

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)**

Ketentuan umum dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di pasal 1 ayat 1, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Pasal 2 Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan untuk penyusunan Laporan Kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan SAKIP sebagaimana pada ayat (1) dilaksanakan secara selaras dan sesuai dengan penyelenggaraan Sistem Akuntansi Pemerintah dan tata cara pengendalian serta evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan.

Pasal 3, penyelenggaraan SAKIP pada Kementerian Negara/Lembaga dilaksanakan oleh entitas Akuntabilitas Kinerja secara berjenjang dengan tingkatan sebagai berikut:

- a. Entitas Akuntabilitas Kinerja Satuan Kinerja.
- b. Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi; dan
- c. Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/ Lembaga

Kementerian Negara/Lembaga yang memiliki instansi vertikal di daerah menetapkan entitas selaku koordinator penyusunan Laporan Kinerja satuan kerja di wilayah yang bersangkutan. Penyelenggaraan SAKIP pada SKPD dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja SKPD. Penyelenggaraan SAKIP mel

1. Rencana Strategis
2. Perjanjian Kinerja
3. Pengukuran Kinerja
4. Pengelolaan Data Kinerja
5. Pelaporan Kinerja ; dan
6. Reviu dan Evaluasi Kinerja

1. Rencana Strategis

Kementerian Negara/Lembaga menyusun rencana Strategis sebagai dokumen perencanaan Kementerian Negara/Lembaga untuk periode 5 (lima) tahunan. SKPD menyusun Rencana Strategis sebagai dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahunan, penyusunan rencana strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Perjanjian Kinerja

Setiap entitas Akuntabilitas Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan pasal 4 menyusun Rencana kerja dan Anggaran yang ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran. Dokumen pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar penyusunan Perjanjian Kinerja. Pasal 9, Setiap entitas Akuntabilitas Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan pasal 4 penyusunan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dengan memperhatikan dokumen pelaksanaan anggaran. Perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mencantumkan Indikator Kinerja dan target Kinerja. Indikator Kinerja sebagaimana dimaksud ayat (2) memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Spesifik (Specific)
- b. Dapat terukur (Measurable)
- c. Dapat dicapai (Attainable)
- d. Berjangka waktu tertentu (Time bound); dan
- e. Dapat dipantau dan dikumpulkan (Trackable)

Pasal 10, Untuk mewujudkan Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1), setiap satuan kerja menyusun lembaga/dokumen Perjanjian

Kinerja dengan menggunakan Indikator kinerja Kegiatan dan/atau Indikator Kinerja Utama Satuan kerja. Lembaga/dokumen Perjanjian Kinerja tingkat satuan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati oleh pimpinan unit organisasi dan pimpinan satuan kerja. Setiap unit organisasi menyusun lembar/dokumen Perjanjian Kinerja tingkat unit organisasi dengan menggunakan Indikator Kinerja Program dan/atau Indikator Kinerja Utama unit organisasi dengan menggunakan Indikator Kinerja Program dan/atau Indikator Kinerja Utama unit organisasi. Lembar/dokumen Perjanjian Kinerja tingkat unit Organisasi disepakati oleh Menteri/Pimpinan Lembaga dan pimpinan unit organisasi. Setiap Kementerian Negara/Lembaga menyusun lembar/dokumen Perjanjian Kinerja tingkat Kementerian Negara/Lembaga dengan menggunakan Indikator Kinerja Utama Kementerian Negara/Lembaga. Lembaga/dokumen Perjanjian Kinerja tingkat Kementerian Negara/Lembaga disampaikan kepada Presiden Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

### 3. Pengukuran Kinerja

Setiap entitas Akuntabilitas Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan pasal 4 yang melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja.

#### 1. Pengelolaan Data Kinerja

Setiap entitas sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan pasal 4 melakukan pengelolaan data Kinerja. Pengelolaan data kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara mencatat, mengolah, data melaporkan data kinerja. Pengelolaan data kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan kebutuhan informasi pada setiap tingkat organisasi, kebutuhan manajerial, data/laporan keuangan yang dihasilkan dari sistem akuntansi, dan statistik pemerintah. Pengelolaan data Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:

- a. Penetapan data dasar ( baseline data)
- b. Penyediaan instrumen perolehan data berupa pencatatan dan registrasi

- c. Penatausahaan
- d. dan penyimpanan data; dan
- e. Mengkompilasi dan rangkuman.

## 2. Pelaporan Kinerja

Setiap entitas Akuntabilitas Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan pasal 4, menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Laporan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Laporan Kinerja Interim dan Laporan Kinerja tahunan. Pasal 21 Laporan Kinerja tahunan SKPD disampaikan oleh Kepala SKPD kepada Gubernur/Bupati/Walikota, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Pasal 22 berdasarkan Laporan Kinerja tahunan SKPD sebagaimana dimaksud dalam pasal 21, Bupati/walikota menyusun Laporan Kinerja tahunan pemerintahan Kabupaten/Kota dan menyampaikan kepada Gubernur, Menteri perencanaan pembangunan Nasional/kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir Pasal 23, berdasarkan Laporan Kinerja tahun SKPD sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 Gubernur menyusun Laporan Kinerja tahunan pemerintah Provinsi dan menyampaikan kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencana Pembangunan Nasional Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri Paling Lambat 3 (Tiga) bulan setelah tahun anggaran baru.

## 3. Reviu dan Evaluasi

Pasal 28, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian Negara/Lembaga/Pemerintahan daerah melakukan reviu atas Laporan Kinerja dalam rangkah meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ayat (3), pasal 21, pasal 22, dan pasal 23.

### **2.1.3 Macam-Macam Akuntabilitas**

Kata akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris *accountability* yang berarti keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, akuntabilitas menggambarkan suatu keadaan atau kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan. (Mardiasmo, 2009) menyatakan bahwa akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu:

1. Akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*)  
Akuntabilitas vertikal (*Vertical Accountability*) adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pertanggungjawaban pemerintah pusat kepada MPR.
2. Akuntabilitas horizontal (*Horizontal Accountability*)  
Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada DPRD dan masyarakat luas.

Dalam konteks organisasi pemerintah, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi dan *disclosure* atas aktivitas dan kinerja finansial pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut (Mardiasmo, 2009).

Selanjutnya, menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) seperti yang dikutip oleh BPKP ada tiga macam akuntabilitas yaitu:

1. Akuntabilitas keuangan  
Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undang.
2. Akuntabilitas manfaat  
Akuntabilitas manfaat pada dasarnya memberi perhatian kepada hasil dari kegiatan-kegiatan pemerintah.
3. Akuntabilitas prosedural  
Akuntabilitas prosedural merupakan pertanggungjawaban mengenai apakah suatu prosedur dari pelaksanaan suatu kebijakan telah mempertimbangkan masalah moralitas, etika, kepastian hukum, dan ketaatan pada keputusan politis untuk mendukung pencapaian tujuan akhir yang telah ditetapkan.

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Jenis akuntabilitas ini memerlukan dukungan sistem informasi akuntansi yang memadai untuk terselenggaranya pelaporan. Sistem akuntansi

yang tidak memadai merupakan salah satu faktor penyebab tidak diperolehnya laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah yang handal dan dapat dipercaya untuk dipergunakan dalam penerapan akuntabilitas keuangan daerah.

Lebih lanjut (Mardiasmo, 2009) mengidentifikasi 3 elemen utama akuntabilitas, yaitu:

1. Adanya kekuasaan untuk mendapatkan persetujuan awal sebelum sebuah keputusan dibuat. Hal ini berkaitan dengan otoritas untuk mengatur perilaku birokrat dengan menundukkan mereka di bawah persyaratan prosedural tertentu serta mengharuskan adanya otorisasi sebelum langkah tertentu diambil. Tipikal akuntabilitas seperti ini secara tradisional dihubungkan dengan badan/lembaga pemerintah pusat dalam hal ini sesuai dengan peraturan yang berlaku (walaupun setiap departemen/lembaga dapat saja menyusun aturan atau standarnya masing-masing).
2. Akuntabilitas peran, yang merujuk pada kemampuan seorang pejabat untuk menjalankan peran kuncinya, yaitu berbagai tugas yang harus dijalankan sebagai kewajiban utama. Ini merupakan tipe akuntabilitas yang langsung berkaitan dengan hasil sebagaimana diperjuangkan paradigma manajemen publik baru (new public management). Hal ini mungkin saja tergantung pada target kinerja formal yang berkaitan dengan gerakan manajemen publik baru.
3. Peninjauan ulang secara retrospektif yang mengacu pada analisis operasi suatu departemen setelah berlangsungnya suatu kegiatan yang dilakukan oleh lembaga eksternal seperti kantor audit, komite parlemen, ombudsman, atau lembaga peradilan. Bisa juga termasuk badan-badan di luar negara seperti media massa dan kelompok penekan. Aspek subjektivitas dan ketidak terprediksikan dalam proses peninjauan ulang itu seringkali bervariasi, tergantung pada kondisi dan aktor yang menjalankannya.

Secara garis besar penjelasan mengenai akuntabilitas dapat ditarik satu benang merah bahwa akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban oleh lembaga yang diberi wewenang dalam mengelola sumber daya publik. Menurut (Ihyaul, 2015) tipe akuntabilitas dibedakan menjadi dua bagian yaitu:

1. Akuntabilitas Internal, akuntabilitas yang berlaku untuk setiap tingkatan organisasi internal penyelenggaraan pemerintah negara termasuk juga pemerintah yang mana masing-masing pejabat atau pengurus publik baik individu ataupun kelompok secara tingkatan wajib untuk mempertanggung jawabkan kepada atasannya langsung tentang perkembangan kinerja aktivitas secara periodik maupun sewaktu-waktu jika dibutuhkan.
2. Akuntabilitas Eksternal, akuntabilitas yang menempel kepada setiap lembaga Negara sebagai suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua amanat yang sudah diterima dan dilakukan maupun perkembangan untuk dikomunikasikan kepada pihak eksternal lingkungannya.

#### **2.1.4.1 Kinerja**

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi (Zulharman et al., 2015). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kinerja mungkin juga berfokus pada aktivitas atau proses yang mengubah input menjadi *output* dan kemudian menjadi *outcome*, misalnya : kesesuaian program atau aktivitas dengan hukum, peraturan, dan pedoman yang berlaku atau standar proses yang ditetapkan. Kinerja mungkin juga berfokus pada jumlah output suatu program atau kegiatan, misalnya jumlah produk atau jasa yang telah diberikan atau disediakan bagi kolega, klien dan publik atau masyarakat. Kinerja juga mungkin berfokus pada efisiensi atau produktivitas yang menghubungkan output dengan input.

#### **2.1.4.2 Kejelasan Sasaran Anggaran**

Anggaran daerah harus bisa menjadi tolok ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja secara jelas. Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaiannya. Kejelasan sasaran anggaran akan membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan kata lain, kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan,

Arah dan kebijakan umum APBD pada dasarnya memuat informasi mengenai tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh daerah yang bersangkutan dalam tahun

anggaran tertentu. Tujuan dan sasaran APBD harus disesuaikan dengan lima kriteria berikut:

1. Spesifik

Sasaran yang ingin dicapai harus dirumuskan secara spesifik dan jelas, tidak menimbulkan interpretasi yang bermacam-macam. Sasaran tersebut harus memberikan kepada unit kerja dalam merumuskan strategi atau tindakan terbaiknya.

2. Terukur

Sasaran harus menyatakan dalam satuan ukuran tertentu sehingga memudahkan penilaian tingkat pencapaiannya.

3. Menantang tapi realistis.

Sasaran harus menantang untuk dicapai, namun tetap realistis dan masih memungkinkan untuk dicapai.

4. Berorientasi pada hasil akhir.

Sasaran harus difokuskan pada hasil atau pengaruh akhir yang akan dicapai, bukan pada proses atau cara mencapainya.

5. Memiliki batas waktu

Sasaran sebaiknya menentukan secara jelas kapan hasil atau pengaruh akhir yang ditetapkan tersebut akan dicapai.

#### **2.1.4.3 Sistem Pelaporan**

Sistem pelaporan merupakan laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan (pimpinan unit anggaran) kepada atasan (kepala bagian anggaran). Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajerial dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan (Sakina et al., 2014) Agar dapat memantau hasil kerja pusat pertanggungjawaban, diperlukan sebuah sistem pelaporan. Dalam laporan harus ditunjukkan hasil kerja pusat pertanggungjawaban beserta anggarannya, sehingga dapat diketahui penyimpangan terhadap anggaran. Akan lebih bermanfaat laporan tersebut apabila disertai dengan analisis tentang penyebab timbulnya penyimpangan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa



sistem pelaporan akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi sistem pengendalian manajemen.

#### **2.1.4.4 Ruang Lingkup Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)**

Berdasarkan Inpres No 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang menjadi ruang lingkup Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah:

1. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan atas semua kegiatan utama instansi pemerintah yang memberikan kontribusi bagi pencapaian Visi dan Misi pemerintah. Kegiatan yang menjadi perhatian utama mencakup:
  2. Tugas pokok dan fungsi dan instansi pemerintah
  3. Program kerja yang menjadi isu nasional
  4. Aktivitas yang dominan dan visi bagai pencapaian visi dan misi instansi pemerintah.
6. Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah yang meliputi ruang lingkup tersebut di atas dilakukan oleh setiap instansi pemerintah sebagai bahan pertanggungjawaban kepada presiden

#### **2.1.4.5 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Sistem akuntabilitas kinerja diterapkan di Indonesia berdasarkan Inpres 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk menerapkan sistem akuntabilitas kinerja. Sistem ini tidak lain merupakan suatu tatanan, instrumen metode pertanggungjawaban yang pada pokoknya meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan pelaporan yang membentuk siklus akuntabilitas kinerja yang tidak terputus dan terpadu, yang juga merupakan infrastruktur bagi proses pemenuhan kewajiban instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian misi organisasi secara periodik dan berkelanjutan.

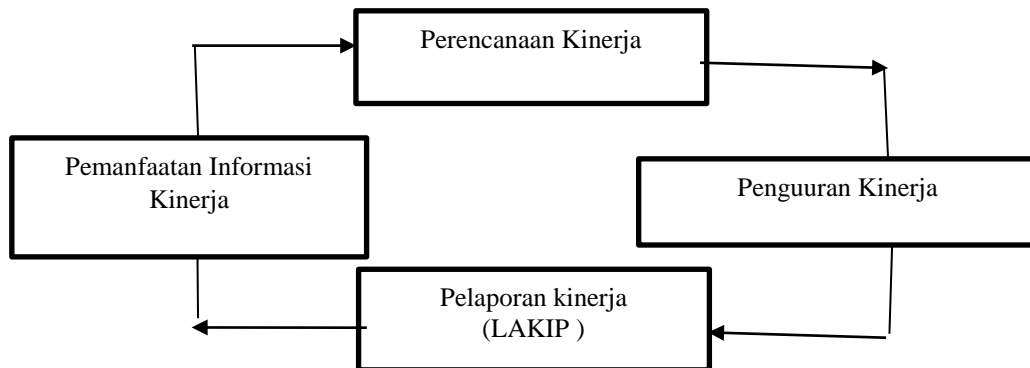
Menurut Rasul dalam Fasti Heryanti Akhzan (2010:19) menyatakan bahwa siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada dasarnya berlandaskan pada konsep manajemen berbasis kinerja. Adapun tahapan dalam siklus akuan ilias kinerja instansi pemerintah pada dasarnya berlandaskan pada konsep manajemen berbasis kinerja. Adapun tahapan dalam siklus manajemen berbasis kinerja . adalah sebagai berikut:

1. Penetapan perencanaan strategik yang meliputi penetapan visi dan misi organisasi dan *strategic performance objectives*
2. Penetapan ukuran-ukuran kinerja atas perencanaan strategik yang telah ditetapkan yang diikuti dengan pelaksanaan kegiatan organisasi
3. Pengumpulan data kinerja (termasuk proses pengukuran kinerja) menganalisisnya, mereview, dan melaporkan data yang dilaporkan tersebut untuk mendorong perbaikan kinerja., seperti melakukan perubahan-perubahan dan koreksi-koreksi dan/atau melakukan penyesuaian (*fine-tuning*) atas kegiatan organisasi. Begitu perubahan, koreksi, dan penyesuaian yang dibutuhkan telah ditetapkan, maka siklus berulang lagi.

Menurut Wakhyudi *et. al* (2011:20), Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap sebagai berikut :

1. Penetapan perencanaan strategik
2. Pengukuran kinerja
3. Pelaporan kinerja
4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Siklus SAKIP dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Wakhyudi et.al

**Gambar 2.1**  
**Siklus Akuntabilitas**

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah seperti yang terlihat pada gambar diatas dimulai dari penyusunan perencanaan strategik (Renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi tujuan, dan sasaran serta menerapkan strategis yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan perencanaan strategik ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun. Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai (output/outcome) dari seluruh sasaran strategik dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja ini merupakan tolak ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintah untuk suatu periode tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja. Data kinerja tersebut merupakan capaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja.

#### **2.1.4.6 Efektivitas**

Menurut (Pekei, 2016) “efektivitas adalah hubungan antara *output* dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan seberapa jauhnya tingkat *output*, kebijakan dan prosedur dari organisasi”. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap

kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan. Menurut (Mardiasmo, 2017), ‘efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya’. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) dalam mencapai tujuan program.

Menurut (Halim & Kusufi, 2014),”efektivitas mengembangkan kemampuan pemerintah daerah dalam merealisasikan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang direncanakan dibandingkan dengan target yang ditetapkan berdasarkan potensi riil daerah.

$$\text{Rasio efektivitas} = \frac{\text{Realisasi Retribusi Penerimaan Daerah}}{\text{Target Penerimaan PDA Ditetapkan Berdasar Potensi Ril Daerah}} \times 100\%$$

Kemampuan daerah dalam menjalankan tugas dikategorikan efektif apabila rasio yang dicapai minimal sebesar 1 (satu) atau 100 persen. Namun demikian semakin tinggi rasio efektivitas, menggambarkan kemampuan daerah yang semakin baik. Guna memperoleh ukuran yang baik, rasio efektivitas tersebut perlu dipersandingkan dengan rasio efisiensi yang dicapai pemerintah daerah. Rasio efisiensi adalah rasio yang menggambarkan perbandingan antara besarnya biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh pendapatan dengan realisasi pendapatan yang diterima. Kinerja pemerintah daerah dalam melakukan pemungutan pendapatan dikategorikan efisien apabila rasio yang dicapai kurang dari 1(satu) atau di bawah 100%.

Nilai (rasio) efektivitas yang diukur dengan kriteria kerja sebagaimana tercantum dalam tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Kriteria Efektivitas**

Presentasi	Kriteria
100% keatas	Sangat Efektif
90%-100%	Efektif
80%-90%	Cukup Efektif
60%-80%	Kurang Efektif
Dibawah dari 60%	Tidak Efektif

Sumber: Beni Peki, 2016

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi AKIP diuraikan dalam tabel 2.2

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

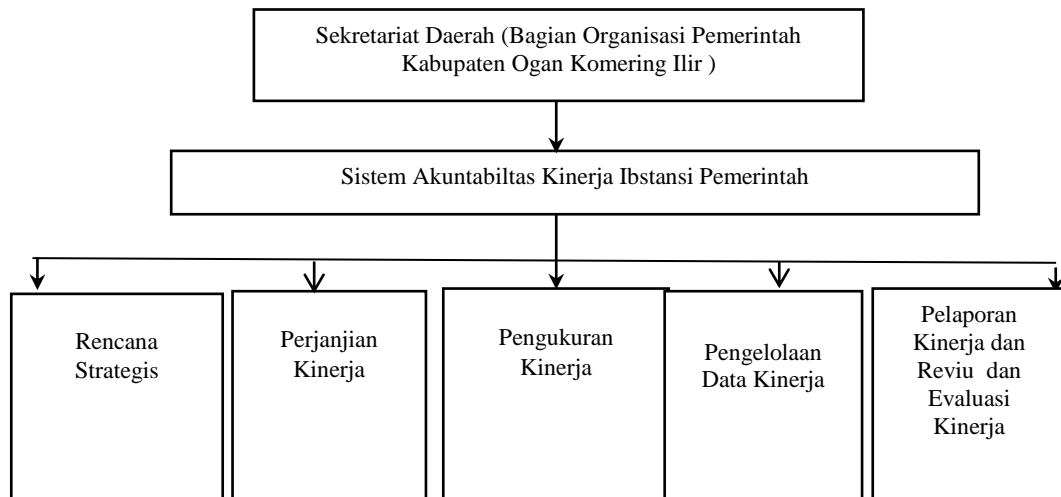
No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Hasni Yusrianti, Rika Henda Safitri (2015)	Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang	Pencapaian Implementasi SAKIP pada LAKIP.	Secara umum pencapaian tingkat implementasi SAKIP pada LAKIP SKPD Kota Palembang yang belum sesuai dengan pendoman LAN.
2.	Ati Rosliyati (2014)	Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Terhadap Penerapan Good Governance	Implementasi SAKIP terhadap BKPLD	Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada BKPLD Kabupaten Tasikmalaya termasuk klasifikasi sangat baik.
3.	Hendri Murdi & Anne Putri (2020)	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Payakumbuh	Pedoman SAKIP X1 Komitmen Pemerintah Daerah X2 Budaya Kerja X	Pendoman SAKIP tidak berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada pemerintah , pemerintah daerah berpengaruh .
			Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) X4	positif signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP , Budaya kerja tidak
				berpengaruh terhadap efektivitas penerapan efektivitas SAKIP dan Peran APIP berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan efektifitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kota Payakumbuh

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
4.	Reynaldi Riantional & Nur Azlina (2011)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu).	Penerapan Akuntabilitas Keuangan (X1) Ketaatan pada Peraturan Perundangan (X2) AKIP (Y)	Akuntabilitas keuangan dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan berpengaruh sangat baik.
5	Dwi Septi Haryati (2019)	Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Insansi Pemerintah (SAKIP) Di Biro Hukum Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	Implementasi SAKIP Evaluasi Implementasi SAKIP pada BIRO Hukum	Secara umum, SAKIP, memberikan kontribusi besar dalam menjalankan sistem kerja di dalam birokrasi pemerintah. Hal ini disebabkan adanya SAKIP dapat mempermudah pemantauan kinerja dari setiap unit kerja yang ada di daerah.

*Sumber: Hasil penelitian terdahulu, tahun 2011-2020*

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2017), “Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti”. Berdasarkan landasan teori dan masalah yang diteliti, maka penulis menguraikan kerangka pemikiran yang dapat menggambarkan secara tepat dan ringkas objek yang akan diteliti. Peranan kerangka pemikiran dalam penelitian sangat penting untuk menggambarkan secara tepat objek yang akan diteliti dan untuk memberikan suatu gambaran yang jelas dan sistematis. Kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada struktur pada gambar 2.2.



Sumber: Penulis, (2021)

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**

Siklus akuntansi kinerja instansi pemerintah seperti terlihat pada gambar di atas, dimulai dari penyusunan visi, misi tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan strategik ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun. Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai (*output/outcome*) dari seluruh sasaran strategik dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja ini merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja. Data kinerja tersebut. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen, dan metode pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan instrumen, dan metode pengumpulan data kinerja.

Pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Tahap terakhir, informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.