



AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

AKUNTABILITAS KINERJA **INSTANSI PEMERINTAH DAERAH**

Shella Gilby Sapulette, S.E., M.Sc.



AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

Tim Penulis:
Shella Gilby Sapulette

Desain Cover:
Helmaria Ulfa

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Evi Damayanti

ISBN:
978-623-459-417-1

Cetakan Pertama:
Maret, 2023

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2023
by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG
(Grup CV. Widina Media Utama)
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

PRAKATA

Alhamdulillah rasa syukur patutlah pada kesempatan ini kami curahkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat, Hidayah, dan Inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Buku dengan judul “Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah”. Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah.

Akuntabilitas kinerja menurut Inpres nomor 7 Tahun 1999 merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Pertanggungjawaban kepada pihak yang berkepentingan (stakeholder) ini terangkum dalam sebuah laporan, yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

LAKIP bertujuan untuk membantu pemerintah dalam mencapai akuntabilitas kinerja (Akbar, dkk. 2015). Melalui LAKIP, kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas kinerja (Nurkhamid, 2008). Aturan tentang LAKIP secara teknis terdapat dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN)

nomor 589/IX/6/Y/1999 yang kemudian direvisi menjadi Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Implementasi sistem pengukuran kinerja pada pemerintah mulai dilakukan sejak ditandatanganinya Instruksi Presiden nomor 7 tahun 1999 oleh Presiden B. J. Habibie. Pengukuran kinerja adalah proses mengawasi dan melaporkan tingkat pencapaian suatu program dan kegiatan berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi secara berkelanjutan (GAO, 2005b dikutip dalam Nurkhamid, 2008). Pengimplementasian sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat membantu pemerintah dalam memperbaiki kinerja mereka untuk mewujudkan tujuan dan sasaran, efisiensi, dan efektifitas layanan publik secara transparan, membantu alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan, serta mewujudkan akuntabilitas publik (Mardiasmo, 2004). Mahmudi (2010) dalam Nurkhamid (2008) menyatakan bahwa pengukuran kinerja memiliki kaitan yang erat dengan akuntabilitas. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor pendorong terciptanya akuntabilitas di sektor public.

Walaupun pelaksanaan sistem pengukuran kinerja maupun kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerja telah lama diamanatkan, namun sampai saat ini masih terdapat masalah. Nurkhamid (2008) menyatakan bahwa permasalahan dapat muncul pada tahap pengembangan sistem pengukuran kinerja maupun pada tahap penggunaan hasil dari implementasi sistem pengukuran kinerja.

Selain itu dalam pencapaian akuntabilitas kinerja masih terdapat banyak masalah, hal ini disebabkan karena heterogenitas institusi pemerintah dalam hal ukuran, aset, populasi, sumber daya manusia, kemampuan keuangan dan kemampuan manajerial yang menyebabkan perbedaan hasil akuntabilitas.

Oleh karena itu Kehadiran buku ini tentunya dapat diselesaikan karena kontribusi dan bantuan dari semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun menghaturkan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang sudah banyak memberikan konstribusi dalam proses penyusunan buku ini.

Sebagai insan yang penuh kekurangan dan kekhilafan, tentunya Buku ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak sangat kami harapkan. Akhirnya kami berharap semoga kehadiran buku ini bermanfaat bagi kita semua, aamiin.

Bandung, Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 PERSOALAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH	1
A. Pengantar.....	1
B. Penelaahan Ahli	6
BAB 2 KONSEP DAN TEORI KEORGANISASIAN	11
A. Pendahuluan	11
B. Pengertian Keberagaman	14
C. Konsep Keberagaman Organisasi	18
D. Teori Institusional dan <i>Isomorphism</i>	20
BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA	25
A. Pengertian Akuntabilitas	25
B. Aspek-aspek Akuntabilitas.....	27
C. Pentingnya Akuntabilitas.....	29
D. Tingkatan Dalam Akuntabilitas.....	30
E. Dimensi Akuntabilitas	32
F. Mekanisme Akuntabilitas di Indonesia.....	33
G. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....	35
BAB 4 ANALISIS PERSOALAN AKUNTABLITAS KINERJA	
INSTANSI PEMERINTAH.....	39
A. Faktor Teknis.....	39
B. Faktor Organisasional	42

BAB 5 PENUTUP	49
A. Kesimpulan.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
PROFIL PENULIS	61



PERSOALAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

A. PENGANTAR

Sejak bergulirnya era reformasi pada tahun 1999, tuntutan masyarakat atas transparansi dan akuntabilitas pada instansi pemerintah semakin meningkat. Selain itu tuntutan yang sama juga datang dari negara-negara donor terkait dengan agenda pemulihan ekonomi Indonesia karena krisis multidimensi yang terjadi. Hal ini menyebabkan pemerintah harus berusaha untuk memperbaiki kinerja mereka. Agar dapat memperbaiki kinerja mereka, maka pemerintah perlu untuk mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja (Astuti dan Wibowo, 2011).

Implementasi sistem pengukuran kinerja pada pemerintah mulai dilakukan sejak ditandatanganinya Instruksi Presiden nomor 7 tahun 1999 oleh Presiden B.J. Habibie. Pengukuran kinerja adalah proses mengawasi dan melaporkan tingkat pencapaian suatu program dan



KONSEP DAN TEORI KEORGANISASIAN

A. PENDAHULUAN

Konsepsi lebih luas, konflik juga memunculkan semua elemen organisasi dalam arti pluralism dan organisasi menjadi lebih dinamis, karena adanya perbedaan. Diversitas dapat menjadi kekuatan bagi organisasi. Dalam kerangka ini, sebuah organisasi dapat menyusun agenda untuk memperjuangkan diversitas yang kemudian menjadi semangat yang masuk dalam DNA organisasi. Keragaman ini tidak dapat disangkal dan telah menjadi identitas organisasi (Mohammed dan Angel 2004). Satu hal yang harus dipahami tentang keragaman adalah bahwa setiap manusia memiliki sifat, karakter, harapan akan sesuatu, kapasitas tertentu, prinsip-prinsip kehidupan, dan latar belakang yang berbeda. Konflik dapat menyebabkan sesuatu yang tidak menyenangkan dalam organisasi, memberikan pengalaman yang cenderung buruk untuk dialami. Konflik adalah perbedaan pendapat atau perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi dan



AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGERTIAN AKUNTABILITAS

Akuntabilitas berasal dari bahasa asing yakni “*accountability*” yang berarti pertanggungjawaban. Akuntabilitas disini memiliki makna keadaan untuk dipertanggungjawabkan ataupun keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Secara umum, akuntabilitas berarti kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan mengenai kinerja dan tindakan dari badan hukum atau pimpinan suatu organisasi, kepada pihak yang berwenang menerima keterangan atau pertanggungjawaban tersebut.

Menurut **Miriam Budiardjo**, akuntabilitas adalah pertanggung jawaban pihak yang diberi kuasa mandat untuk memerintah kepada yang memberi mereka mandat. Akuntabilitas bermakna pertanggungjawaban dengan menciptakan pengawasan melalui distribusi kekuasaan kepada berbagai lembaga pemerintah, sehingga



ANALISIS PERSOALAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

A. FAKTOR TEKNIS

1. Keterbatasan Sistem Informasi

Teknologi adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi dalam pengimplementasian suatu sistem informasi. Organisasi yang tidak atau belum memiliki sistem teknologi informasi yang lengkap sering menghadapi masalah serius dalam pengukuran kinerja, seperti perbedaan definisi data, kemudahan untuk mengakses data dan jumlah dalam pengumpulan data (Kravcuk dan Schank, 1996). Pendapat tersebut didukung oleh Poole et al., (2001) yang menyatakan bahwa organisasi yang tidak memiliki teknologi yang tepat dan memadai biasanya akan mengalami kesulitan ketika mendesain, mengimplementasi, dan mengevaluasi produk atau jasa yang sudah dihasilkan. Penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk akuntabilitas dan mendukung pembuatan keputusan kemungkinan



PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Ella menyatakan bahwa:

1. Faktor teknis yaitu keterbatasan sistem pengukuran kinerja dan kesulitan menentukan ukuran kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hasil ini juga didukung oleh pendapat responden yang diwawancara melalui analisis data kualitatif. Hal ini diakibatkan oleh masih dilakukannya pengumpulan data atau informasi secara manual oleh dinas. Selain itu keterbatasan atau kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem pengukuran kinerja menjadi tidak penting karena besarnya pengaruh dari berbagai peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang mengharuskan adanya pertanggungjawaban setiap tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, D. 2016. *Diversity Management and the Organizational Perspective. Celebrating the James Partridge Award: Essays Toward the Development of a More Diverse, Inclusive, and Equitable Field of Library and Information Science.*
- Akbar, R., P. Robyn, and P. Brian. 2012. Performance Measurement in Indonesia: the case of local government. *Pacific Accounting Review*, Vol. 24: 262-291.
- Akbar, R., Robyn, P., and RBian P. 2015. Implementing performance measurement systems: Indonesian local government under pressure. *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 12: 3-33.
- Ali, S., Burns, C., & Grant, L. (2013). *Equality and diversity in the health service: An evidence-led culture change. Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 3(S1), 190-209. doi: 10.1002/jpoc.v3.1s.
- Arum Rifda, Pengertian Akuntabilitas: Aspek, Manfaat, Tingkatan, Dimensi, dan Mekanisme, dalam <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-akuntabilitas/>
- Ashmos, D. P & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*. 9 (2), h. 134–145.

- Astuti, R. T., dan Adiwibowo, A. S., 2011. Persepsi terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, dan Penggunaan Informasi Kinerja di Instansi Pemerintah. <http://www.eprint.undip.ac.id>.
- Bantz, Charles R. 1983. "Naturalistic Research Tradition" dalam Linda L. Putnam dan Michael.
- Barki, H., dan Hartwick, J. 2004. *Conceptualizing The Construct of Interpersonal Conflict. International Journal of Conflict Management.*
- Bleijenbergh, I., Peters, P., dan Poutsma, E. 2010. *Diversity management beyond the business case. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal.*
- Braun, V. and Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Reserach in Pyschology*, Vol. 3: 77-10
- Budiono, S., & Alamsyah, A. (2015). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(4), h. 639-649.
- Cacioppe, R. (2000). Creating Spirit at work, Re-visioning organization development and leadership – Part I. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), h. 48-54.
- Candra Aldilla Syamsuar dan Henndy Ginting. 2020. Mengelola Keberagaman Pegawai dalam Konflik Interpersonal Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Studi Komparasi JPPM:

Journal of Public Policy and Management e-ISSN: 2715-2952.

Volume 2 Nomor 1.

- Cavalluzzo, K. S. and C. D. Ittner. 2004. *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence From Government. Accounting, Organizations and Society*, Vol. 29: 243-267.
- Claude, J & Zamor, G. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. 63 (May/June 2003), h. 355–364.
- Communication Across Cultures*. Allyn & Bacon. Boston
- Compton, W. C. (2005). *Introduction to positif psychology*. Singapore: Thomson Wadsworth.
- Cox, Taylor. JR. 1994. *Cultural Diversity in Organization*. CA: Berrett-Koehler Publishers. San Fransisco.
- Creswell, J. 2010. Research Design: Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Creswell, J. and V. P. Clark. 2011. Designing and Conduction Mixed Methods Research. SAGE Publications: USA.
- Dawson, P. 2003. “*The contemporary experience of people at work, Understanding organizational change*”. Sage Publication Ltd, Thousand Oak, CA. E. Pacanowsky (eds.). *Communication and Organization: An Interpretive Approach*. Sage Publication. Beverly Hills.
- DiMaggio, Paul J., and Walter, W. Powell. 1983. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in

- Organizational fields. *American Sosiological Review*, Vol. 48: 147-160.
- Duchon, D., & Plowman, A. T. (2005). *Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. The Leadership Quarterly*, 16, h. 807–833.
- Fauziah, A. 2012. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2: 54-66.
- Femi, B., dan Prasetya, A. 2017. Penerapan diversity management dalam rangka meraih competitive advantage (Studi pada PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5).
- Fry, L.W & Cohen, M.P. (2009). Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics*. 84 (2), h. 265–278.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gudono, 2015. Teori Organisasi. BPFE, Yogyakarta.
- Gudono. 2014. Analisis Data Multivariat. BPFE, Yogyakarta.
- Gull, G.A & Doh, J. (2004). The “Transmutation” of the Organization: Toward a More Spiritual Workplace. *Journal of Management Inquiry*. 13 (2), h. 128–139.

- Hartini, dkk. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hartono, J. dan Willy A. 2014. Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris. BPFE, Yogyakarta.
- Haryokusumo, D. (2015). The Effect of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Commitment with Perceived Organizational Support as a Moderating Variable. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 6 (2), h. 187–202.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Javanmard, H., Nami, A & Haraghi, M. (2014). Survey of Relationship Between Job Satisfaction and Workplace Spirituality. *Journal of Business and Management Review*. 3, h. 68–75.
- Julnes, Patria de Lancer dan Marc Holzer. 2001. Promoting the Utilization of Performance Measures in Public Organization: An Empirical Study of Factors Affecting Adoption and Implementation. *Public Administration Review*, Vol. 61: 693-708.
- Kirton, G., dan Greene, A. 2010. *The Dynamics of Managing Diversity: A Critical Approach* (3rd ed.). Boston, MA: Butterworth-Heinemann.
- Kloot, L. 1999. *Performance measurement and accountability in Victorian local government*. *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 12: pp. 565 – 584.
- Kravchuk, R. S. and Schack, R.W. 1996. Designing Effective Performance Measurement Systems Under the Government Performance and

- Results Act Of 199. *Public Administration Review*, Vol. 56: 348-358.
- Kunze, Florian Stephan Boehm dan Heike Bruch, 2013. “*Organizational Performance Consequences of Age Diversity: Inspecting the Role of Diversity-Friendly HR Policies and Top Managers’ Negative Age Stereotypes*” *Journal of Management Studies*. Wiley Blackwell, vol. 50 (3).
- Lustig, W. Myron dan Jolene Koester. 2010. *Intercultural Competence: Interpersonal*.
- Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik, Ed. IV. Yogyakarta: ANDI.
- Marques, J. (2001). *The possible role of human resources in employee motivation (Through the application of spirituality in the workplace)*. dalam dari: <http://www.anglefire.com/id/joanmarques/PR/index.html> diunduh 17 April 2022.
- Maslow, A. H., Stephens, D. C., & Heil, G. (1998). *Maslow on management*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), h. 426-447.
- Mohammed, S., dan Angell, L. C. 2004. *Surface-and deep-level diversity in workgroups: examining the moderating effects of team*

orientation and team process on relationship conflict. Journal of Organizational Behavior.

Mwita, John Isaac. 2000. Performance Management Model: A Systems-Based Approach to Public Service Quality. *The International Journal Of Public Sector Management*, Vol. 13 No. 1, 19-37.

Norman, F. A. 2010. Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu. Simposium Nasional Akuntansi XIII. Purwokerto.

Nurkhamid, M. 2008. Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol. 3: 45–76.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc.

Peraturan Pemerintah nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pilcher, R., Gilchrist, D., Singh, I., dan Singh, H. 2013. The interface between internal and eksternal audit in the Australian public sector. *Australian Accounting Review*, Vol. 18: 330-340.

Pollitt, C. 1995. Management Techniques for the Public Sector. Ottowa Canadian Centre for Management Development, Research Paper No. 17.

Primarisanti, H. dan R. Akbar. 2015. *Factor Influencing the Success of Performance Measurement: Evidence From Local Government*. *Journal of Indonesian Economic and Business*, Vol. 30: 56-71.

Rahmawaty, A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Bmt Se-Kabupaten Pati. *IQTISHAD*. 9 (2), h. 276–303.

Redding, W. Charles dan Phillip K. Tompkins. 1995. “Organizational Communication-Past and Present Tenses” dalam Gerald M. Goldhaber dan George A. Barnett (eds). *Handbook of Organizational Communication*. Ablex Publishing Corporation. New Jersey.

Robbins, S. P., dan Judge Timothy A. 2015. Organizational behavior (16th ed., P. P. Lestari, Trans.). Salemba Empat.

Silaholo, F., L. dan Abdul, H. 2005. Pengaruh Faktor-Faktor Rasional, Politik Dan Kultur Organisasi Terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. Simposium Nasional Akuntansi VIII. Solo.

Simons, R. 2000. *Performance Measurement and Control System for Implementing Strategy: Text dan Cases*. New Jersey: Prentice Hall.

Sofyani, H. dan R. Akbar. 2013. Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 10: 184-205.

Sofyani, H. dan R. Akbar. 2013. Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Daerah. *Tesis*.

- Solikin, A. 2005. *Accountability Reporting in Indonesia: When Self-Serving Attributions Exaggerate Perceived Performance*. Jurnal Akuntansi Pemerintah, Vol. 1 (1)
- Tilbury, C. 2006. *Accountability via performance measurement: the case of child protection services*. *Australian Journal of Public Administration*, Vol. 65: 48-61.
- Van Helden, G.J. 2005. *Researching Public Sector Transformation: The Role of Management Accounting. Financial Accountability & Management*, Vol. 21: 99-133.
- Verbeeten, Frank H.M. 2008. *Performance Management Practices in Public Sector Organizations: Impact on Performance. Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 21: 427-454.
- Wang, W.-T., Wang, Y.-S. and Chang, W.-T. 2019. "Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 6.
- Widyarini, N. (2008). *Spiritualitas masuk dunia kerja*. Dalam: <http://www.kompas.com/read/aml/2008/01/10/20074767> diunduh 17 April 2022. www.menpan.go.id
- Yang, Y., dan Konrad, A. M. 2011. *Understanding diversity management practices: Implications of institutional theory and resource-based theory*. *Journal of Group and Organization Management*, Vol. 36(1).

Yogatama, L.A.M., Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, Vol. 42 (1), h. 1-14.

PROFIL PENULIS

Shella Gilby Sapulette, S.E., M.Sc.



Penulis berasal dari Maluku, tepatnya Kota Ambon. Penulis menyelesaikan S1 pada jurusan akuntansi FEB Universitas Pattimura tahun 2014, kemudian menyelesaikan S2 pada program Magister & Doktor FEB Universitas Gajah Mada tahun 2017. Penulis saat ini bekerja sebagai dosen pada jurusan akuntansi FEB Universitas Pattimura.

AKUNTABILITAS KINERJA

INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

Implementasi sistem pengukuran kinerja pada pemerintah mulai dilakukan sejak ditandatanganinya Instruksi Presiden nomor 7 tahun 1999 oleh Presiden B. J. Habibie. Pengukuran kinerja adalah proses mengawasi dan melaporkan tingkat pencapaian suatu program dan kegiatan berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi secara berkelanjutan. Pengimplementasian sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat membantu pemerintah dalam memperbaiki kinerja mereka untuk mewujudkan tujuan dan sasaran, efisiensi, dan efektifitas layanan publik secara transparan, membantu alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan, serta mewujudkan akuntabilitas publik. pengukuran kinerja memiliki kaitan yang erat dengan akuntabilitas.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor pendorong terciptanya akuntabilitas di sektor publik. Gagasan tentang akuntabilitas sektor publik secara luas telah diterapkan dengan sistem akuntabilitas formal yang dikembangkan ke dalam aturan dan peraturan untuk lembaga pemerintah sekitar tahun 1990-an. Sebagai kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk mempertanggungjawabkan, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principle*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Karena akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Pertanggungjawaban kepada pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) ini terangkum dalam sebuah laporan, yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP bertujuan untuk membantu pemerintah dalam mencapai akuntabilitas kinerja. Melalui LAKIP, kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas kinerja.