

**EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
DI BIRO HUKUM PEMPROV KEPRI**

SKRIPSI

INGGIT KASMAULIDINA

NIM : 15612224



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

2019

**EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
DI BIRO HUKUM PEMPROV KEPRI**

SKRIPSI

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

Oleh

INGGIT KASMAULIDINA

NIM : 15612224

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN

TANJUNGPINANG

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
DI BIRO HUKUM PEMPROV KEPRI**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : Inggit Kasmaulidina
NIM : 15612224

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Betty Leindarita, SE., MM
NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Satriadi, S. AP., M. Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, MM
NIDN. 1007036603 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Inggit Kasmaulidina
NIM : 15612224
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,79
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Biro
Hukum Pemrov Kepri

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, Agustus 2019

Penyusun



INGGIT KASMAULIDINA
NIM: 15612224

HALAMAN PERSEMBAHAN



Kata pertama yang bisa ku ucapkan adalah “Alhamdulillah”

Sembah sujud dan syukurku kepada-Mu ya Allah SWT atas kasih sayang dan
karunia-Mu

Telah membekalkan ku dengan ilmu yang bermanfaat

Dan memberikan kemudahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan

Shalawat beserta salam ku limpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW

Sebagai tanda terima kasih yang tiada terhingga, Ku persembahkan karya skripsi
ini untuk keluargaku tercinta terutama Ayahanda dan Ibundaku,

Bapak Kasim

Dan

Ibu Erni Nursanti

Yang tidak pernah berhenti menyirami ku kasih sayang, memberikan dukungan moral maupun materi, selalu mendoakan ku disetiap sujudnya. Adikku Pratiwi Maharani, ST, Bunga Yulia Ananda dan keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan semangat . Semoga ini menjadi langkah awal untuk mewujudkan harapan kedua orangtuaku dan keluarga untuk mendapat kesuksesan, dihidupkan dan menjadi kebanggaAn bagi keluarga.

Dan juga dengan bangga ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

*“Hanya kepada Engkaulah kami menyembah dan hanya kepada
Engkaulah kami memohon pertolongan.”*

(QS. Al Fatihah Ayat 5)

*“Dan mohonlah pertolongan (Kepada Allah SWT) dengan sabar
dan shalat. Dan (Shalat) itu sungguhlah berat, kecuali bagi orang-
orang yang khusyuk”*

(QS. Al Baqarah Ayat 45)

“Do Good And Good Will Come To You.”

*“My Goal is Not To Be Better Than Anyone Else,
But To Be Better Than I Used To Be”*

*“Pemenang Sejati Adalah Orang Yang Mampu
Menaklukkan Egonya Sendiri’*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Hidayat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Biro Hukum Pemprov Kepri” guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Tidak lupa pula, Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis tentunya memperoleh berbagai bimbingan, bantuan, dukungan, dan do'a dari banyak pihak yang selalu mendukung. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan penghargaan, rasa hormat dan terimakasih 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, SE. M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M selaku penasehat akademik.
7. Ibu Betty Leindarita, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan dan memberikan banyak masukan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Satriadi, S. AP., M. Sc selaku Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan memberikan banyak masukan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Bapak dan ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
10. Bapak Ibnu Kholdun, SH., MH selaku Kasubag Tata Usaha dan Dokumentasi Hukum beserta seluruh Pegawai OPD Biro Hukum Provinsi Kepulauan Riau, khususnya Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Bapak Marco Medis, SE selaku pemimpin ditempat penulis bekerja yang telah memberikan izin keluar kantor dan, Kasil Haryani, Amd yang telah membantu pekerjaan penulis pada saat jam bekerja guna menyelesaikan skripsi ini.

12. Terkhusus Retno Fitriarmedianti, Zumrotul Mutia, Septian Friska, Fasya Revanda yang telah memberikan masukan dan dukungan kepada penulis.
13. Spesial teman seperjuangan Rio Nduts, Yogik, Aping, Apek, Jufri, Ananda, Dewi, Koko Andrian, Koko Benny, Koko Hengky, Nasron, Kartono, Noven, Andika, Resti, Pipit, Endah, serta keluarga besar Manajemen Kelas Malam 1 Angkatan 2015 dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik materi yang tercantum maupun tata cara penyajian. Untuk itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Walaikumsalam, Wr. Wb
Tanjungpinang, Agustus 2019
Penulis

INGGIT KASMAULIDINA

NIM: 15612224

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Evaluasi	14

2.1.4 Implementasi	15
2.1.5 Sistem Informasi Manajemen.....	16
2.1.6 Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP).....	16
2.1.6.1 Indikator SAKIP	17
2.1.7 Pengertian Instansi Pemerintah	20
2.2 Kerangka Pemikiran	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Jenis Data	27
3.3 Sumber Data	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1 Observasi	28
3.4.2 Wawancara	29
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.5.1 Populasi	30
3.5.2 Sampel	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.7 Teknik Pengolahan Data	33
3.8 Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1 Triangulasi Teknik.....	36
3.8.2 Triangulasi Sumber	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Biro Hukum	38
4.1.1 Profil Biro Hukum.....	38
4.1.2 Visi Dan Misi Biro Hukum	40
4.1.1.1 Visi.....	40
4.1.1.2 Misi	40
4.1.3 Struktur Organisasi Biro Hukum	41

4.1.4 Tugas Dan Fungsi Biro Hukum	42
4.1.5 Karakteristik Informan	44
4.1.6 Analisis Data Hasil Penelitian.....	45
4.1.6.1 Reduksi Data.....	45
4.1.6.2 Penyajian Data	58
4.2 Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Jurnal Nasional.....	21
Tabel 2.2	Jurnal Nasional.....	22
Tabel 2.3	Jurnal Nasional.....	23
Tabel 2.4	Jurnal Nasional.....	24
Tabel 2.5	Jurnal Nasional.....	25
Tabel 3.1	Populasi.....	31
Tabel 3.2	Definisi Operasional	32
Tabel 4.1	Karakteristik Informan.....	44
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara (Indikator Renstra).....	46
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara (Indikator Kinerja).....	48
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara (Pengukuran Kinerja).....	50
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara (Pengelolaan Data Kinerja).....	51
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara (Indikator Pelaporan Kinerja)	55
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara (Reviu dan Evaluasi Kinerja).....	56
Tabel 4.8	Hasil Penyajian Data	58

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Laporan Kinerja.....	6
Gambar 1.2	Laporan Kinerja saat Penerapan Sakip.....	6
Gambar 1.3	Halaman Untuk masuk kemenu SAKIP.....	7
Gambar 1.4	Tampilan <i>Login</i> kemenu SAKIP	8
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 3.1	Triangulasi Teknik	36
Gambar 3.2	Triangulasi Sumber	37
Gambar 4.1	Tampilan Depan JDIH Prov Kepri.....	39
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Biro Hukum.....	41
Gambar 4.3	Data Dari ASN Yang dikumpulkan	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Daftar Pertanyaan Wawancara
2.	Hasil Wawancara
3.	Dokumentasi
4.	Intruksi Presiden RI No. 7 Tahun 1999
5.	Peraturan Presiden RI No. 29 Tahun 2014
6.	Surat Keterangan dari Tempat Penelitian
7.	Presentase Plagiat

ABSTRAK

EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DI BIRO HUKUM PEMROV KEPRI

Inggit Kasmaulidina. 15612224. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Inggit.k88@gmail.com

Perkembangan teknologi yang semakin pesat mendorong kita harus mampu untuk menereapkannya dalam segala aktifitas guna mengurangi tahapan proses kerja manual dalam organisasi baik swasta maupun pemerintah, untuk itu Pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan teratur yang disebut SAKIP.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana evaluasi implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) di Biro Hukum Pemprov Kepri. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kualitatif dengan jenis data primer dan skunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SAKIP mempermudah proses pemantauan dan pembuatan rencana kerja, pelaporan dan evaluasi kinerja. SAKIP yang dijalankan oleh Biro Hukum Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sudah berjalan baik dan sesuai dengan peraturan, walaupun masih ada sedikit kendala dari para ASN dalam mengumpulkan data-data yang akan diolah pada SAKIP.

Kata Kunci : Evaluasi, Implementasi, Sistem

Dosen Pembimbing I : Betty Leindarita, SE., MM

Dosen Pembimbing II : Satriadi, S. AP., M. Sc

ABSTRACT

EVALUATION OF IMPLEMENTATION THE SYSTEM OF GOVERNMENT PERFORMACE ACCOUNTABILITY (SAKIP) AT THE RIAU PROVINCIAL GOVERNMENT'S LEGAL BUREAU

*Inggit Kasmaulidina. 15612224. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.
Inggit.k88@gmail.com*

The rapid development of technology encourages us to be able to implement it in all activities to reduce the stages of manual work processes in organizations either private or government, for which the Government has established policies for the implementation of a clear and orderly system of accountability called SAKIP.

This study aims to find out how to evaluate the implementation of the performance system of government agency accountability (SAKIP) at the Riau Provincial Government's Legal Bureau. This research uses qualitative research with primary and secondary data types. Data collection methods used are observation and interviews. The data analysis method used is data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results of the study indicate that SAKIP facilitates the process of monitoring and making work plans, reporting and evaluating performance. SAKIP which is run by the Riau Islands Provincial Government Bureau of Law has been running and operating well and in accordance with the regulations, although there are still a few obstacles from the ASN in collecting data that will be processed in SAKIP.

Keywords: Evaluation, Implementation. System

Lecturer Adviser I : Betty Leindarita, SE., MM

Lecturer Adviser II : Satriadi, S. AP., M. Sc

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini yang semakin pesat mendorong kita harus mampu untuk menerapkannya dalam segala aktifitas. Hal ini guna mengurangi tahapan proses kerja manual dalam organisasi baik swasta maupun pemerintah. Pemanfaatan teknologi yang dapat mengurangi tahapan proses kerja tersebutlah yang menjadi dasar dalam sebuah organisasi untuk menerapkan sistem informasi manajemen (SIM). Selain pemanfaatan teknologi, sumber daya manusia (SDM) juga tidak kalah pentingnya dalam menunjang kerja organisasi baik di pemerintahan maupun perusahaan swasta. Keberadaan sistem informasi manajemen (SIM) dapat mendukung dalam meningkatkan efisien, efektifitas dan produktifitas organisasi dan dunia usaha. Sedangkan dengan adanya keberadaan sumber daya manusia (SDM) dapat membantu dalam pengoperasian SIM.

Sistem Informasi (Machmud, 2013) adalah merupakan sekelompok komponen yang saling berhubungan yang mempunyai kegunaan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan serta mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan pada organisasi. Sistem informasi manajemen (SIM) adalah penyatuan antara sumber daya manusia dengan aplikasi teknologi informasi untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung proses dalam sebuah

pengambilan keputusan pada perusahaan. (Setyowati, Z. Ridwan, & Rochaety, 2011) Sumber daya manusia merupakan sumber pertama dari sebuah organisasi. Sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintahan, harus memiliki kuantitas dan kualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang akan diperlukan adalah sumber daya manusia yang mampu serta sanggup untuk menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terciptanya tujuan dari sebuah organisasi. Maju tidaknya sebuah organisasi tergantung dari peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam organisasi tersebut.

Sekarang ini, suatu organisasi dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat, tepat, dan benar dengan tingkat ketelitian yang tinggi agar dapat terus berjalan dengan hasil yang transparan dan akuntabel. Sistem informasi yang dibutuhkan juga harus akurat, tepat waktu dan fleksibel. Hal inilah yang akan menunjang kelancaran aktivitas dalam kegiatan sehari-hari. Pada organisasi pemerintahan, sistem informasi (SIM) sangat dibutuhkan saat ini guna untuk memantau kinerja dari unit kerja atau biasa disebut dengan satuan kerja perangkat Daerah (SKPD).

Perbaikan pemerintahan dan sistem manajemen adalah merupakan agenda yang penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dilakukan oleh pemerintah saat ini. Tujuan dari reformasi birokrasi tersebut adalah untuk melakukan perubahan tata laksana pembangunan menuju pemerintahan yang baik (*good governance*). Adapun pemerintahan yang baik itu ditandai dengan tingginya tingkat kinerja, adanya akuntabilitas publik, transparansi, efisiensi, efektivitas,

bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Oleh sebab itu, untuk mewujudkannya, maka diperlukan adanya sebuah sistem pengukuran kinerja yang baik. Sistem inilah yang nanti akan mengintegrasikan proses peningkatan kinerja melalui beberapa tahap, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi pencapaiannya.

Di Indonesia, sistem pengukuran kinerja untuk pemerintah, baik pusat maupun daerah, mulai diatur semenjak dikeluarkannya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999. Dalam inpres tersebut diamanatkan untuk dilaksanakannya sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pada semua level instansi pemerintahan (Sofyani & Akbar, 2013). Tujuan dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan inpres tersebut adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik dan terpercaya. LAN, 200:2 (dalam Palenga, 2017) Akuntabilitas didefinisikan suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

(Andriani, Rosita, & Ihsan, 2015) Berdasarkan pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang ditetapkan oleh kepala lembaga administrasi Negara (LAN), dalam modul akuntabilitas instansi pemerintah, BPKP 2007 menyatakan bahwa pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah harus berdasarkan prinsip berikut :

1. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan.

2. Berdasarkan suatu sistem yang bisa menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan.
4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi yang telah diperoleh.
5. Jujur, objektif, transparan serta akurat.
6. Menyajikan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan.
7. Adanya pengawasan dan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

LAN, 2003:3 dalam (Palenga, 2017) Instrument yang digunakan dalam memenuhi kewajiban oleh instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan dari misi sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan yaitu perencanaan stratejik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Dalam Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang selanjutnya disingkat menjadi SAKIP adalah merupakan suatu serangkaian sistematis dari berbagai kegiatan/aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk sebuah tujuan penetapan, pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah

dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Adapun penyelenggaraan SAKIP ini meliputi :

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

Sehubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Biro Hukum Provinsi Kepulauan Riau, apakah sudah dijalankan sesuai dengan baik yang sesuai dengan peraturan berlaku atau belum. Hal ini juga diperkuat dengan belum pernah adanya peneliti lain yang melakukan penelitian tentang SAKIP ini di Biro Hukum. Biro Hukum yang beralamat di Komplek Perkantoran Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Gedung A Lantai 2 Pulau Dompok Tanjungpinang. Biro Hukum adalah salah satu Organisasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang menjalankan SAKIP. Berdasarkan survey sementara, SAKIP di Biro Hukum dimulai penggunaannya sejak tahun 2014 hanya saja belum terlalu maksimal, sehingga masih menggunakan laporan kinerja secara manual. Adapun di bawah ini terdapat laporan kinerja secara manual dan laporan kinerja setelah menerapkan sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah (SAKIP) pada Biro Hukum Provinsi Kepulauan Riau. Untuk lebih

jelasan tentang laporan kinerja secara manual dengan laporan secara sistem bisa dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1.1
Laporan Kinerja Manual (menggunakan excel)

PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU											
RENJA SKPD TAHUN ANGGARAN 2015											
Unit Kerja : Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau											
NO	URUSAN PEMERINTAH DAERAH DAN PROGRAM KEGIATAN	PRIORITAS	INDIKATOR KINERJA						PAGU INDIKATIF	LOKASI	SKPD PENANGGUNGJAWAB
			CAPAIAN PROGRAM		KELUARAN KEGIATAN		HASIL KEGIATAN				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PENYELENGGARAAN PEMERINTAH UMUM											
1.	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN		Peleaksanaan Administrasi Penunntaan berjalan dengan efektif dan efisien	12 Bulan							
2.	1. Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung			Tersedianya Jasa Tenaga Pendukung	12 Bulan		meningkatnya pelaksanaan kinerja	12 Bulan	Rp 262,200,000	Provinsi Kepri	Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau
3.	2. Pelaksanaan kegiatan Rutinitas			Tersedianya kebutuhan barang yang Peringkat	12 Bulan		Meningkatnya kinerja Pegawai serta terlaksananya Peleaksanaan Prima	12 Bulan	Rp 1,000,000,000	Provinsi Kepri	Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau
PROGRAM PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH											
3.	1. Rapat koordinasi Bidang Hukum SeProvinsi Kepulauan Riau			Adanya Pembahasan terkait perubahan permasalahan hukum	7 Bulan		Bagian Hukum kabu/kota	7 Bagian penyelesaian masalah dan rekomendasi terkait dengan pemembangan kabu/kota	Rp 125,000,000	Provinsi Kepri	Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau
3.	PROGRAM PEMBINAAN HUKUM		Peleaksanaan Pembinaan hukum untuk menciptakan kepastian hukum	12 Bulan							

Sumber : Biro Hukum Pemprov 2018

Gambar 1.2
Laporan Kinerja saat penerapan SAKIP

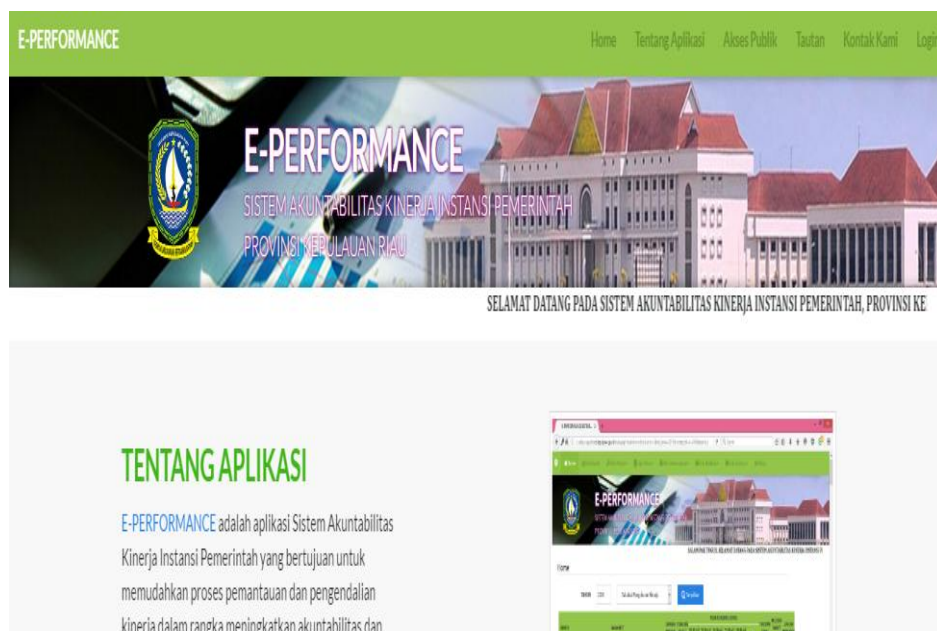
2018 Dashboard Data Master Input Data Dok. Perencanaan Dok. Realisasi Dok. Lainnya Ubah Password Keluar															
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)															
TAHUN : 2016 SD : 2021															
TAHUN REVISI : 2018															
BIRO HUKUM															
HERI MOHRIZAL,SH.MH															
NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	KONDISI AWAL	KONDISI AKHIR	SASARAN STRATEGIS	NO	INDIKATOR KINERJA	KONDISI AWAL	KONDISI AKHIR	TARGET					AKSI
										2016	2017	2018	2019	2020	
1.	Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Produk Hukum, Pelayanan, Informasi dan Bantuan Hukum kepada Masyarakat	Tersedianya produk hukum provinsi yang tidak lumpang tindh	34 dokumen		Tersedianya produk hukum provinsi yang tidak lumpang tindh	1	Banyaknya Peraturan Produk Hukum Daerah yang dilakukan evaluasi dan dilakukan penyempurnaan sehingga tidak bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan, kepentingan umum dan atau keadilan	34 dokumen	0 dokumen	6 dokumen	7 dokumen	7 dokumen	7 dokumen	7 dokumen	AKSI

Sumber : Biro Hukum Pemprov 2018

Dari gambar bisa kita lihat bahwa dari segi pembuatan laporan lebih sulit pengerjaannya menggunakan laporan manual (Gambar 1.1) dibandingkan pada saat menggunakan SAKIP (Gambar 1.2). Selain itu, waktu pengerjaan laporan juga lebih cepat baik dalam membuat maupun melaporkan. Hal ini dikarenakan SAKIP menggunakan sistem online. Untuk masuk ke dalam menu utama SAKIP, maka terlebih dahulu dimulai dengan membuka link <http://e-sakip.inspektorat.kepriprov.go.id>. (Gambar 1.3)

Gambar 1.3

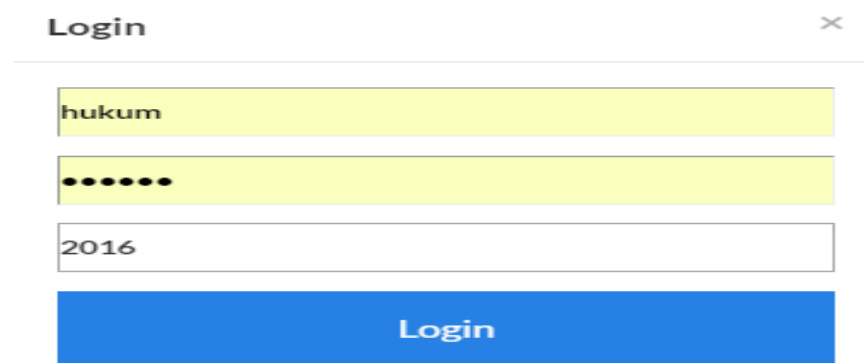
Halaman untuk masuk kemenu SAKIP



Sumber : Biro Hukum Pemprov

Selanjutnya untuk mengisi (*entry*) laporan dan rencana yang akan dibuat, terlebih dahulu harus Login dengan menggunakan nama pengguna, password dan tahun. Untuk nama penggunanya diisi unit kerja (satuan kerja perangkat daerah yang biasa disingkat dengan SKPD), karena peneliti melakukan penelitian di SKPD Biro Hukum maka nama penggunanya adalah hukum seperti yang terlihat pada gambar 1.4

Gambar 1.4
Tampilan *login* kemenu SAKIP



The image shows a login window titled "Login" with a close button (X) in the top right corner. It contains three input fields: the first field contains the text "hukum", the second field contains seven dots representing a masked password, and the third field contains the year "2016". Below these fields is a blue button with the text "Login" in white.

Sumber : Biro Hukum Pemprov

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu “**Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Biro Hukum Pemprov Kepri**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang kasus diatas, maka perumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti pada tugas akhir ini adalah bagaimanakah Evaluasi implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah (SAKIP) di Biro Hukum Provinsi Kepulauan Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab berbagai permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana evaluasi implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah (SAKIP) di Biro Hukum Provinsi Kepulauan Riau ?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Sebagai bentuk sarana yang tepat dalam pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan teoritis kedalam praktik nyata terutama dalam bidang sistem informasi manajemen, manajemen sumber daya manusia dan keorganisasian.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi organisasi yang diteliti, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan referensi dalam menerapkan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) yang sesuai dengan standar dan

peraturan Pemerintah, sehingga akan mempermudah dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan diinginkan.

- b. Bagi penulis dan pembaca, sebagai informasi dan menambah wawasan mengenai bagaimana implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) yang dapat berguna untuk dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan dalam penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing-masing merupakan satu kesatuan, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menjelaskan latar belakang dari penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, definisi operasional dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, di dalamnya terdiri dari gambaran umum perusahaan yang diteliti, penyajian data, hasil analisis penelitian yang diteliti, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*).

Menurut (Asang, 2012), pembangunan sumber daya manusia diuraikan melalui fungsi-fungsi dan unsur-unsur manajemen (organisasi). Uraian ini didahului melalui pembahasan sumber daya manusia (*man*) sebagai salah satu unsur manajemen dari lima unsur manajemen yang ada, yaitu unsur : uang (*money*), material (*materials*), metode (*methode*), mesin (*machine*), dan pelayanan atau *market*.

Simamora dalam (Sutrisno, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu pada para anggota organisasi atau kelompok pekerja.

(Yani, 2012) mengatakan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia secara sederhana sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan dari individu maupun organisasional. (Fahmi, 2016) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah serangkaian

aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sunyoto, 2015)

Sedangkan menurut (Widodo, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Amstrong, 2010), tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai keberhasilan melalui orang lain. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Ulrich dan Lake dalam (Amstrong, 2010) Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan dapat belajar dan menggunakan kesempatan tersebut sebagai peluang yang baru. Ada beberapa ahli yang mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia. Peneliti mengambil tujuan yang dikemukakan oleh Amstrong.

Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk, (Amstrong, 2010) ;

1. Memungkinkan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap serta dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
2. Mengembangkan kapasitas yang ada seperti, kontribusi, kemampuan, serta kecakapan karyawan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktifitas pelatihan yang berhubungan dengan kebutuhan bisnis.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah *stackholder* dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan dimana kerja sama tim dan fleksibilitas agar dapat berkembang.
7. Membantu organisasi dalam menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan *stackholder* (pemilik, lembaga atau wakil Pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan karyawan telah dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan apa yang telah dicapai.
9. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.

10. Memastikan adanya kesempatan yang tersedia untuk semua.
11. Memakai pendekatan etis dalam mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transparansi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Dalam rangka mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dipaparkan tersebut, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi dan organisasi dapat berjalan dengan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling utama, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kegiatan ini akan berjalan lancar, apabila dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2009) fungsi dari sumber daya manusia yang dimaksud adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

2.1.3 Evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu objek dengan menggunakan instrument dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Yunardi dalam (Supriyatna, 2015)

Menurut Mustofadijaya dalam widodo, 2010:111 dalam (Situmeang, 2016) evaluasi merupakan kegiatan pemberian nilai atau sesuatu fenomena yang didalamnya terkandung *value judgment* (pertimbangan nilai) tertentu.

Selanjutnya, evaluasi adalah penggunaan teknik penilaian untuk mengukur kebutuhan pemakaian serta tujuan-tujuan yang dapat mencapai suatu program dalam proses mengoleksi, menganalisa, dan mengartikan informasi atau sebagai bentuk intruksi, Jones dalam Ajick dalam (Situmeang, 2016)

2.1.4 Implementasi

Implementasi adalah pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Sofyani & Akbar, 2013) faktor-faktor yang berhubungan secara positif dan signifikan dengan implementasi sistem pengukuran kinerja untuk pengembangan sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja, dan penggunaan informasi kinerja adalah faktor organisasional, yakni pelatihan dan respon organisasi yang terbuka terhadap perubahan.

(Ali, 2017) Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* berarti mengimplemetasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Ripley dan Franklin 1982 dalam (Sulila, 2015) berpendapat bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*) atau sejenis keluaran yang nyata (*Tangible output*).

2.1.5 Sistem Informasi Manajemen

Sistem merupakan suatu cara tertentu dan biasanya dilakukan berulang untuk melaksanakan suatu serangkaian aktivitas. Pembangunan serangkaian sistem dalam organisasi bertujuan untuk menegakkan prinsip-prinsip pengorganisasian yang baik dalam rangka mencapai tujuan (Palenga, 2017).

Sistem Informasi (Machmud, 2013) adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi.

Sistem informasi manajemen (SIM) adalah merupakan perpaduan antara sumber daya manusia dengan aplikasi teknologi informasi yang berfungsi untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung proses pengambilan keputusan sebuah perusahaan. (Setyowati et al., 2011)

2.1.6 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Akuntabilitas merupakan salah satu unsur dari perwujudan *good governance* yang sedang dilakukan di Indonesia, karena menurut Suyanto 2010 dalam (Yusrianti & Safitri, 2015) akuntabilitas adalah kunci dari konsep *good governance*, untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, serta berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme.

Berdasarkan intruksi Presiden No. 7 tahun 1999 akuntabilitas kinerja adalah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah dalam rangka mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk penetapan, dan pengukuran pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

2.1.6.1 Indikator SAKIP

Untuk mengukur baik tidak nya SAKIP, terdapat indikator yang harus diperhatikan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil indikator yang dikemukakan oleh Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014. Menurut Peraturan Presiden tersebut penyelenggaran SAKIP meliputi :

1. Rencana Strategis;

Berdasarkan Intruksi Presiden RI No. 7 Tahun 1999 Rencana Strategis adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) hingga sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada

atau mungkin timbul. Perencanaan strategis menjadi langkah awal pengukuran kinerja instansi pemerintah. (Tjandra, n.d.)

2. Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menpan-RB No. 53 Tahun 2014 Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator Kinerja. Melalui perjanjian kerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

3. Pengukuran Kinerja

Menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No : 239/IX/6/8/2003 Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi Pemeintah. Pengukuran yang dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

4. Pengelolaan Data Kinerja

Pengelolaan kinerja adalah merupakan suatu proses pencatatan/registrasi, penatausahaan dan penyimpanan data kinerja serta melaporkan data kinerja.

Pengelolaan data kinerja mempertimbangkan kebutuhan instansi pemerintah sebagai kebutuhan manajerial, data/laporan keuangan yang dihasilkan dari sistem akuntansi dan statistik pemerintah.

5. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja adalah merupakan suatu proses dalam menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang sudah dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Laporan kinerja tersebut terdiri dari Laporan Kinerja Interim dan Laporan Kinerja Tahunan. Laporan Kinerja Tahunan paling tidak memuat perencanaan strategis, pencapaian sasaran strategis instansi pemerintah, realisasi pencapaian sasaran strategis dan penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja.

6. Review dan Evaluasi Kinerja

Reviu adalah merupakan suatu langkah dalam rangka untuk meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan kepada pimpinan. Reviu tersebut dilaksanakan oleh Aparat pengawasan intern pemerintah dan hasil reviu berupa surat pernyataan telah direviu yang ditandatangani oleh Aparat pengawasan intern pemerintah. Sedangkan evaluasi kinerja adalah merupakan bentuk evaluasi dalam rangka implementasi SAKIP pada instansi pemerintah.

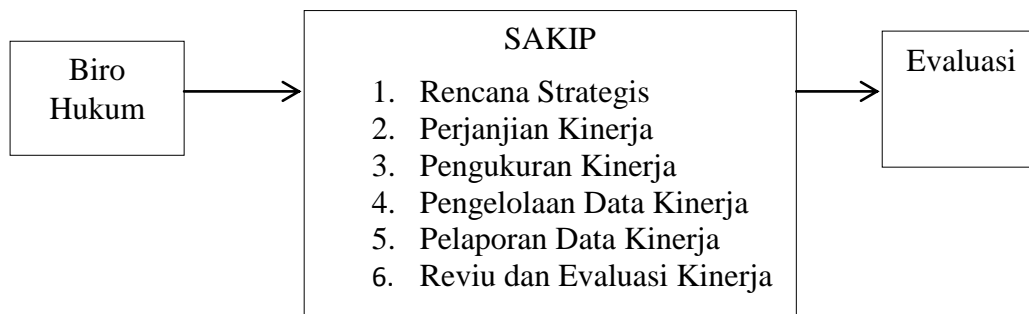
2.1.7 Pengertian Instansi Pemerintah

Kehadiran dan keberadaan pemerintah disuatu Negara merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat (Tobari, 2015). Menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No : 239/IX/6/8/2003 Instansi Pemerintah adalah merupakan sebuah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang mana menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri atas : Kementrian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, markas Besar TNI (meliputi : markas besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintah Provinsi, Perangkat Pemerintah Kabupaten/Kota, serta Lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran Negara.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang masalah dan tinjauan pustaka, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian. Dimana dapat dilihat bahwa untuk mengevaluasi implementasi SAKIP, Biro Hukum ditekankan mengenai indikator dari SAKIP tersebut. Jika sudah diterapkan, maka selanjutnya dilakukan evaluasi penerapannya. Berikut akan dikemukakan kerangka pemikiran pada gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Skripsi Tahun 2018

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar atau pedoman yang digunakan dalam susunan penelitian. Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu tersebut agar gambaran penelitian yang dilakukan sekarang dapat dibandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 2.1
Jurnal Nasional

Nama Peneliti	Farida H. Palenga
Judul Penelitian	Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah)
Jenis Jurnal	Jurnal Katalogis, Volume 5 No 1 Januari 2017 hlm 172-181 ISSN : 2302-2019
Tujuan Penelitian	Untuk mengevaluasi penerapan sistem akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif miles dan Huberman yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian adalah penerapan sistem akuntabilitas kinerja Pemerintah di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah masih belum optimal. Hal ini disebabkan belum adanya keselarasan antara dokumen perencanaan dalam satu entitas Organisasi dan indikator kinerja serta target realisasi capaian belum terukur dengan baik. Dari penerapan SAKIP ini diharapkan dapat menjadi media pertanggungjawaban Kepala Biro kepada pihak yang berhak meminta pertanggungjawaban.

Sumber : Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana
Universitas Tadulako, 2017

Tabel 2.2
Jurnal Nasional

Nama Peneliti	Hasni Yusrianti, Rika Henda Safitri
Judul Penelitian	Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang
Jenis Jurnal	Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 13 No. 4 Desember 2015

Tujuan Penelitian	Untuk mengevaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada SKPD di Pemerintah Kota Palembang..
Metode Penelitian	Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis menggunakan dua tahapan yaitu analisis penilaian evaluasi SAKIP dan analisis hasil wawancara
Hasil Penelitian	Pencapaian tingkat implementasi SAKIP pada LAKIP di SKPD kota Palembang berada pada tingkat klasifikasi kurang baik, sehingga sangat memerlukan asistensi dalam penggunaan LAKIP oleh BPKP. Adapun beberapa kendala yang dihadapi dalam penyusunan LAKIP SKPD antara lain lemahnya fungsi pengawasan dan monitoring oleh inspektorat Kabupaten dan tidak adanya review LAKIP sehingga tidak dapat mendeteksi LAKIP SKPD yang belum sesuai dengan pedoman LAN. Terbatasnya alokasi anggaran untuk pelaporan dan penyusunan laporan kinerja instansi, kurangnya komitmen pimpinan instansi tentang pelaksanaan SAKIP, rendahnya kualitas dan kuantitas SDM yang membidangi pelaporan dan penyusunan LAKIP, dan lemahnya koordinasi antar bidang pada masing-masing SKPD

Sumber : Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sriwijaya, 2015

Tabel 2.3
Jurnal Nasional

Nama Peneliti	Wiwik Andriani, Irda Rosita, Hidayatul Ihsan
Judul Penelitian	Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Mewujudkan <i>Good Governance</i> Pada Politeknik Negeri Padang.
Jenis Jurnal	Jurnal Akuntansi & Manajemen Vo. 10 No. 2 Desember 2015. ISSN 1858-3687 hal 51-60
Tujuan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui tingkat akuntabilitas kinerja instansi pada Politeknik Negeri Padang. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah SAKIP yang telah dibuat pada instansi ini mampu mewujudkan <i>Good Governance</i> pada Politeknik Negeri Padang. 3. Untuk mengetahui dan menganalisis permasalahan yang dihadapi serta bagaimana solusi untuk mengatasinya.
Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan tipe analisis deskriptif. Sumber data yang digunakan yaitu data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner dan dilanjutkan dengan wawancara. Setelah mendapatkan informasi dan data lengkap maka akan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif.
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya peningkatan akuntabilitas kinerja Politeknik Negeri Padang dilihat dari hasil evaluasi dan wawancara. 2. Tidak tercapainya beberapa indikator kinerja tersebut karena prose pencairan dana PEDP yang cukup lama sehingga sampai akhir tahun anggaran

	<p>kegiatan tidak bisa dilaksanakan.</p> <p>3. SAKIP dapat mendukung terciptanya <i>Good Governance</i> yang bertujuan untuk meningkatkan tata kelola Pemerintahan yang bersih dan akuntabel, sehingga akan mampu menunjukkan akuntabilitas publik kepada masyarakat yang akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik.</p>
--	--

Sumber : Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Padang, 2015

Tabel 2.4
Jurnal Internasional

Nama Peneliti	Toni Triyulianto
Judul Penelitian	<i>An Evaluation of a Government Performance Accountabilty System Indonesian District Governments 2010</i> (Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Daerah Indonesia 2010)
Jenis Jurnal	Jurnal Transparansi Vol. 1, No. 1 Juni 2018, pp. 85-200 E-ISSN 2622-0253
Tujuan Penelitian	Untuk memberikan informasi yang lebih mengenai Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Daerah Indonesia.
Metode Penelitian	Menggunakan <i>Ordinary Least Square</i> (OLS) dan sumber data sekunder/
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini SAKIP adalah instrumen tanggung jawab yang terdiri beberapa indikator dan mekanisme pengukuran, penilaian dan kegiatan pelaporan kinerja secara komprehensif dan terpadu untuk memenuhi kewajiban lembaga Pemerintah tertentu yang bertanggung jawab atas keberhasilan

	atau kegagalan dalam tugas utama eksekusi dan fungsi serta misi Organisasi. Hasil dari skor evaluasi SAKIP tahun 2010 menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten di Indonesia hanya 30.78 yang berarti bahwa Pemerintah Kabupaten Indonesia perlu memiliki beberapa peningkatan signifikan serta beberapa perubahan mendasar untuk menerapkan SAKIP.
--	--

Sumber : Michigan State University, 2018

Tabel 2.5
Jurnal Internasional

Nama Peneliti	Johan Mulyadi Kerta dan Angellia Debora Suryawan
Judul Penelitian	<i>Analysis Of Information System Implementation In Binus University Using Delone And Mclean Information System Succes Model And Cobit Framework</i> (Analisis Implentasi Sistem Informasi di Universitas Binus Dengan Menggunakan Model Sukses Sistem Dan Kerangka Delon dan Mclean)
Jenis Jurnal	Jurnal Internasional Komunikasi dan Teknologi Informasi (KomIT) Vol. 7, No. 1 Mei 2013 hlm. 13-17
Tujuan Penelitian	Untuk menganalisa tingkat kematangan pengimplementasikan sistem informasi di Universitas Binus apakah sudah sukses mendukung pengoperasikan dan tujuan organisasi.
Metode Penelitian	Penyebaran kuesioner skala likert dengan langkah awal mengidentifikasi masalah
Hasil Penelitian	kualitas sistem dan kualitas informasi pada akhirnya memiliki pengaruh signifikan terhadap

	<p>kinerja sistem informasi yang sukses berdampak pada organisasi. Ada korelasi antara model sistem informasi yang berarti semakin tinggi tingkat kematangan nilai, semakin keberhasilan sistem informasi. Kepuasan pengguna secara langsung dipengaruhi secara positif / signifikan oleh kualitas, kualitas sistem, kualitas layanan, penggunaan sistem, dan manfaat bersih / operasi harian. Dampak terbesar pada kepuasan pengguna adalah kualitas informasi yang dihasilkan, dan efeknya adalah manfaat / operasi bersih informasi dan kualitas layanan yang ada. Ini karena sistem telah membantu pengguna dalam menyelesaikan pekerjaan operasional sehari-hari.</p>
--	--

Sumber : *School of Information System, Bina Nusantara University, 2013*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

(Sugiyono, 2013) Metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama. Metode ini disebut juga sebagai metode artistic, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpolah), dan disebut metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Metode penelitian kualitatif disebut juga metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah peneliti itu sendiri, untuk dapat menjadi instrument maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas sehingga mampu bertanya, menganalisis, menggambarkan, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti.

3.2 Jenis Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data kualitatif. menurut (Siyoto & Sodik, 2015) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata bukan dalam bentuk angka yang diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya antara lain wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus maupun tidak terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam bentuk catatan lapangan (transkrip).

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. (Siyoto & Sodik, 2015) menyatakan data primer adalah data yang digunakan dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya. Dalam hal ini subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variable yang diteliti. Data yang peneliti peroleh langsung dari BIRO HUKUM melalui observasi atau pengamatan dan wawancara dengan menggunakan pedoman daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan peneliti.

(Siyoto & Sodik, 2015) mengemukakan data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, dll), foto-foto film rekaman video, benda-benda dan lainnya yang dapat memperkaya data primer. Data sekunder lainnya juga dapat diperoleh melalui internet, skripsi yang menyerupai dan juga majalah. Dalam penelitian yang di lakukan di BIRO HUKUM ini, data sekunder yang di dapatkan berupa dokumen meliputi data profil perusahaan , data karyawan dan lain-lain yang diperlukan dalam penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Sutrisno Hadi 1986 dalam (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Jika penelitian berhubungan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, serta responden yang

diamati tidak terlalu besar, maka teknik pengumpulan observasi yang bisa digunakan.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi terus terang atau tersamar (*overt observation and covert observation*) dalam buku (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa penelitian dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau satu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

Peneliti melakukan pengamatan dari bagaimana bentuk, cara penggunaan, cara login kedalam SAKIP serta bagaimana cara penggunaan SAKIP sebagai pelaporan kinerja. Adapun lokasi yang diamati oleh peneliti adalah Komplek Perkantoran Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang beralamat Gedung A Lantai 2 Pulau Dompok Tanjungpinang.

3.4.2 Wawancara

(Fitrah & Luthfiyah, 2017) Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan wawancara. Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur (*semistructure interview*) jenis wawancara ini dalam pelaksanaanya lebih bebas. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara

lebih terbuka, dimana pihak peneliti mewawancarai Kasubag Tata Usaha dan Dokumentasi Hukum dimana sebagai pengguna (*user*) dari SAKIP, Kasubag Evaluasi Ranperda Kab/Kota, Kasubag Penyusunan Perda dan Perkada.. Narasumber akan diberikan pertanyaan-pertanyaan yang berfokus pada permasalahan yang sedang diteliti dengan diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

3.5 Populasi dan Sampling

Pada sebuah penelitian, populasi memiliki arti penting karena dengan adanya populasi kita dapat melihat seberapa banyak sample yang akan diambil. Semakin sedikit populasi maka sample yang diambil harus keseluruhan populasi tersebut. Tetapi dalam penelitian kualitatif yang bersifat wawancara, jika jumlah populasi nya banyak, kita tidak perlu mengambil semua populasi yang ada, cukup beberapa orang saja yang kiranya bisa mewakili dari jumlah populasi yang ada.

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi dalam penelitian kualitatif menggunakan istilah situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial atau obyek penelitian ini peneliti dapat mengamati secara mendalam pada aktivitas, orang-orang yang ada pada tempat tertentu. Populasi dalam penelitian di BIRO

HUKUM berjumlah sebanyak 46 orang. Untuk lebih jelasnya populasi dapat dilihat dalam tabel 3.1

Tabel 3.1
Populasi

NO	JENIS PEGAWAI	JUMLAH
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	26 orang
2	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	10 orang
3	Tenaga Harian Luar (THL)	10 orang
Jumlah		46 orang

Sumber : Data dari Biro Hukum Prov Kepri, 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, jumlah pegawai yang ada di Biro Hukum sebanyak 46 orang dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) 26 orang, Pegawai Tidak Tetap (PTT) 10 orang dan Tenaga Harian Luar (THL) 10 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah sebagian dari populasi itu, populasi misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, dan sebagainya. Dalam penelitian yang di lakukan di BIRO HUKUM proses pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan

sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.

Dalam pengambilan sampling di BIRO HUKUM yang menjadi sumber data adalah Kasubag Tata Usaha dan Dokumentasi Hukum dimana sebagai pengguna (*user*) dari SAKIP, Kasubag Evaluasi Ranperda Kab/Kota, Kasubag Penyusunan Perda dan Perkada. Dengan demikian ada tiga orang yang akan menjadi sample pada penelitian ini.

3.6 Devinisi Operasional Variabel

(Noor, 2012) menjelaskan definisi operasional merupakan sebuah bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Definisi operasional tidak boleh memiliki makna yang berbeda dengan definisi konseptual. Oleh karena itu, sebelum menyusun definisi operasional, peneliti harus terlebih dahulu membuat definisi konseptual variabel penelitian.

Hal-hal yang perlu dikemukakan pada definisi operasional adalah definisi yang jelas dari sebuah variabel, yang di dalam definisi tersebut telah terdapat indikator/kriteria/ukuran yang bisa menjadi pedoman/acuan untuk mengukur atau menilai variabel.

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
	Rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat dan	1.Rencana Strategis 2.Perjanjian Kinerja	

SAKIP	prosedur yang dirancang untuk penetapan, dan pengukuran pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. (Perpres No. 29, 2014)	3.Pengukuran Kinerja 4.Pengelolaan Kinerja 5. Pelaporan Data Kinerja 6.Reviu dan Evaluasi Kinerja (Perpres No. 29, 2014)	Wawancara
-------	---	--	-----------

Sumber : Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014

3.7 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Rumengan & Idham, 2015) Tidak akan berguna jika data mentah yang telah dikumpulkan tidak diolah. Pengolahan data merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah metode ilmiah, karena dengan adanya pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti/makna yang berguna dalam memecahkan masalah pada sebuah penelitian. Berdasarkan pengolahan data tersebut, perlu dianalisis dan dilakukan penarikan kesimpulan hasil penelitian.

Pengolahan data secara sederhana diartikan sebagai proses mengartikan data-data lapangan sesuai dengan rancangan, tujuan penelitian dan sifat penelitian. Teknik non statistik digunakan dalam rancangan penelitian kualitatif pada pengolahan data. Mengingat data lapangan disajikan dalam bentuk narasi kata-kata, maka pengolahan datanya tidak bisa dikuantifikasikan. Peneliti atau siapapun yang akan melakukan penelitian, harus memahami perbedaan ini,

sehingga penyajian data dan analisis kesimpulan penelitian lebih relevan dengan sifat atau jenis data serta prosedur pengolahan data yang akan digunakan.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban wawancara. Bila setelah dianalisis jawaban yang diwawancarai masih terasa belum memuaskan, maka ada baiknya peneliti melanjutkan pertanyaan lagi hingga pada tahap tertentu, sehingga diperoleh data yang dianggap kredibel.

Prosedur analisis data menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016) terdiri dari tiga prosedur analisis antara lain:

1. *Data reduction* (Reduksi Data), merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, maka data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana Evaluasi Implementasi SAKIP di BIRO HUKUM.
2. *Data Display* (Penyajian Data), merupakan penyajian data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, serta hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan *display* data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang akan terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami.

3. *Verification* (Penarikan Kesimpulan), adalah merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang akan dikemukakan masih dalam bersifat sementara, sehingga ada kemungkinan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan dalam mengumpulkan data, maka kesimpulan yang akan dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian dalam penelitian kualitatif pada kesimpulan mungkin saja dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dijelaskan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara sehingga bisa saja akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Dilihat dari apa yang telah diamati dan yang telah disesuaikan maka penelitian yang dilakukan ini menggunakan uji keabsahan data berupa uji kredibilitas dimana penulis menggunakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas.

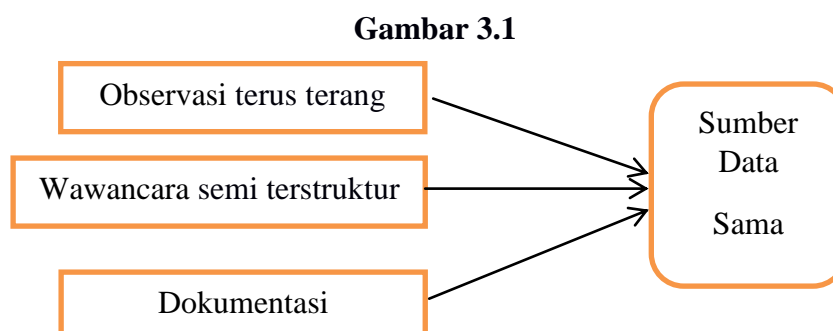
Cara ini dilakukan dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapat data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi terstruktur atau terencana, wawancara semi terstruktur,

dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

(Sugiyono, 2013), Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam triangulasi yaitu :

3.8.1 Triangulasi Teknik

(Sugiyono, 2013) Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Peneliti menggunakan observasi terus terang atau tersamar, wawancara semi terstruktur, serta dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak, triangulasi teknik dapat ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut :



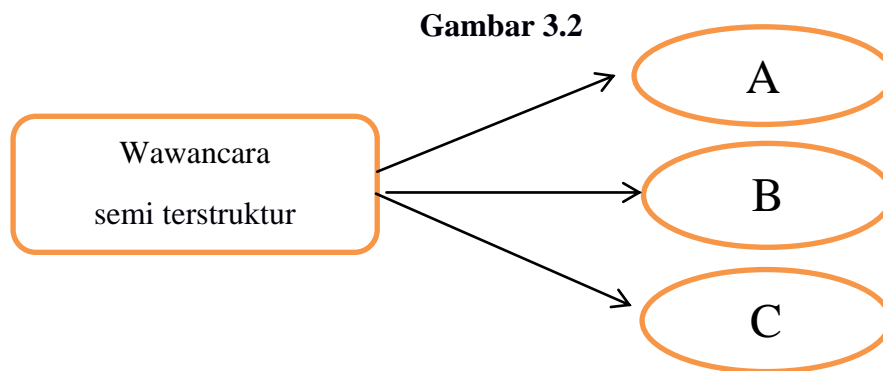
Sumber : (Sugiyono, 2013: 331)

Keterangan :

Dimana penulis melakukan 3 teknik pengumpulan data yang berbeda yaitu observasi turun lapangan mencatat dan mengumpulkan data, melakukan wawancara semi terstruktur, serta dokumentasi dari sumber / informen yang sama. Dimana dalam penelitian ini sumber / informan yang dimaksud : Kasubag Tata Usaha dan Dokumentasi Hukum, Kasubag Evaluasi Ranperda Kabupaten/Kota, dan Kasubag Penyusunan Perda dan Perkada Biro Hukum Pemprov Kepri.

3.8.2 Triangulasi Sumber

(Sugiyono, 2013), Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : (Sugiono, 2013: 331)

Keterangan :

Dimana penulis mendapatkan data dari sumber yang penulis jadikan sebagai informan untuk mendapatkan informasi dengan teknik yang sama. Yaitu wawancara semi terstruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (2017). *Kebijakan Pendidikan Menengah Dalam Perspektif Governance di Indonesia*. Malang: UB Press.
- Amstrong, M. (2010). *Strategic Human Resources Management A Guide To Action*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.
- Andriani, W., Rosita, I., & Ihsan, H. (2015). Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Dalam Mewujudkan Good Governance Pada Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 10(2), 51–59.
- Asang, S. (2012). *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas*. (A. Wijaya, Ed.). Surabaya: Tim Brilian Internasional.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi Teori dan Aplikasi*. (M. A. Djalil, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. (2017). Metodologi Penelitian “Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus.” (Ruslan & M. M. Effendi, Eds.). Jawa Barat: CV. Jejak.
- Intruksi Presiden RI No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Inerja Instansi Pemerintah.
- Kerta, J. M., Angellia, ;, & Suryawan, D. (2013). Analysis of Information System Implementation in Binus University Using Delone and Mclean Information System Success Model and Cobit Framework. *International Journal of Communication & Information Technology*, 7(1), 13–17
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2003), Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Machmud, R. (2013). Peranan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika (Lapastika) Bollangi Kabupaten Gowa. *Sistem Informasi*, 9(3), 409–421.
- Noor, J. (2012). *Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Palenga, F. H. (2017). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah). *Katalogis*, 5(Januari), 172–181.

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Presiden RI No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Rumengan, J., & Idham, H. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Setyowati, T., Z. Ridwan, F., & Rochaety, E. (2011). *Sistem Informasi Manajemen* (2nd ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Situmeang, A. M. (2016). Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota. *E-Journal Administrasi Negara*, 4, 4791–4801.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. (Ayup, Ed.). Yogyakarta: Literai Media Publishing.
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2013). Hubungan Faktor Internal Institusi Dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Pemerintah Daerah, *10*(2), 184–205.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulila, I. (2015). *Implementasi Dimensi Pelayanan Publik Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suparjati. (n.d.). *Tata Usaha Dan Kearsipan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Supriyatna, A. (2015). Analisis Dan Evaluasi Penerapan Aplikasi Ujian Berbasis Web Dengan Metode Pieces Framework. *SWABUMI VOL III No . 1* , September 2015 ISSN 2355-990X, III(1), 1–15.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

- Taufeni, T., & Pemerintah, I. (2013). Peran Monitoring dan Evaluasi terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 199–212.
- Tjandra, R. (n.d.). Hukum Keuangan Negara. Jakarta: Grasindo.
- Tobari. (2015). Membangun Budaya Organisasi Pada Intansi Pemerintah. Yogyakarta: Deepublish.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan Sumber Daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusrianti, H., & Safitri, R. H. (2015). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di LIngkungan Pemerintah KOta Palembang. *Manajemen & Bisnis*, 13(4).

CURICULUM VITAE



Nama : Inggit Kasmaulidina
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Sedanau / 23 Oktober 1988
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : inggit.k88@gmail.com
Alamat : Perumahan Griya Hang Tuah Permai
Blok B2 No. 4 RT. 07 / RW. 05
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Pendidikan : SD Negeri 001 Sedanau
SMP Negeri 1 Sedanau
SMP negeri 6 Tanjungpinang
SMA Negeri 3 Tanjungpinang
D1 ABN Lembaga Pendidikan
Administrasi & Perkantoran Pekanbaru
STIE Pembangunan Tanjungpinang