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau. Telah dilaksanakan kajian literature pada penelitian terdahulu sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil Literature Review Program Pengawasan, Akuntabilitas dan Transparansi kinerja**

No.	Nama penulis	judul	Penelitian	Kesimpulan
1.	“Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas, Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Kab Magelang “	(Binawati & Badriyah, 2022)	Kuantitatif	Pengawasan ialah suatu kegiatan yang dilaksnakan untuk menghindari tindakan penyelewangan tujuan dari pelaksanaan kinerja pemerintahan. Sedangkan akuntabilitas ialah kewajiban pegawai dalam mempertanggungjawabankan kinerja mereka, sedangkan transparansi merupakan usaha pemerintah dalam memberikan akses informasi kinerja secara terbuka. Dalam analisis penelitian ini, aspek pengawasan mampu memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pemerintah daerah, sedangkan akuntabilitas dan transparansi tidak memberikan pengaruh pada kinerja.

**PROGAM SMART AND ACCURATE DALAM PENGAWASAN, AKUNTABILITAS  
DAN TRANSPARANSI KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN  
PERTANIAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

2.	“Pengaruh Pengawasan Internal, akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman”	(Jatmiko, 2020)	kuantitatif	Pada penelitian ini aspek pengawasan internal mampu memberikan pengaruh secara positif pada kinerja pemerintah yang dilakukan untuk meminimalkan penyimpangan kinerja. Sedangkan faktor akuntabilitas juga memberikan pengaruh positif pada kinerja artinya pelaksanaan pertanggungjawaban kinerja akan menciptakan iklim kinerja sesuai dengan tugas yang diemban. Sedangkan transparansi memberikan pengaruh positif juga pada kinerja pemerintahan yang dapat tercermin dari adanya keterbukaan informasi mengenai kebijakan serta sasaran hasil kerja yang telah dicapai.
3.	“Pengaruh Pengawasan, akuntabilitas, dan Transparansi Keuangan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan)”	(Benawan et al., 2018)	Kuantitatif	Pada penelitian ini ditemukan bahwa aspek pengawasan dan akuntabilitas keuangan memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai, namun transparansi tidak memberikan pengaruh signifikan bagi kinerja pegawai. Walaupun tidak memberikan pengaruh kinerja pegawai, transparansi tetap perlu dilakukan sebagai bentuk bukti pelaksanaan good governance. Transparansi kinerja dapat dilihat dari indikator pemerintahan yang mampu memberikan informasi akurat dan reliabel, kemudahan akses, dan memiliki mekanisme pengaduan untuk melaporkan pelanggaran.
4.	“Pengaruh Akuntabilitas, Pengawasan Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh”	(Maulidiana & Rusmina, 2022)	kuantitatif	Sebagai lembaga yang mengelola baitul mal Kota Banda Aceh maka aspek akuntabilitas, pengawasan, dan transparansi perlu diperhatikan untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap Lembaga Baitul Mal. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa ketiga aspek mampu memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan dalam menyelenggarakan kinerja sesuai Amanah.
5.	“Pengaruh Pengawasan, akuntabilitas dan Transparansi	(Khoiriyah & Rahayu, 2021)	kuantitatif	Dalam penelitian ini ditemukan bahwa aspek pengawasan tidak memberikan pengaruh pada aspek kinerja pegawai yang didapatkan dari tidak adanya peningkatan kinerja setelah

	Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai.”			penagwasan. Sedangkan aspek akuntabilitas dan transparansi memberikan kontribusi positif pada kinerja pegawai yang membuat pegawai berusaha menerapkan transparansi dan pertanggungjawaban pada setiap program kerja yang dilaksanakan.
6.	“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TRANSPARANSI BIDANG PENDIDIKAN DI KOTA MAKASSAR”	(Halik et al., 2022)	kualitatif	Kebijakan transparansi pelaksanaan pekerjaan di bidang Pendidikan dapat dilakukan secara efektif dengan mengelola informasi public yang dapat dipublikasikan sesuai dengan target kerja pada SKPD. Pelaksanaan transparansi kinerja dapat dilakukan dengan melakukan dokumentasi dari proses perencanaan hingga implementasi kemudian di upload pada media yang dapat diakses masyarakat. Untuk mencapai hal ini perlu adanya kebijakan untuk menunjuk anggota yang bertanggungjawab sebagai petugas PPID yang nantinya akan melakukan koordinasi antar PPID sebagai penanggungjawab program transparansi.
7.	“Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep <i>Value For Money</i> Pada Pemerintah Kabupaten Nias”	(Laoli, 2019)	kuantitatif	Penelitian ini mengajukan konsep manajemen kinerja anggaran yang berbasis value for money. Didapatkan hasil bahwa semakin akuntabel pelaksanaan kinerja pemerintah maka akan semakin baik kinerja pemerintah. Namun dalam penelitian didapatkan hasil bahwa transparansi yang dilakukan pada pemda Kab Nias tidak memberikan pengaruh pada kinerja sebab informasi kinerja pemerintah masih kurang terbuka, selain itu terdapat persepsi pada responden penelitian jika transparansi pengelolaan keuangan dianggap kurang penting bagi mereka. Namun aspek akuntabilitas memberikan pengaruh positif pada kinerja pemerintahan daerah.

Karya ilmiah ini berisi usulan gagasan mengenai model atau konsep dari pelaksanaan pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi dengan nama *Smart and Accurate*. Konsep ini diberi nama Smart and Accurate untuk menginisiasi cara kerja yang cerdas dan akurat dalam penyampaiannya. Konsep Smart and Accurate terdiri dari focus

**PROGAM *SMART AND ACCURATE* DALAM PENGAWASAN, AKUNTABILITAS  
DAN TRANSPARANSI KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN  
PERTANIAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

model pada program pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi kinerja keuangan. Kinerja ini merujuk pada pencapaian dinas dalam penggunaan anggaran atau sumber daya yang dimiliki dengan terlaksananya rencana atau program kerja yang diterapkan. Dalam konsep Smart and Accurate ini mengharuskan Dinas menerapkan perencanaan ke depan dengan membentuk sasaran strategis Lembaga yang disertai dengan indikator pencapaian kinerja apa saja dalam setiap sasaran. Kemudian memberikan angka sebagai acuan target kinerja.

Pengukuran kinerja pada konsep Smart and Accurate ini mengadopsi berbagai faktor untuk menciptakan kinerja pegawai yang sesuai dengan amanat tugas. Adapun beberapa faktor yang dipertimbangkan ialah aspek ekonomis, efisiensi, efektivitas, keadilan, dan kesetaraan. Dalam melaksanakan setiap faktor kinerja tersebut dinas harus berusaha mengurangi pemborosan, cermat dalam proses pengadaan, penggunaan input sumber daya paling efisien, penurunan biaya pelayanan masyarakat, meningkatkan pencapaian hasil kerja sesuai target atau sesuai sasaran, penggunaan anggaran secara efisien dan merata, penggunaan anggaran yang focus pada kemaslahatan masyarakat.

Konsep Smart and Accurate ini juga mempertimbangkan kemampuan pengelolaan organisasi yang mampu mencapai *value for money* artinya setiap pengelolaan sumber daya lembaga dengan menerapkan input yang kecil untuk mencapai hasil yang maksimal. Konsep value for money pada kinerja ini mengharuskan pegawai dinas memahami 3 aspek yaitu ekonomi, efektivitas dan efisiensi. Setelah proses perencanaan dan penyusunan target kerja selesai dilakukan maka konsep Smart and Accurate dapat berlanjut ke aspek akuntabilitas.

Aspek akuntabilitas pada Model Smart and Accurate ini mempertimbangkan dua peran antara agent dalam memberikan pertanggungjawaban kinerja kepada principal. Dimensi akuntabilitas yang digunakan pada model Smart and Accurate ini terdiri dari empat dimensi yaitu akuntabilitas hukum, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, dan akuntabilitas kebijakan. Setiap dimensi akuntabilitas ini bisa dinilai dengan beberapa indikator yang bisa diterapkan oleh dinas yaitu sebagai berikut:

1. Minimalisir penyalahgunaan jabatan
2. Kepatuhan pada hukum
3. Pelaksanaan proses dan pertanggungjawaban anggaran

4. Pemberian layanan public yang cepat, tepat, reliabel, dan terjangkau
5. Penerapan *value for money* pada setiap program kerja
6. Serta pertanggung jawaban pada pimpinan dan masyarakat

Pada poin 6 indikator akuntabilitas disebutkan pertanggungjawaban pada pimpinan dan masyarakat artinya akuntabilitas ini terdiri dari dua sisi yaitu akuntabilitas horizontal yaitu tanggungjawab pada masyarakat dan akuntabilitas vertical yaitu tanggungjawab kinerja pada otoritas yang lebih tinggi di atas Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau. Dalam pelaksanaan Metode Smart and Accurate ini proses akuntabilitas kinerja memanfaatkan program yang telah ada yaitu dengan melakukan pengisian SAKIP secara rutin dan sesuai dengan kinerja nyata.

Dalam sistem Smart and Accurate ini sebisa mungkin suatu dians memanfaatkan suatu aplikasi yang sudah ada untuk diterapkan, dan tidak menginisiasi aplikasi penilaian kinerja atau penilaian akuntabilitas baru. Sehingga direkomendasikan untuk pengisian SAKIP secara rutin. SAKIP sendiri merupakan sistem yang dapat menilai tingkat akuntabilitas yang dilakukan lembaga pemerintahan terhadap kinerjanya. Dalam SAKIP ada berbagai fungsi yang memudahkan pekerjaan seperti fungsi dalam Menyusun sasaran kerja dan capaian kerja. Selanjtunya fungsi perencanaan dan penganggaran, membantu evaluasi kinerja, dan mendorong terciptanya akuntabilitas dan transparansi

Selanjutnya aspek transparansi. Transparansi diartikan sebagai kondisi yang menunjukkan adanya keterbukaan informasi yang dilakukan pemerintah terhadap aktivitas pekerjaan atau pelaksanaan program kerja serta pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Transparansi menghendaki adanya akses informasi yang mudah diakses. Dalam penyelenggaraan kinerja pemerintah transparansi wajib dilakukan untuk mencapai pewujudan good governance. Ada setidaknya dua indikator penting transparansi yang digagas dalam Model Smart and Accurate yaitu transparansi melalui komunikasi publik dan pemberian hak kemudahan akses informasi pada masyarakat. Ada beberapa cara yang dapat diterapkan untuk melaksanakan transparansi sesuai model Smart and Accurate yaitu program keterbukaan kebijakan anggaran, kemudahan akses dokumen anggaran, kemudahan untuk mengakses laporan pertanggungjawaban, adanya sistem atau website official tempat masyarakat melihat berbagai program kerja lembaga pemerintahan.

Selanjutnya aspek Pengawasan. Pengawasan kinerja dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyelewengan yang terjadi pada penerapan kinerja pegawai. Dalam

**PROGAM *SMART AND ACCURATE* DALAM PENGAWASAN, AKUNTABILITAS  
DAN TRANSPARANSI KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN  
PERTANIAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

melaksanakan program kerja Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau akan diawasi oleh Inspektorat dan APIP sebagai lembaga pengendalian internal. Proses pengawasan dan oengendalian merupakan proses umum yang dilakukan oleh segala organisasi maupun perusahaan. Proses ini digunakan untuk melihat kesesuaian laporan kinerja dengan hasil nyata, mengidentifikasi adanya tindakan penyelewengan maupun ketidakefisienan pekerjaan yang mungkin terjadi. Dalam model Smart and Accurate ini, lembaga sebaiknya melakukan koordinasi dan hubungan baik dengan lembaga inspektorat atau pelaksana pengendalian internal dalam rangka mendapatkan evaluasi dan sasaran perbaikan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik.

**Ilustrasi Pelaksanaan Model Smart and Accurate**

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau memiliki setidaknya 5 sasaran startegis. Sasaran startegis tersebut meggambarkan arah atau tujuan pekerjaan yang akan dilakukan oleh Dinas dalam kurun waktu yang telah ditentukan Adapun 5 sasaran tersebut terdiri dari

1. Sasaran strategis I yaitu Meningkatnya Produktivitas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, Peternakan, dan Perkebunan dengan indikator kinerja Kontribusi Sektor Pertanian.
2. Sasaran startegis II yaitu Meningkatnya ketersediaan dan konsumsi yang beragam, bergizi, berimbang, dan aman. Target yang harus dicapai yaitu produk indeks ketahanan pangan.
3. Sasaran strategis III yaitu Meningkatnya akuntabilitas kinerja Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan.
4. Sasaran staretgis IV yaitu Terlaksananya direktif Gubernur pimpinan sesuai sesuai dengan sasaran.
5. Sasaran strategis V yaitu Terwujudnya manajemen internal DKP2KH yang efektif, efisien dan akuntabel.

Dalam penyelenggaraan kinerja yang smart and accurate maka dari setiap sasaran akan dibagi kembali ke dalam poin-poin sasaran dengan memberikan target pencapaian yang ditetapkan. Dinas dapat melakukan rancangan indikator kinerja serta capaian yang dibuat dalam suatu kolom tabel dengan informasi program kerja yang akan dilakukan.

Pada setiap sasaran startegis pegawai dapat juga memberikan informasi mengenai alokasi anggaran untuk melakukan suatu program kerja dan melaporkan realisasi anggaran yang terealisasi di akhir periode akuntansi.

**Tabel 2. Contoh Laporan Akuntabilitas Smart and Accurate Pada DKP2KH**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Program	Anggaran	Realisasi	%
1	Meningkatnya ketersediaan dan konsumsi yang beragam, bergizi, berimbang, dan aman	Indeks Ketahanan Pangan (Indeks)	62.80	63,26	100,73	1. Program Peningkatan diversifikasi dan ketahanan pangan masyarakat	Rp. 1.104.175.750	934.840.588	84,66
						2. Program penanganan kerawanan pangan	Rp. 42.879.000	31.407.900	73,25
						3. Program pengawasan keamanan pangan	Rp. 199.800.000	193.724.900	96,96
						Persentase Rata-rata Capaian Sasaran Strategis II		100,73	Persentase Penyerapan Anggaran
Tingkat Efisiensi						100,73 – 63,72 = 37,01			

Selanjutnya untuk mengukur tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan. Dapat dilakukan dengan metode pemeringkatan akuntabilitas kerja bagi instansi dengan memberikan peringkat dari AA, A, BB, B, CC, C, dan D. sebaran nilai 0 hingga 100. Dalam program akuntabilitas ini pegawai keuangan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan harus memperhatikan faktor pengelolaan pendapatan dan pengelolaan belanja daerah. Pengelolaan pendapatan sesuai dengan DKP2KH yaitu melalui retribusi yang didapatkan dari UPT Puskesmas serta UPT balai benih melalui pelayanan mereka pada masyarakat meliputi kegiatan pemeriksaan kesehatan hewan dan ternak ekspor, riksa labkes hewan, lab Kesehatan masyarakat veteriner, klinik Kesehatan hewan, serta sertifikasi benih.

Kedua yaitu pengelolaan program dan kegiatan dengan biaya berdasarkan APBD pada tahun berjalan dan melaporkan realisasinya di akhir periode tahun anggaran. Pelaporan ini harus dilakukan untuk menilai efektivitas kinerja keuangan pegawai serta sebagai bahan evaluasi apabila terjadi adanya dana yang tidak terserap secara optimal. Sesuai dengan Data anggaran pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau tahun 2022 telah dianggarkan sejumlah 30.508.346.204 sebagai pagu anggaran untuk pelaksanaan 8 program kerja pada tahun anggaran 2022. Dengan hasil realisasi anggaran sebesar 29.184.566.609. Dalam sistem pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi Smart and Accurate untuk meningkatkan kinerja dilakukan dengan mengidentifikasi aspek pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja ini nantinya

**PROGAM *SMART AND ACCURATE* DALAM PENGAWASAN, AKUNTABILITAS  
DAN TRANSPARANSI KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN  
PERTANIAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

dikuatkan dengan berbagai data dukung yang mampu menunjukkan keadaan secara menyeluruh buhan hanya pencapaian pada tahun berjalan tetapi juga dengan mempertimbangkan tren capaian kinerja dari tahun ke tahun.

Sedangkan aspek Pengawasan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau. Dilakukan dengan koordinasi bersama Lembaga inspektorat daerah serta APIP sebagai penyelenggara audit dan transparansi kinerja. Dalam pelaksanaan model akuntabilitas, transparansi secara Smart and Accurate Dinas menerapkan sistem e-performance yang dikoordinasikan dengan Tim APIP Kepulauan Riau untuk mengintegrasikan perencanaan program kerja dan anggaran beserta laporan capaian kinerja dalam satu aplikasi yang meringkas dan meringankan pekerjaan sehingga tercapai cara kerja yang Smart and Accurate.

Penerapan transparansi Smart and Accurate pada Dinas dapat dilakukan dengan mengoptimalkan fungsi PPID pada dinas Ketahanan Pangan. Dengan menunjuk staff untuk secara berkala mengupload program kerja dan laporan kinerja maupun laporan pertanggungjawaban yang mudah diakses masyarakat. Saat ini dinas ketahanan pangan masih menginduk pada website utama pemerintah provinsi yang beralamat di <https://ppid.kepriprov.go.id/>. Sehingga bisa meneruskan upload informasi terbaru pada website tersebut dengan koordinasi antara PPID dinas dan PPID Provinsi. Saat ini pelaporan transparansi yang dialkukan dinas masih sangat minim yaitu hanya laporan kinerja pada tahun 2022 saja yang baru terupload sehingga aspek transparansi masih harus diperbaiki.

## **KESIMPULAN**

Karya ilmiah ini mengagas model pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi dengan nama Smart and Accurate sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan Hewan Provinsi Kepulauan Riau. Model ini merupakan kerangka untuk mencapai pelaksanaan pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi secara smart dan accurate artinya penggunaan model ini dilakukan dengan memanfaatkan integrasi antara aplikasi-aplikasi yang sudah ada dengan mendorong keterbukaan informasi melalui website official yang dimiliki tanpa harus membuat suatu aplikasi online baru dalam melakukan pengawasan, akuntabilitas dan transparansi. Model

ini juga menghendaki adanya akuntabilitas dua sisi pada masyarakat dan ke lembaga otoritas yang lebih tinggi. Serta mencapai kinerja secara efisien dan mendukung keterbukaan informasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Aslichati, L. (2023). *Metode Penelitian Sosial*. Universitas Terbuka.
- Benawan, E., Saerang, D., & Pontoh, W. (2018). Pengaruh pengawasan, akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas perhubungan kota tidore kepulauan). *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 13(3), 72–79.
- Binawati, E., & Badriyah, N. (2022). PENGARUH PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH, AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH PADA KABUPATEN MAGELANG. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2(1), 32–49.
- Dharma, S. (2022). *Manajemen Kinerja*. Universitas Terbuka.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3), 264–276.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Halik, W., Nawawi, J., Rusli, A. M., & Makassar, U. H. (2022). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TRANSPARANSI BIDANG PENDIDIKAN DI KOTA MAKASSAR. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 10–26.
- Jatmiko, B. (2020). PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, AKUNTABILITAS

**PROGAM *SMART AND ACCURATE* DALAM PENGAWASAN, AKUNTABILITAS  
DAN TRANSPARANSI KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN  
PERTANIAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

DAN TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 231–246.

- Khoiriyah, N., & Rahayu, Y. (2021). Pengaruh pengawasan, akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(4), 1–17.
- Laoli, V. (2019). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money Pada Pemerintah Kabupaten Nias. *RISSET & JURNAL AKUNTANSI*, 3(1), 91–101.
- Maulidiana, U., & Rusmina, C. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Pengawasan Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 263–272.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Salihi, S. S. (2022). PENGARUH AUDIT KINERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP AKUNTABILITAS PUBLIK PDAM KOTA BAUBAU. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 479–488.