

**ANALISA LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LAKIP) PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

OLEH

GITA FITRINISA
NIM : 14622306



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISA LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LAKIP) PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

GITA FITRINISA
NIM : 14622306

PROGRAM STUDI : S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISA LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LAKIP) PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

GITA FITRINISA
NIM : 14622306

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN. 1020037101/Lektor

Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1018046601/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN. 1020037101/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISA LAPORAN AKUNTANBILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LAKIP) PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

GITA FITRINISA
NIM : 14622306

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Agustus Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN. 1020037101 / Lektor

Ranti Utami, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN. 1004117701 / Lektor

Anggota,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 20 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gita Fitrinisa
NIM : 14622306
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.15
Program Studi / Jenjang : Akuntansi / Strata 1
Judul Skripsi : **ANALISA LAPORAN AKUNTANBILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN
RIAU**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 20 Agustus 2019

Penyusun

GITA FITRINISA
NIM: 14622306

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur ku persembahkan kepada Allah SWT atas limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan perjuangan yang luar biasa dan butuh kesabaran yang luar biasa. Juga skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku yaitu ayah Herzami Ramadhan dan Ibu Armisah yang sangat aku sayangi dan cintai yang tidak putus putusnya memberiku doa serta dukungan dalam segala hal, mungkin hal ini tidak sebanding dengan apa yang telah kalian berikan tapi aku berharap skripsi ini menjadi salah satu pelengkap dan penyempurna kebahagiaan kalian

Gita tau dan sadar gimana perjuangan ayah sama mamak buat gita sampai di titik ini jadi ini untuk kalian 😊

MOTTO

RENCANA ALLAH ITU LEBIH BAIK DARI RENCANAMU

(@qurandansenja)

DAN BERSABARLAH KAMU, SESUNGGUHNYA JANJI ALLAH

ADALAH BENAR

(QS.AR-RUM:60)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISA LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPUALAUAN RIAU”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami , S.E. Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua I dan III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
3. Ibu Sri Kurnia, SE, Ak.M.Si.CA selaku ketua prodi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan kritik

serta saran yang membangun dalam penyusunan skripsi ini ,hingga skripsi ini dapat selesai.

4. Bapak Hendy Satria, SE,M.Ak selaku sekretaris Prodi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Imran Ilyas M.M selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus Dosen Pembimbing ke II yang telah meluangkan waktu dan memberikan kritik serta saran yang membangun dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Khususnya Staf bagian Perencanaan yang telah sangat membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk keluarga besar SDN 003 BUKIT BEBSTARI yang telah mendukung dan mempermudah gita dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat saya Yosihara Halimah Thussa'diyah yang selalu ada dalam segala keadaan, yang selalu menemani kemanapun, teman seperjuangan sekelas, sekelompok kkn, se-seminar UP, terimakasih untuk selalu ada selama ini yos, selalu sabar dan paham dengan keletan aku dalam berpikir dan menerima sesuatu. Hanya Allah yang bisa balas kebaikan yosi selama ini. Akhirnya apa yang kita mau buat sama-sama ngelewatkan sidang di wujudkan sama Allah . Gita harap kita bisa terus bersahabat

hingga ke jannah , mungkin ketika orang baca ini terkesan lebay tapi ini memang benar adanya

10. Untuk Putri Hartinah, orang yang sangat berjasa ,selalu sabar dan mau untuk meluangkan waktunya buat mengajari dan membuat gita paham tentang materi perkuliahan dari awal semester hingga ke akhir .
11. Untuk Tri Wulan Dari dan Ridhani yang tiada henti-hentinya selalu menghibur yang bikin selalu bahagia dan selalu memberikan doa serta dukungannya, salah satu contoh teman yang memang beneran teman. terima kasih ya kalian berdua.
12. Untuk kak Yuki Fitriah yang selalu menyediakan tempat untuk gita belajar dan selalu mendoakan, membantu, dan mendukung gita, terima kasih banyak kak.
13. Dan teman teman SMA Riska Suryandari dan Desi Rostia yang selalu menjadi teman tukar pikiran , yang selalu memotivasi dengan ceritanya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 20 Agustus 2019
Penulis

GITA FITRINISA
NIM: 14622306

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB II PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Pembatasan Masalah.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2. Tinjauan Pustaka.....	7
2.1 Akuntansi Sektor Publik.....	7
2.1.1 Tujuan Akuntansi Sektor Publik.....	7
2.1.2 Ruang Lingkup Akuntansi Sektor Publik.....	8

2.2	Organisasi Sektor Publik.....	9
2.3	Akuntabilitas.....	12
2.3.1	Akuntabilitas Publik.....	14
2.3.2	Dimensi Akuntabilitas.....	15
2.3.3	Bentuk Akuntabilitas.....	16
2.3.4	Sifat Akuntabilitas.....	17
2.3.5	Ciri – Ciri Pemerintahan yang Akuntabel.....	20
2.3.6	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....	20
2.4	Kinerja.....	23
2.4.1	Pengertian kinerja.....	23
2.4.2	Pengukuran kinerja.....	24
2.4.3	Tujuan Sistem Pengukuran Kinerja.....	26
2.4.4	Maksud Pengukuran Kinerja.....	27
2.4.5	Manfaat Pengukuran Kinerja.....	28
2.4.6	Informasi yang digunakan untk pengukuran kinerja.	29
2.4.7	Komponen Rencana Kinerja.....	30
2.5	Kinerja Instansi Pemerintah.....	31
2.6	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....	32
2.7	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).....	33
2.7.1	Pengertian LAKIP.....	33
2.7.2	Penanggung Jawab Penyusunan LAKIP.....	33
2.7.3	Prinsip-prinsip LAKIP.....	34
2.7.4	Format dan Isi LAKIP.....	34
2.7.5	Waktu Penyampaian LAKIP.....	37
2.7.6	Manfaat LAKIP.....	37
2.7.7	Mekanisme Pelaporan LAKIP.....	38
2.8	Kerangka Pemikiran.....	39
2.9	Penelitian Terdahulu.....	39

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1	Metodologi Penelitian.....	42
3.1.1	Jenis Penelitian.....	42
3.1.2	Jenis Data.....	42
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	44
3.3.1	Indikator Akuntabilitas.....	44
3.3.2	Indikator Kinerja Dalam Pengukuran Kinerja.....	47
3.4	Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV	GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS HASIL	
	PEMBAHASAN.....	51
4.1	Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	51
4.2	Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	51
4.3	Struktur Organisasi.....	54
4.4	Tujuan terbentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	55
4.5	Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	58
4.6	Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	60
4.7	Sumber Daya Manusia.....	61
4.8	Sekretariat.....	64
4.9	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial.....	66
4.10	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.....	

4.11	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.....	70
4.12	Bidang Transmigrasi.....	71
4.13	Analisis Hasil Pembahasan.....	74
		76
BAB V	PENUTUP.....	98
5.1	Kesimpulan.....	98
5.2	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 4.6.1	Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Golongan.....	62
Tabel 4.6.2	Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.13.1	Skala Pengukuran Tingkat Capaian Kinerja.....	78
Tabel 4.13.3	Akuntabilitas Keuangan Terhadap Capaian Kinerja Tahun 2018.....	79
Tabel 4.13.4	Ringkasan Realisasi Anggaran Tahun 2017-2018.....	87
Tabel 4.13.5	Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2018.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Daftar Pertanyaan
--------------	-------------------

Lampiran 2 :	Surat keterangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau
--------------	--

Lampiran 3 :	Hasil Scan Plagiarism
--------------	-----------------------

ABSTRAK

ANALISA LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Gita Fitrinisa, 114622306, Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. gittttt24@gmail.com

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau ini merupakan wujud akuntabilitas kinerja atas upaya pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan pada Rencana Kerja (Renja) Tahun 2018. Laporan Kinerja ini merupakan tindak lanjut dari amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2018 ini menyajikan hasil pengukuran sasaran kinerja yang dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan selama periode Tahun 2018 yang disusun berdasarkan capaian Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2018 yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018. Segenap kemampuan, gagasan dan upaya terbaik telah dicurahkan dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing dengan hasil kinerja seperti yang tertuang dalam laporan ini.

Dengan disusunnya LKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2018 ini, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi peningkatan kinerja bagi internal Dinas, dan menjadi media komunikasi bagi masyarakat yang ingin mendapatkan informasi terkait kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Melalui laporan kinerja ini pula, diharapkan masyarakat dapat mengetahui perkembangan kebijakan yang diterapkan dan dapat memberikan umpan balik berupa saran dan masukan demi penyempurnaan seluruh kegiatan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau ke depannya.

Kata Kunci : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam mencapai Sasaran Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan mendukung Program setiap Tahunnya.

Pembimbing : 1. Sri Kurnia,SE.,Ak.,M.Si.,CA
2. Imran Ilyas,M.M

ABSTRACT

ANALISA LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Gita Fitrinisa, 114622306, Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. gittttt24@gmail.com

The performance report of the Riau island province's Workfoce and Transmigration office is a manifestation of performance accountability for effort to archive the strategic target set in 2018's work plan. This performance report is a follow up to the mandate of presidential regulation number 29, 2014 about the performance accountability systems. Government agencies complied by referring to the minister of administrative reform and bureaucratic reform regulation number 53, 2014 about technical guidelines for performance agreements, performance report, and the procedure for reviewing government agency's performance reports.

The performance accountability report of the government agencies of the workforce and Transmigration office of riau island province in 2018 present the results of measuring of program and activities during 2018 wich are complied based on the performance indicator of riau island province workforce and Transmigration office in 2018 stipulated in the 2018's performance agreements. All abilities, ideas and best efforts have been devoted to carrying out their respective duties and function with the results of performance as stated in this report.

By compiling the performance accountability report of government agencies in the riau island province's workforce and Transmigration office in 2018, it's expected to be an evaluation of performance improvement for internal agencies, and become a communication meduim for people who want information regarding the performance of the riau island province's workforce and Transmigration office. Through this performance reports, it's expected that public can know the development of the policies implementation and can provide a feedback in the form of suggestions and input to improve all existing activities in the department of Workfoce and Transmigration in the riau island province in the future.

Keywords : *Accountability reports on the performance of goverment agencies in achieving their strategic plan goals, Work plans, and Supporting programs annually*

Supervisor : 1. Sri Kurnia,SE.,Ak.,M.Si.,CA
2. Imran Ilyas,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah yang baik atau *good governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan. Ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait di dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi secara aktif. Jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintah tersebut harus dapat dipertanggung jawabkan.

Pemerintah mengeluarkan TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Undang – undang No 28 Tahun 1999 untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, sebagai tindak lanjut dari produk hukum tersebut kemudian terbitlah Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menyebutkan bahwa mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk memepertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan di dasarkan suatu perencanaan strategi yang di tetapkan setiap masing – masing instansi.

Dalam ketentuan tersebut akuntabilitas adalah hal yang paling utama, mensyaratkan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara Negara, mulai dari Kementrian/lembaga, pemerintah provinsi, kabupaten atau

kota, unit organisasi eselon I/II, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan unit kerja mandiri yang harus di pertanggung jawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pertanggung jawaban dimaksud disampaikan pada atasan masing-masing .

Kinerja aparatur pemerintah akhir-akhir ini menjadi banyak sorotan, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintah. Tuntutan baru muncul agar organisasi sektor publik memperhatikan *value for money* dalam menjalankan aktifitasnya, tujuan yang dikehendaki masyarakat mencakup pertanggungjawaban mengenai pelaksanaan *value for money*, yaitu ekonomis dalam pengadaan dan alokasi sumber daya, efisien (berdaya guna) dalam penggunaan sumber daya dalam arti penggunaannya diminimalkan dan hasilnya dimaksimalkan, serta efektif (bernilai guna) dalam arti tujuan dan sasaran

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan program dan kebijakan yang telah di tetapkan. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegiatan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah di tetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik.

Rendahnya efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran kinerja untuk menghasilkan realisasasi anggaran yang baik dimana untuk keterpaduan antara rencana kegiatan dengan kapasitas sumber daya yang dimiliki.

Kinerja pemerintah daerah Provinsi Kepulauan Riau berorientasi pada hasil dan manfaat , pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sudah menerapkan sistem *e-budgeting* dalam menyusun dan mengelola anggaran supaya bisa di realisasikan dan mendapatkan hasil yang baik, penerapan sistem tersebut diharapkan dapat membawa dampak yang baik dalam pengelolaan anggaran karna semua kegiatan di susun dan dilaksanakan secara transparan . Provinsi kepulauan Riau sendiri masuk pada peringkat B (baik) dalam hal akuntabilitasnamun harus melakukan perbaikan pelayanan birokrasi agar bisa memberi manfaat yang maksimal, pelayanan birokrasi tolak ukurnya adalah capaian kinerja yang bisa dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Kendalayang pemerintah hadapi dalam menciptakan akuntabilitas yang baik adalah kinerja aparatur pemerintah tidak berorientasi pada hasil,dan tidak jelasnya sasaran yang ingin di capai dan hasil yang ingin diraih.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau adalah salah satu pengemban amanah untuk membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) setiap akhir periode untuk mengetahui pencapaian target kinerja yang di tetapkan dalam dokumen penetapan kinerja.

Beberapa kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dalam mencapai target penetapan kinerja adalah keterlambatan pengesahan APBD, perubahan SOTK, terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai instruktur pada Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan

salah satu faktor penghambat dalam pencapaian target kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Disamping itu juga, kondisi infrastruktur BLK yang kurang baik beserta kelengkapan peralatan pelatihan yang sudah tidak sesuai lagi dengan zamannya juga mempengaruhi pencapaian kinerja dalam mempersiapkan SDM yang mampu berkompetisi pada dunia usaha/industri. Pada tahun 2017 capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menunjukkan capaian dalam kategori baik, namun belum sesuai dengan target yang diharapkan karena dalam merealisasikan pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2017 belum sesuai target. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian mengenai **“Analisa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau telah tercapai sesuai dengan perjanjian kinerja tahun 2017?
2. Faktor – faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam mencapai realisasi kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis terfokus kepada pencapaian realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2017 yang dilihat dari realisasi keuangan dan realisasi kegiatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki masalah yang sama di masa yang akan datang untuk di proses lebih lanjut

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai bagaimana Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) .
2. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menyempurnakan bagaimana Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) berdasarkan peraturan yang berlaku.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menunjukkan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum, analisis data, pengujian hipotesis dan penjelasan pendukung dalam rangka penyusunan kesimpulan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian yang telah dibahas dan juga memberikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Akuntansi Sektor Publik

(Nordiawan 2008) menyatakan akuntansi sektor publik adalah proses pencatatan, pengklasifikasian, penganalisisan dan pelaporan transaksi keuangan dari suatu organisasi publik yang menyediakan informasi keuangan bagi para pemakai laporan keuangan yang berguna untuk pengambilan keputusan.

2.1.1 Tujuan Akuntansi Sektor Publik

(Mardiasmo 2009) menyatakan bahwa tujuan akuntansi pada organisasi sektor publik adalah untuk :

1. Memberikan informasi yang diperlukan untuk mengelola secara cepat tepat, efisien, dan ekonomis suatu operasi dan alokasi sumber daya yang dipercayakan kepada organisasi. Tujuan ini terkait dengan pengendalian manajemen
2. Memberikan informasi yang memungkinkan bagi manajer untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab mengelola secara cepat dan efektif program dan penggunaan sumber daya yang menjadi wewenangnya, dan memungkinkan bagi pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada publik atas hasil operasi pemerintah dan penggunaan dana publik. Tujuan ini terkait dengan akuntabilitas.

2.1.2 Ruang Lingkup Akuntansi Sektor Publik

Peranan negara dalam perekonomian sangatlah minimal, pemerintah amat membatasi diri dalam kaitan program pemerintah dan ruang gerak institusi pemerintah pusat dan daerah. Akibat dari sistem yang demikian, akuntansi publik dibatasi ruang geraknya di sektor pemerintahan.

Menurut (Bastian 2010) secara teoritis, akuntansi sektor publik merupakan bidang akuntansi yang mempunyai ruang lingkup lembaga – lembaga tinggi negara dan departemen – departemen dibawahnya, pemerintah daerah, yayasan, partai politik, perguruan tinggi dan organisasi – organisasi nonprofit lainnya. Dari berbagai berbagai diskusi yang telah di lakukan, didapatkan :

1. Organisasi sektor publik dapat dibatasi dengan organisasi – organisasi yang menggunakan dana masyarakat, sehingga perlu melakukan pertanggung jawaban ke masyarakat. Di Indonesia, akuntansi sektor publik mencakup beberapa bidang utama , yaitu :
 - a. Akuntansi Pemerintah Pusat
 - b. Akuntansi Pemerintah Daerah
 - c. Akuntansi Parpol dan LSM
 - d. Akuntansi Yayasan
 - e. Akuntansi Pendidikan dan Kesehatan: puskesmas, rumah sakit, dan sekolah
 - f. Akuntansi tempat peribadatan: mesjid, gereja, vihara, dan kuil.
2. Aktivitas yang mendekati diri ke pasar tidak pernah ditujukan untuk memindahkan organisasi sektor publik ke sektor swasta.

2.2 Organisasi Sektor Publik

Organisasi sektor publik adalah sebuah organisasi yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat secara bertahap baik dalam kebutuhan dasar dan kebutuhan lainnya baik jasmani maupun rohani.

Menurut (Bastian 2010) organisasi sektor publik adalah organisasi yang menggunakan dana masyarakat, seperti organisasi pemerintah pusat, daerah, parpol, LSM, yayasan pendidikan dan kesehatan serta organisasi tempat ibadah.

Sedangkan menurut (Mardiasmo 2009) istilah organisasi sektor publik dari sudut pandang ilmu ekonomi artinya suatu entitas yang aktifitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dalam pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan hak publik.

Organisasi sektor publik saat ini tengah menghadapi tekanan untuk lebih efisien, memperhitungkan biaya ekonomi dan biaya sosial serta dampak negatif atas aktivitas yang dilakukan. Organisasi sektor publik bergerak dalam lingkungan yang sangat kompleks dan turbulensi. Komponen lingkungan yang mempengaruhi organisasi sektor publik meliputi faktor ekonomi, faktor politik, faktor kultur dan faktor demografi (Mardiasmo 2009).

a. Faktor ekonomi yang mempengaruhi organisasi sektor publik antara lain adalah :

1. Pertumbuhan ekonomi
2. Tingkat inflasi
3. Pertumbuhan pendapatan perkapita
4. Struktur produksi

5. tenaga kerja
 6. Arus modal dalam negeri
 7. Cadangan devisa
 8. Nilai tukar mata uang
 9. Utang dan batuan luar negeri
 10. Infrastrukturn
 11. Teknologi
 12. Kemiskinan dan kesenjangan ekonomi
 13. Sektor informal
- b. Faktor politik yang mempengaruhi sektor publik antara lain :
1. Hubungan negara dan masyarakat
 2. Legitimasi pemerintah
 3. Tipe rezim yang berkuasa
 4. Ideologi negara
 5. Elit politik dan masa
 6. Jaringan internasional
 7. Kelembagaan
- c. Faktor kultural yang mempengaruhi organisasi sektor publik antara lain :
1. Keragaman suku, ras, agama, bahasa , dan budaya
 2. Sistem nilai di masyarakat
 3. Historis
 4. Sosiologi masyarakat
 5. Karakteristik masyarakat

6. Tingkat pendidikan
- d. Faktor demografi yang mempengaruhi organisasi sektor publik antara lain :
 1. Pertumbuhan penduduk
 2. Struktur usia penduduk
 3. Migrasi
 4. Tingkat kesehatan

Tujuan utama organisasi sektor publik bukan untuk memaksimalkan laba tetapi pemberian pelayanan publik seperti : pendidikan, kesehatan masyarakat, keamanan , penegakan hukum, transportasi publik, dan penyediaan barang kebutuhan publik seperti kebutuhan pokok masyarakat. Meskipun tujuan utama sektor publik adalah pemberian pelayanan publik, tidak berarti organisasi sektor publik sama sekali tidak memiliki tujuan yang bersifat finansial . upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan pendapatan asli daerahnya (PAD) adalah contoh adanya tujuan finansial pada organisasi sektor publik.

Pada organisasi sektor publik , sumber pendanaan berasal dari pajak dan retribusi , laba perusahaan milik negara, pinjaman pemerintah berupa utang luar negeri serta obligasi pemerintah dan lain lain pendapatan yang sah yang tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang telah di tetapkan .

Pertanggung jawaban pada organisasi sektor publik adalah manajemen bertanggung jawab kepada masyarakat karena sumber dana yang digunakan organisasi sektor publik dalam rangka pemberian layanan publik berasal dari masyarakat. Struktur organisasi sektor publik bersifat birokratis ,kaku,dan

hirarkies. Sistem akuntansi yang digunakan pada organisasi sektor publik adalah sistem kas (Cash accounting) (Mardiasmo 2009).

Penyusunan anggaran pada organisasi sektor publik dilakukan bersama masyarakat dalam perencanaan program. Penurunan program publik dalam anggaran dipublikasikan untuk di kritisi dan didiskusikan oleh masyarakat. Dan, akhirnya disahkan oleh wakil masyarakat di DPR, DPD, dan DPRD (Bastian 2010).

2.3 Akuntabilitas

Akuntabilitas terkait dengan erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat. Konsep tentang akuntabilitas secara harfiah dalam bahasa Inggris biasa disebut *accountability* yang diartikan sebagai “yang dapat dipertanggung jawabkan “ atau dalam kata sifat disebut *accountable* (Mardiasmo 2009) .

Menurut (Mohammad 2014), akuntabilitas merupakan bentuk pertanggung jawaban pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik .

Menurut (Mahmudi 2010) akuntabilitas adalah kewajiban agen (Pemerintah) untuk pengawalan sumber daya , melaporkan, dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik pada pemberi mandat .

Menurut Badan Pemeriksa Keuangan Pusat akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggung jawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang diperyakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggung jawaban berupa laporan akuntabilitas secara periodik

Lain halnya menurut (Osborn, 2010, hal. 42) dan Christensen, et.al. (2007:108) menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan cerminan upaya meningkatnya keberpihakan terhadap kepentingan publik. Dan akuntabilitas merupakan sarana yang memandu bagi organisasi dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi program (Osborn, 2010, hal. 430)

Sedangkan menurut (Peters, 2010, hal. 165) menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan konsep yang berbeda dari tanggung jawab (responsibilitas), akuntabilitas lebih merujuk kepada relasi organisasi sebagai sebuah entitas dengan pihak di luar organisasi

Jadi dalam pengertian luas akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk meberikan pertanggung jawaban , menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan menjadi tanggung jawabnya kepada kepada pihak pemberi amanah (principal yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawabannya tersebut .

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas adalah cara sebuah instansi pemerintah untuk menunjukkan pertanggungjawaban

mereka terhadap sumber daya yang telah mereka gunakan apakah sumber daya tersebut dapat di kelola dengan baik secara efektif,efisien dan bernilai guna.

2.3.1 Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas publik adalah pemberian informasi dan disclosure atas aktivitas dan kinerja finansial pemerintah kepada pemangku kepentingan. Menurut(Mardiasmo 2009)akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang (Agen) untuk memberikan pertanggung jawaban , menyajikan,melaporkan,dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut .

Akuntabilitas merupakan konsep yang kompleks yang lebih sulit mewujudkannya daripada memberantas korupsi . Terwujudnya kauntabilitas merupakan tujuan utama dari refomasi sektor publik. Tuntutan akuntabilitas publik mengharuskan lembaga - lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pada pertanggung jawaban horizontal,bukan hanya pertanggung jawaban vertical.

Pemerintah baik pusat maupun daerah harus bisa menjadi subjek pemberi infirmasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik (rochmansyah 2010). akuntansi publik terdiri atas dua macam yaitu :

1. Akuntabilitas Vertikal yaitu pertanggung jawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi .misalnya pertanggung jawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerinth daerah , pertanggung jawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat,dan pemerintah pusat kepada MPR.

2. Akuntabilitas Horizontal yaitu pertanggung jawaban kepada masyarakat luas.

Akuntabilitas merupakan konsep yang lebih luas dari stewardship yang mengacu kepada pengelolaan atas suatu aktivitas secara ekonomis dan efisien tanpa dibebani kewajiban untuk melaporkan, sedangkan accountability mengacu pada pertanggung jawaban seorang steward kepada pemberi tanggung jawab.

2.3.2 Dimensi Akuntabilitas

Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi. Pada buku (Mardiasmo 2009) Ellwood (1993) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik yaitu :

1. Akuntabilitas kejujuran dan Akuntabilitas hukum

Akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, korupsi dan kolusi

2. Akuntabilitas Proses

Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan dalam akuntabilitas proses dapat dilakukan, misalnya dengan memeriksa ada tidaknya mark up dan pungutan – pungutan lain di luar yang ditetapkan, serta sumber-sumber inefisiensi dan

pemborosan yang menyebabkan mahal nya iaya pelayanan publik dan kelembanan dan pelayanan. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses juga terkait dengan pemeriksaan terhadap proses tender untuk melaksanan proyek – proyek publik.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program juga berati bahwa program – program organisasi hendaknya merupakan program – program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi misi tujuan organisasi dan apakah tujuan tersebut dapat dicapai atau tidak dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Lembaga – lembaga publik hendaknya dapat mepertanggung jawabkan kebijakan yang telah di tetapkan dengan mempertimbangkan dampak di masa depan.

5. Akuntabilitas Finasial

Akuntabilitas merupakan pertanggung jawaban lembaga publik untuk menggunakan dana publik (public money) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi.

2.3.3 Bentuk Akuntabilitas

Menurut (Mardiasmo 2009) secara umum akuntabilitas publik terdiri dari dua macam , yaitu :

- a) Akuntabilitas Vertical (vertical accountability), pertanggung jawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi
- b) Akuntabilitas Horizontal (horizontal accountability), pertanggung jawaban kepada masyarakat luas,

Dalam konteks organisasi pemerintah ,akuntabilitas adalah pemberian informasi dan disclosure atas aktivitas kinerja finansial pemerintah kepada pihak – pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut.

2.3.4 Sifat Akuntabilitas

Laporan keuangan pemerintah harus menyediakan informasi yang dapat dipakai oleh pengguna laporan keuangan untuk menilai akuntabilitas pemerintah dalam membuat keputusan ekonomi, sosial dan politik. Akuntabilitas diartikan sebagai hubungan antara pihak yang memegang kendali dan mengatur entitas dengan pihak yang memiliki kekuatan formal atas pihak pengendali tersebut. Dalam hal ini dibutuhkan juga pihak ketiga yang accountable untuk memberikan penjelasan atau alasan yang masuk akal terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan dan hasil usaha yang diperoleh sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas dan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, akuntabilitas pemerintah tidak dapat diketahui tanpa pemerintah memberitahukan kepada masyarakat tentang informasi sehubungan dengan pengumpulan sumber daya dan sumber dana masyarakat beserta penggunaannya. Akuntabilitas dapat dipandang dari berbagai perspektif. Dari perspektif akuntansi, American Accounting Association

menyatakan bahwa kauntabilitas suatu entitas perusahaan dapat dibagi mejadi empat kelompok, yaitu akuntabilitas terhadap :

1. Sumber daya finansial
2. Kepatuhan terhadap aturan hukum dan kebijaksanaan administrasi
3. Efisiensi dan ekonomisnya suatu kegiatan.

Hasil program dan kegiatan pemerintah yang tercermin dalam pencapaian tujuan, manfaat dan efektifitas. Sedangkan dari perspektif fungsional, akuntabilitas dilihat sebagai ilmu tingkatan dengan lima tahap yang erbeda diawali dengan tahap yang lebih banyak ukuran – ukuran obyektif (legal compliance) ke tahap yang membutuhkan lebih banyak ukuran – ukuran subyektif. Tahap – tahap tersebut adalah :

1. *Probity and legality accountability* hal ini menyangkut pertanggung jawaban penggunaan dan kesesuaian anggaran yang telah disetujui dan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (*compliance*).
2. *Process accountability* dalam hal ini digunakan proses ,prosedur atau ukuran – ukuran dalam melaksanakan keguatan (*planning allocating and managing*).
3. *Performance accountability* pada level ini dilihat apakah keguatan yang dilakukan sudah efisien (*efficient and economy*).
4. *Program accountability* disini akan disoroti penetapan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (*outcomes and effectiveness*).

5. *Policy accountability* dalam tahap ini dilakukan pemilihan berbagai kebijakan yang akan di tetapkan atau tidak (*value*).

Akuntabilitas pemerintahan di negara yang menganut paham demokrasi sebenarnya tidak lepas dari prinsip dasar demokrasi yaitu kedaulatan adalah ditangan rakyat. Pemerintahan demokrasi menjalankan dan mengatur kehidupan rakyat dalam bernegara dan mengeluarkan sejumlah aturan serta mengambi dan menggunakan dana masyarakat . pemerintah wajib memberikan pertanggung jawabannya atas semua aktifitas kepada masyarakat. Seiring engan meningkatnya akivitas pemerintah dalam pengaturan perdagangan dan industri, perlindungan hak asasi kepemilikan serta penyediaan jasa sosial,timbul kesadaran yang luas untuk menciptakan sistem pertanggung jawaban pemerintah yang lebih komperhensif. sistem tersebut antara lain meliputi sistem anggaran pendapatan dan belanja, organisasi, pelayanan pemerintah, manajemen wilayah yang profesional serta pengembangan praktik akuntansi dan pelaporan keuangan.

Ternyata dalam pelaksanaannya , keingintahuan masyarakat tentang akuntabilitas pemerintah tidak dapat dipenuhi hanya denga informasi kuangan saja. Masyarakat ingin tau leboh jauh apakah pemerintah yang dipilihnya telah beroperasi dengan ekonomis,efisien dan efektif. Beberapa teknik yang dikembangkan untuk meperkuat sistem akuntabilitas sangat dipengaruhi oleh metode yang banyak dipakai dalam akuntansi,manajemen dan riset seperti management by objective, anggaran kinerja , riset operasi, audit kepatuhan dan kinerja , akuntansi biaya, analisis keuangan dan survey yang dilakukan terhadap

masyarakat sendiri. Teknik – teknik tersebut tentunya juga dipakai oleh pemerintah sendiri untuk meningkatkan kinerjanya.

2.3.5 Ciri – Ciri Pemerintahan yang Akuntabel

(Fineer 2010) menjelaskan akuntabilitas sebagai konsep yang berkenaan dengan standar eksternal yang menentukan kebenaran suatu tindakan birokrasi. Pengendalian dari luar menjadi sumber akuntabilitas yang memotivasi dan mendorong aparat untuk bekerja keras. Masyarakat luas sebagai penilai objektif yang menentukan accountable diantaranya sebagai berikut:

1. Mampu menyajikan informasi penyelenggara pemerintah secara terbuka, cepat, dan tepat kepada masyarakat.
2. Mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada publik
3. Mampu menjelaskan dan mempertanggung jawabkan setiap kebijakan public secara proposional
4. Mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan
5. Adanya sasaran bagi publik untuk menilai kinerja pemerintah, dengan pertanggungjawaban publik masyarakat dapat menilai derajat pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan pemerintah.

2.3.6 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut (Mohammad 2014) Akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggung

jawaban ,menyajikan , melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

Menurut (Mahmudi 2015), akuntabilitas dalam lembaga publik dapat dibagi menjadi lima bagian yaitu :

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban yang berkaitan dengan aktivitas penegakan hukum dan juga norma kejujuran yang ditunjukkan dengan tidak melakukan berbagai macam penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang yang dimiliki.
2. Akuntabilitas manajerial, akuntabilitas ini adalah pertanggungjawaban yang berhubungan dengan pola kerja manajerial yang harus dilaksanakan dengan efektif dan efisien.
3. Akuntabilitas program, akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban yang berhubungan dengan setiap program yang akan di jalankan. Orang yang berwenang dalam program ini harus bisa menunjukkan jika program yang akan di bangun dapat berjalan dengan baik atau tidak dan apa saja upaya yang dapat dilakukan agar program yang akan direncanakan dapat berjalan dengan optimal.
4. Akuntabilitas kebijakan, akuntabilitas ini merupakan akuntabilitas yang berkaitan dengan pertanggungjawaban lembaga publik terhadap berbagai macam kebijakan dan keputusan yang telah di putuskan ataupun di ambil. Dalam hal ini, orang yang berperan dalam lembaga publik harus bisa

mepertanggungjawabkan setiap kebijakan yang telah di tetapkan baik itu dari segi tujuan, alasan pengambilan kebijakan, manfaat yang ditimbulkan, hingga berbagai macam hal negativ yang mungkin ditimbulkan dari setiap kebijakan yan akan atau telah di ambil.

5. Akuntabilitas finansial, akuntabilitas ini berkaitan erat dengan pertanggungjawaban lembaga publik terhadap setiap uang yang akan di setorkan oleh masyarakat kepeada pemerintah. Lembaga publik harus bisa menerangkan bagaimana uang tersebut di dapatkan, kemana uang tersebut di belanjakan, dan berbagai macam pertanggungjawaban lainnya.

Menurut (Kusufi 2013), akuntabilitas publik merupakan pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja keuangan pemerintah kepada pihak- pihak yang berkepentingan. Sedangkan menurut(Anthony 2008)akuntabilitas adalah kewajiban untk menyampaikan pertanggungjawaban atau untk menjawab atau menerangkan kinerja dan tindakan seseorang / badan hukum/ pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. (Anthony 2008)akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, sebagai berikut :

1. Akuntabilitas vertikal

Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR.

2. Akuntabilitas horizontal

Akuntabilitas horizontal adalah pertanggung jawaban kepada masyarakat luas. Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih telah mendorong pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat teratur dan efektif yang dikenal dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP). Pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bertanggungjawab dan bebas dari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme. (Kusufi 2013)

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan sebagai media untuk setiap instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian kinerja

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan dapat juga diartikan dengan hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau suatu kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu.

Kinerja dapat juga didefinisikan sebagai oenentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi karyawannya dan

karyawannya berdasarkan sasaran, saaran dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Santoso 2013)

Menurut (Bastian 2010) kinerja atau performace adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Mahsun Mohammad 2014) kinerja bisa diketahui jia individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan dan kriteria keberhasilan ini berupa tujuan – tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai , tanpa adanya tujuan atau target kinerja seseorang atau individu tidak mungkin dapat dicapai karena tidak ada tolak ukurnya.

2.4.2 Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja adalah suatu alat atau metode yang digunakan untuk menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan. Menurut (Robertson 2002) yang dikutip dari (Mahsun Mohammad 2014), pengukuran kinerja merupakan suatu penilaian terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya untuk menilai efisiensi penggunaan sumber daya , kualitas barang dan jasa yang dihasilkan serta menilai efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial. Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan

untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja pemerintah yang dimaksudkan untuk membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan sektor publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk mengalokasikan sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan (Ihyaul UlumMD 2009).

Menurut(Mahsun Mohammad 2014), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan , misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Bastian 2010),kinerja anggaran adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan , visi dan misi organisasi. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (input), keluaran (output),hasil, manfaat, dan dampak .

(Pramita 2015)menyatakan bahwa Kinerja Keuangan Daerah adalah tingkat capaian dari suatu hasil kerja di bidang keuangan daerah dengan menggunakan indikator keuangan yang telah di tetapkan sebelumnya dengan tujuan untuk mengetahui kemampuan suatu daerah dalam mengelola keuangannya

Berdasarkan pengertian – pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diukur melalui tercapai dan terlaksana tidaknya kegiatan dan program yang dibuat oleh instansi pemerintah tersebut dalam mewujudkan sasaran , tujuan, visi dan misi yang sudah di rencanakan oleh suatu instansi pemerintahan.

2.4.3 Tujuan Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut (Mardiasmo 2009) secara umum ,tujuan sistem pengukuran kinerja adalah :

- a. Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik (*top down and bottom up*).
- b. Untuk mengukur kinerja finansial dan non finansial secara berimbang sehingga dapat di telusur perkembangan pencapaian strategi.
- c. Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai goal congruance.
- d. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Sedangkan menurut (Ihyaul UlumMD 2009),tujuan sistem pengukuran kinerja antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik.
- 2) Untuk mengukur kinerja finansial dan non-finansial secara berimbang sehingga dapat di telusur perkembangan pencapaian strategi.
- 3) Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai *goal congruence*

- 4) Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat mencapai hasil yang diinginkan. Pengukuran kinerja keuangan dilakukan untuk melihat apakah target yang telah ditetapkan organisasi telah tercapai dengan baik. Secara umum, tujuan pengukuran kinerja adalah :

- 1) Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik
- 2) Untuk mengukur kinerja finansial dan nonfinansial secara tertimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strateginya
- 3) Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Berdasarkan tujuan sistem pengukuran kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat membantu pemerintah melakukan evaluasi kinerja dari masa sebelumnya ke masa yang akan datang, dapat mengalokasikan sumber daya dengan tetap agar strategi yang ingin dicapai dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

2.4.4 Maksud Pengukuran Kinerja

Maksud pengukuran kinerja pada sektor publik dilakukan untuk memenuhi 3 maksud yaitu :

- a. Pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja pemerintah , agar dapat membantu pemerintah berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja.
- b. Pengukuran kinerja sektor publik di maksudkan untuk mewujudkan pertanggung jawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan
- c. Pengukuran kinerja sektor publik digunakan untuk mengalokasikan sumber daya dan pembuata keputusan.

2.4.5 Manfaat Pengukuran Kinerja

Kinerja dapat di ukur dengan beberapa indikator keuangan, pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja atau keberhasilan sebuah manajemen organisasi dalam pengelolaan usahanya. Manfaat yang ingin di capai adanya pengukuran kinerja antara lain sebagai bahan penilaian kinerja manajemen dalam mengelola usahanya dalam waktu tertentu.

Menurut(Mardiasmo, 2009, hal. 122)manfaat pengukuran kinerja yaitu:

- a. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- b. Memberikan arah unutk mencapai target kinerja yang telah di tetapkan.
- c. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkan dengan target kinerja , serta melaukan tindakan korektif untuk meperbaiki kinerja.

- d. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan pengukuran kinerja yang telah di sepakati.
- e. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Sedangkan menurut (Ihyaul UlumMD 2009), pengukuran kinerja antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- 2) Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- 3) Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkan dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan *hukuman (reward and punishment)* secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah di sepakati.

2.4.6 Informasi yang digunakan untuk pengukuran kinerja

- 1. Informasi Finansial, penilaian kinerja secara finansial diukur berdasarkan pada anggaran yang telah dibuat. Penilaian tersebut dilakukan dengan

menganalisis varians (selisih atau perbedaan) antara kinerja aktual yang telah ditetapkan.

2. Informasi Nonfinansial, informasi non finansial dapat dijadikan tolak ukur lainnya. Informasi non finansial dapat menambah keyakinan terhadap kualitas proses pengendalian manajemen. Teknik pengukuran kinerja yang komperhensif yang banyak dikembangkan oleh berbagai organisasi dewasa ini adalah balance score card . dengan balance score card kinerja organisasi diukur tidak hanya berdasarkan aspek finansialnya saja , akan tetapi juga aspek non finansial.

2.4.7 Komponen Rencana Kinerja

Komponen rencana kinerja memuat informssi tentang sasaran yang ingin dicapainya,program, kegiatan, serta indikator kinerja dan rencana pencapaiannya. Selain itu dimuat pula keterangan yang menjelaskan keterkaitan dengan sasaran, kebijakan dengan programny,serta keterkaitan dengan kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi/sector lain. Adapun komponen rencana kinerja meliputi:

- a. Sasaran

Sasaran yang dimaksud dalam rencana kinerja ini adalah sasaran bagaimana dimuat dlam dokumen renstra. Selanjutnya di identifikasikan sasaran mana yang akan diwujudkan pada tahun yang bersangkutan beserta indikator tingkat capaiannya.

b. Program

Program – program yang ditetapkan merupakan program – program yang berada dalam lingkup kebijakan tertentu sebagaimana dituangkan dalam strategi yang di uraikan pada dokumen rencana strategik. Selanjutnya perlu di diidentifikasi dan di tetapkan program – program yang akan dilaksanakan pada tahun bersangkutan, sebagai cara untuk mencapai sasaran yang telah di tetapkan.

c. Kegiatan

Kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah sesuai dengan kebijakan dan program yang telah di tetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu. Dalam komponen kekuatan ini perlu di tetapkan indikator kinerja kegiatan dan rencana capaiannya

d. Indikator kinerja kegiatan

Indikator kinerja kegiatan adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah di tetapkan.

2.5 Kinerja Instansi Pemerintah

Pengukuran kinerja instansi pemerintah daerah harus mencakup kinerja keuangan dan non keuangan. Definisi kinerja instansi pemerintah sendiri menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No.239/IX/6/8/2003 adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan – kekuatan sesuai dengan program dan kebijakan yang di

tetapkan. Kinerja instansi pemerintah didasarkan pada masing – masing satuan kerja (Dinas) yang telah diberi wewenang mengelola sumber daya sebagaimana bidangnya.

2.6 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah di tetapkan melalui sisem pertanggung jawaban secara periodik PERMENPAN (2013:3). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat terwujud dengan baik apabila memenuhi persyaratan – persyaratan sebagai berikut LAN (2003:5) :

- e. Beranjak dari istem yang dapat menjamin penggunaan sumber – sumber daya yang konsisten dengan asas – asas umum penyelenggara negara.
- f. Komitmen dari pinpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan
- g. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah di tetapkan
- h. Beorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh
- i. Jujur, obyektif, transparan dan akurat
- j. Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah dibtetapkan.

2.7 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

2.7.1 Pengertian LAKIP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan AKIP yang disusun dan disampaikan secara sistematis (LAN 2003:4). LAKIP harus menyajikan data dan informasi relevan bagi pembuat keputusan agar dapat menginterpretasikan keberhasilan dan kegagalan secara keseluruhan.

Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik, dan lembaga laporan kinerja ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja instansi pemerintah dalam satu tahun anggaran yang diaktifkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Instansi pemerintah ini yang bersangkutan harus mempertanggung jawabkan dan menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya.

Pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah ini kemudian di tuangkan ke dalam dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP dapat dikategorikan sebagai laporan rutin karena paling tidak disusun dan disampaikan kepada pihak – pihak yang berkepentingan selama setahun sekali.

2.7.2 Penanggung Jawab Penyusunan LAKIP

Penanggung jawab penyusunan LAKIP adalah pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab melakukan dukungan administratif di instansi masing – masing. Pimpinan instansi sebagai mana tersebut dalam Inpres Nomor 7

Tahun 1999, dapat menentukan tim kerja yang bertugas membantu penanggung jawab LAKIP di instansinya masing – masing.

2.7.3 Prinsip-prinsip LAKIP

Penyusunan LAKIP harus mengikuti prinsip – prinsip pelaporan pada umumnya , yaitu laporan harus disusun secara jujur, obyektif, akurat dan transparan. Selain itu penyusunan laporan harus memperhatikan prinsip – prinsip lain agar kualitas laporan menjadi baik yaitu (LAN,2003:28)

1. Prinsip Lingkungan Pertanggungjawaban, yaitu isi laporan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggungjawab masing – masing , dan memuat keberhasilan maupun kegagalan.
2. Prinsip Prioritas, yaitu isi laporan adalah hal – hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggung jawaban instansi yang diperlukan dan upaya – upaya tindak lanjutnya.
3. Prinsip Manfaat, yaitu manfaat laporan harus lebih besar daripada biaya penyusunannya dan laporan harus mempunyai manfaat bagi peningkatan pencapaian kinerja.

2.7.4 Format dan Isi LAKIP

LAKIP dapat lebih berguna sebagai umpan balik bagi pihak – pihak yang berkepentingan apabila bentuk dan isinya diseragamkan. Format LAKIP ini dimaksudkan untuk mengurangi perbedaan isi dan penyajian yang dimuat dalam

LAKIP sehingga memudahkan perbandingan ataupun evaluasi akuntabilitas yang harus dilakukan.

LAKIP menyajikan uraian tentang kinerja instansi pemerintah dalam arti keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran tujuan instansi pemerintah. Disamping itu, perlu juga dimasukkan dalam LAKIP aspek keuangan yang secara langsung mengaitkan hubungan antara anggaran Negara yang dibelanjakan dengan hasil atau manfaat yang diperoleh. Format Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah minimal terdiri dari ; Ikhtisar eksekutif, pendahuluan, perencanaan dan perjanjian kinerja, akuntabilitas kinerja, penutup, lampiran (PERMENPAN:2010)

a. Ikhtisar Eksekutif

Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategi serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut, serta kendala – kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah – langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin terjadi pada tahun mendatang.

b. Bab I – Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum organisasi yang melaporkan dan sekilas pengantar lainnya.

c. Bab II – Perencanaan dan Penyajian Kinerja

Dalam bab ini diuraikan mengenai beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja (dokumen penetapan kinerja), Dokumen penetapan kinerja dapat berupa :

1. Rencana Strategis, pada bagian ini berisi uraian singkat tentang rencana strategis instansi mulai dari visi , misi, tujuan, sasaran
 2. Formulir Indikator Kinerja Utama (IKU), Formulir IKU berisikan sasaran strategis serta indikator sasaran disertai cara perhitungan untuk mengukur capaian indikator sasaran
 3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT), formulir RKT berisi mengenai sasaran strategis dari suatu instansi sesuai dengan indikator kinerja atas sasaran strategis dari instansi.
 4. Perjanjian Kinerja , Formulir perjanjian kinerja berisikan tentang target tahunan dari setiap sasaran dan indikator sasaran.
- d. Bab III – Akuntabilitas Kinerja

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisi akuntabilitas kinerja , termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan atau kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah –langkah antisipatif yang akan diambil.

- e. Bab IV – Penutup

Mengemukakan tinjauan secara umum tentang keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di tahun mendatang.

f. Lampiran – lampiran

Setiap bentuk penjelasan lebih lanjut perhitungan – perhitungan gambar dan aspek pendukung seperti SDM, sarana dan prasarana, metode dan aspek lain data yang relevan, hendaknya tidak diuraikan dalam badan teks laporan, tetapi dimuat dalam lampiran. Keputusan - keputusan atau peraturan – peraturan dan perundang – undangan tertentu yang merupakan kebijakan yang ditetapkan dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran perlu dilampirkan.

2.7.5 Waktu Penyampaian LAKIP

Penyusunan LAKIP harus dilandasi dengan pengertian dan kesadaran bahwa laporan akan dapat bermanfaat bagi terwujudnya pemerintahan yang baik, pemerintahan yang bersih, dan produktifitas di lingkungan instansi pemerintah. Mengingat LAKIP merupakan media pertanggung jawaban dan juga menjadi bahan evaluasi untuk menilai kinerja instansi pemerintah, maka LAKIP harus dibuat secara tertulis dan disampaikan secara periodik. LAKIP tersebut harus disampaikan selambat – lambatnya tiga bulan setelah tahun anggaran berakhir.

2.7.6 Manfaat LAKIP

Dengan adanya pelaksanaan reformasi maka dapat diketahui bahwa LAKIP memiliki manfaat menurut LAN (1994:4) adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku

- b. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya
- c. Menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah
- d. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

2.7.7 Mekanisme Pelaporan LAKIP

LAKIP disampaikan melalui mekanisme pelaporan yang melibatkan pihak yang berwenang membuat dan menerima LAKIP, serta pengguna LAKIP. Instansi yang harus dan berwenang membuat LAKIP adalah Kementrian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas besar TNI, Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara. Setiap pemimpin departemen ?LPND, Pemerintah Daerah, Satuan Kerja atau Unit Kerja di dalamnya wajib membuat laporan akuntabilitas kinerja secara berjenjang serta berkala untuk disampaikan kepada atasannya.

2.8 Kerangka Pemikiran



2.9 Penelitian Terdahulu

1. Susan Santoso dengan judul penelitian “ Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara” dengan jenis data kualitatif dan metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Laporan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara telah disajikan dengan cukup baik sesuai dengan Permenpan No.29 tahun 2010 dan telah memenuhi fungsinya sebagai alat penatausahaan, pelaporan dan pertanggung jawaban.
2. Wulan Suci Ika Putri dengan judul penelitian “ Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rungkut Kota Surabaya)” dengan jenis data kualitatif dan metode yang digunakan adalah metode

deskriptif kualitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa seorang Camat merupakan koordinator penyelenggara pemerintah wilayah kerjanya, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah, pencapaian kinerja utama (IKU) kecamatan Rungkut pada tahun anggaran 2014 mencapai 100%, sehingga dapat dikatakan mengalami keberhasilan dalam melaksanakan program yang telah di canangkan dalam oleh kecamatan Rungkut pada tahun anggaran 2014, pencapaian sasaran yang dilaksanakan oleh kecamatan Rungkut telah menyerap dana sebesar Rp.4.950.606.292,-

3. Arief Rizki Ramadhan dengan judul penelitian “Implementasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Rangka Mewujudkan Kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah Berdasarkan Good Governance (Studi Pada Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi) “ dengan jenis data kualitatif dan metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan hasil penelitian bahwa Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi terus melakukan sosialisasi program kerjanya kepada masyarakat agar masyarakat termotivasi untuk ikut serta dalam pembangunan daerahnya dan mengubah sumber daya manusianya sesuai dengan kualifikasi yang diprkuakan agar program kerja bisa berjalan sesuai dengan yang direncanakan.
4. Rizani Mairi dengan judul penelitian “Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Kasus Penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja dan Laporan Anggaran pada Kantor Pengelolaan Pendapatan Daerah, Keuangan dan Aset

di Kabupaten Hulu Sungai Selatan)” dengan jenis data kualitatif dan metode yang digunakan adalah analisis perbandingan dengan hasil penelitian menunjukkan beberapa kendala untuk lembaga menyajikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Lembaga Pemerintah.

5. Abdullah Karim, Abdul Hakim , Andy Fefta Wijaya, Aju Ratna Kusuma dengan judul penelitian “Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur)” dengan jenis data kualitatif dan metode yang digunakan adalah Analisis Teknik Interaktif dengan hasil penelitian yang menunjukkan Perencanaan strategis Dinas Pendidikan di Provinsi Kalimantan Timur masih belum memanfaatkan secara maksimal karena dokumen Perencanaan strategis SKPD tidak memanfaatkan Perencanaan Strategis Dinas Pendidikan di Provinsi Kalimantan Timur masih belum memanfaatkan sebagai arah dalam mempersiapkan Rencana Kerja dan Anggaran dokumen. Perbandingan antara kinerja pencapaian dan pemanfaatan dana di Dinas Pendidikan di Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus adalah jenis penelitian dengan mengambil atau menggunakan objek tertentu yang kemudian elemen – elemen datanya di analisis sehingga dapat di peroleh kesimpulan. Kesimpulan yang di peroleh dari hasil peneliti ini hanya berlaku bagi objek yang di teliti (Andi 2011)

Obejek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

3.1.2 Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya peneliti harus melalui orang lain, atau dengan cara membaca, mempelajari, memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen dari perusahaan (Sugiyono 2014). Dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang berkaitan langsung dengan format penyusunan LAKIP dengan anggota Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau khususnya tim penyusun LAKIP.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang di peroleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian , data sekunder dalam penelitian ini aadalah visi dan misi orgnisasi, gamabaran umum organisasi,serta LAKIP untuk suatu periode tertentu.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam sebuah topik tertentu (Sugiyono 2014).

Menurut (Samiaji 2012)wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang beragam dari para responden dalam berbagai situasi dan konteks .

Wawancara dalam penelitian ini dilkukan kepada Kasubag Perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yaitu pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dalam menyusun LAKIP dan staf yang ikut membantu dalam membuat LAKIP,wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan data primer yang terkait dalam LAKIP, proses penyusunan LAKIP,informasi – informasi yang diperlukan dalam penyusunan LAKIP serta peraturan yang terkait dengan penyusunan LAKIP.

2. Dokumentasi

Penulis juga melakukan observasi dokumen untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Dalam melakukan observasi dokumen, penulis mengamati data – data yang diperlukan dalam penyusunan tugas akhir ini yang berkenaan dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Indikator Akuntabilitas

Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa aspek. Dimensi kauntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga – lembaga publik tersebut antara lain menurut (Mahmudi 2010) yang mengutip dari Hopwood dan Tomkins, 1984; Elwood, 1993.

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran

Akuntabilitas kejujuran dan hukum yang terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan dan jaminan adanya kepatuhan hukum adalah pertanggungjawaban lembaga – lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Akuntabilitas kejujuran berarti penyajian informasi yang sesuai dengan kenyataan yang ada. Akuntabilitas hukum dan peraturan terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang lain yang diisyaratkan dalam penggunaan sumber daya publik. Akuntabilitas hukum menghendaki kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain dalam mengoperasikan organisasi sektor publik. Akuntabilitas hukum menjamin di

tegakkannya hukum. Akuntabilitas kejujuran berhubungan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan.

2. Akuntabilitas Manajerial

Akuntabilitas manajerial adalah pertanggung jawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Akuntabilitas manajerial juga dapat diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*). Akuntabilitas manajerial juga berhubungan dengan akuntabilitas proses yang berarti bahwa proses organisasi harus dapat di pertanggungjawabkan, dengan kata lain tidak terjadi inefisien dan ketidak efektifan organisasi.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas Program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang di tetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah organisasi telah mempertimbangkan alternatif program memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang nominal. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

4. Akuntabilitas kebijakan

Akuntabilitas yang terkait dengan pertanggung jawaban lembaga publik atas kebijakan –kebijakan yang diambil . lembaga – lembaga publik hendaknya dapat mempertanggung jawabkan kebijakan yang telah di tetapkan dengan mempertimbangkan dampak masa depan. Dalam membuat kebijakan harus di pertimbangkan tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan diambil, siapa sasarannya, pemangku kepentingan (stakeholder) mana yang terpengaruh dan memperoleh manfaat dan dampak (negatif) atas kebijakan tersebut.

5. Akuntabilitas Finansial

Akuntabilitas yang terkait dengan pertanggungjawaban lembaga – lembaga publik untuk menggunakan uang publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dan serta korupsi. Akuntabilitas finansial sangat penting karena pengelolaan keuangan publik akan menjadi perhatian utama masyarakat. Akuntabilitas finansial mengharuskan lembaga – lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja finansial organisasi kepada pihak luar.

(Mardiasmo 2009) menawarkan kategorisasi baru yang disebutnya sebagai akuntabilitas langsung dan akuntabilitas tidak langsung. Akuntabilitas tidak langsung merujuk kepada pertanggung jawaban pihak eksternal seperti masyarakat, konsumen, atau kelompok klien tertentu, sedangkan akuntabilitas langsung berkaitan dengan pertanggungjawaban vertikal melalui komando tertentu. (Mardiasmo 2009) lebih lanjut mengidentifikasi 3 elemen utama akuntabilitas, yaitu :

1. Adanya kekuasaan untuk mendapatkan persetujuan ialah sebelum sebuah keputusan dibuat
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.

3. Peninjauan ulang cara retrospektif yang mengacu pada analisis operasi suatu departemen setelah berlangsungnya suatu kegiatan yang dilakukan oleh lembaga eksternal seperti kantor audit, komite parlemen, ombudsmen atau lembaga peradilan.

Disamping itu ada beberapa metode untuk menegakkan akuntabilitas, yaitu :

1. Kontrol Legislatif. Di banyak negara legislatif melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan melalui diskusi dan sejumlah komisi di dalamnya. Jika komisi – komisi legislatif dapat berfungsi secara efektif, maka mereka dapat meningkatkan kualitas pembuatan keputusan, mengawasi penyalahgunaan kekuasaan pemerintah melalui investigasi, dan menegakkan kinerja.
2. Akuntabilitas legal, ini merupakan karakter dominan dari suatu negara hukum, pemerintah dituntut untuk menghormati aturan hukum, yang didasarkan pada badan peradilan yang independen.

3.4.2 Indikator Kinerja Dalam Pengukuran Kinerja

Indikator kinerja adalah alat manajemen untuk menilai dan melihat perkembangan pencapaian tujuan dan sasaran dalam kurun waktu tertentu. Indikator kinerja digunakan sebagai indikator pelaksanaan strategi yang telah ditetapkan. Indikator kinerja juga dapat berbentuk faktor – faktor keberhasilan utama organisasi. Mengacu pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No.239/IX/6/8/2012, indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang ditetapkan.

Indikator kinerja kegiatan yang akan ditetapkan di kategorikan ke dalam kelompok :

- a. Masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang di butuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya SDM, dana, material, waktu, teknologi dan sebagainya
- b. Keluaran (outputs) adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan
- c. Hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Outcomes merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk atau jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.
- d. Manfaat (benefits) adalah kegunaan suatu keluaran (outputs) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat di akses oleh publik
- e. Dampak (impacts) adalah ukuran tingkat pengaruh sosial ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Peranan indikator kinerja menurut (Mardiasmo) adalah untuk menyediakan informasi sebagai pertimbangan untuk pembuatan keputusan.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut (Sugiyanto 2011) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai lapangan dan analisis data lebih di fokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Penelitian dengan metode kualitatif bertolak dari asumsi tentang realitas atau fenomena sosial yang bersifat unik dan kompleks. Padanya terdapat regularitas atau pola tertentu namun penuh dengan keragaman.

Proses analisis data kualitatif dimulai dengan menelaah dan mempelajari seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu, wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi dan Laporan Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Setelah di telaah, langkah selanjutnya adalah reduksi data, penyusunan satuan, kategorisasi dan yang terakhir adalah penafsiran data. Setelah mendapatkan penafsiran terkait data yang telah dikumpulkan peneliti kemudian melakukan perbandingan data dengan indikator dan alat ukur yang ada, yaitu membandingkan data terkait Akuntabilitas Kinerja keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dengan indikator dan alat ukur akuntabilitas yang ada di dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan akhir yang kemudian menjawab masalah dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

Reduksi data dilakukan dengan jalan Merangkum yang inti, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting,serta di cari tema dan polanya. Peneliti perlu menyederhanakan data dan membuang data yang tidak ada kaitannya dengan hal yang hendak di teliti. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas untuk peneliti dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang selanjutnya .

Penyajian data dilakukan unutm dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian. Pada tahap ini peneliti berupaya unutm mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang di awali dengan pengkodean pada setiap sub poko permasalahan.

Kesimpulan dan verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisa data,pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data – data yang telah di peroleh dengan maksud untuk mengambil inti sari dari data yang telah disajikan secara terarah dalam bentuk kalimat yang singkat dan padat tetapi mengandung makna yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Prastowo. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anthony, RN. 2008. *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bastian, Indra. 2010a. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Erlangga.
- . 2010b. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Erlangga.
- . 2010c. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta.
- Fineer. 2010. *JOKO WIDODO*. Jakarta.
- Ihyaul UlumMD. 2009. *Intellectual Capital: Konsep Dan Kajian Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusufi, Abdul Halim dan M. Syam. 2013. *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- . 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsun Mohammad. 2014a. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- . 2014b. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2009a. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: andi.
- . 2009b. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- . 2009c. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

———. 2009d. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

———. 2009e. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

———. 2009f. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

———. 2009g. *Akuntansi Sektor Publik*.

———. 2009h. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

———. 2009i. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

Mohammad, Mahsun. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Nordiawan, Deddi. 2008. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Pramita, Puput Risky. 2015. “Analisis Rasio Untuk Menilai Kinerja Keuangan Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2009-2013.” : 9.

Samiaji, Sarosa. 2012. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*. Jakarta: Indeks.

Santoso, Susan. 2013. “ANALISIS LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH.” : 163.

Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabet.

CURICULUM VITAE



Nama : Gita Fitrinisa
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 24 Februari 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 0822 8358 1889
Email : gitttttt23@gmail.com
Alamat : Jalan Sumatera No: 15

Nama Orang Tua

a. Ayah : Herzami Ramadhan
b. Ibu : Armisah

Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 001 TANJUNGPINANG BARAT
b. SMP : SMPN 8 TANJUNGPINANG BARAT
c. SMA : SMAN 5 TANJUNGPINANG BARAT
d. S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG