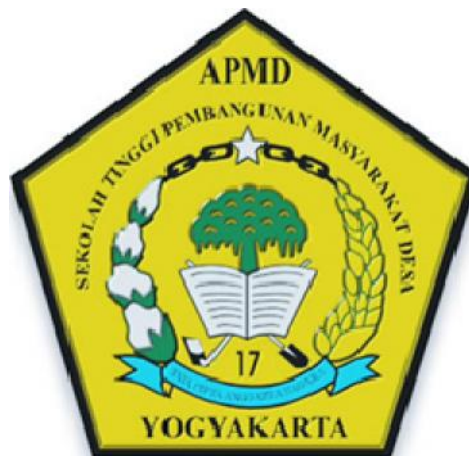


**AKUNTABILITAS BIRO UMUM HUMAS DAN PROTOKOL  
PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat  
Magister pada Program Studi Ilmu Pemerintahan  
Konsentrasi Pemerintahan Daerah**



**Oleh :**

**Sandy Tirta Prasadana**

**19610075**

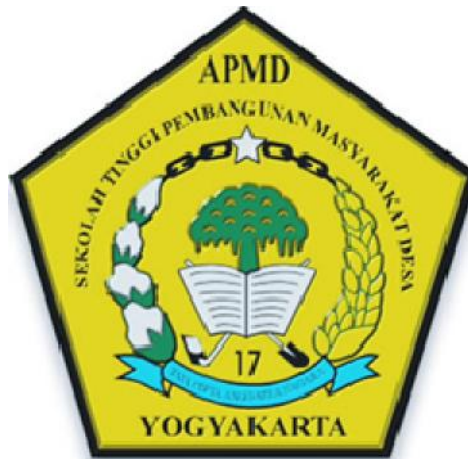
**PROGRAM MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN  
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"  
YOGYAKARTA**

**2021**

**AKUNTABILITAS BIRO UMUM HUMAS DAN PROTOKOL  
PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat  
Magister pada Program Studi Ilmu Pemerintahan  
Konsentrasi Pemerintahan Daerah**



**Oleh :**

**Sandy Tirta Prasadana**

**19610075**

**PROGRAM MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN  
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"  
YOGYAKARTA  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

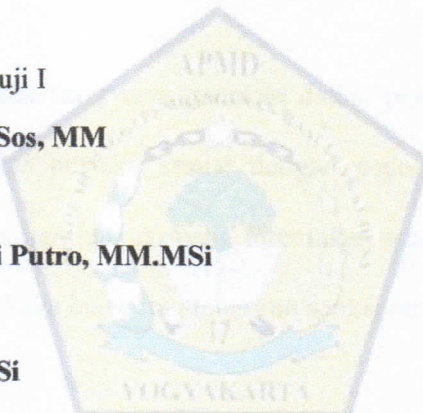
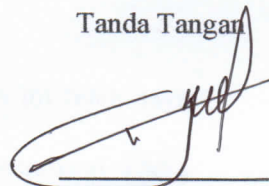
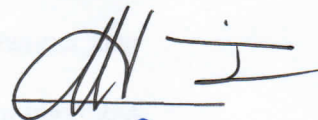
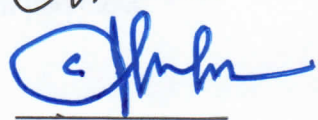
**TESIS**

**AKUNTABILITAS BIRO UMUM HUMAS DAN PROTOKOL  
PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**disusun oleh :  
Sandy Tirta Prasadana  
19610075**

**Disahkan oleh Tim Penguji  
Pada tanggal : 1 Desember 2021**



**Susunan Tim Penguji**

- | <b>Nama</b>                            |  | <b>Tanda Tangan</b>   |
|--|--|---|
| 1. Pembimbing/Penguji I                |  |   |
| <b>Dr. Sugiyanto, S.Sos, MM</b>        |  |   |
| 2. Penguji II                          |  |  |
| <b>Dr. R. Widodo Tri Putro, MM.MSi</b> |  |  |
| 3. Penguji III                         |  |   |
| <b>Dr. Supardal, M.Si</b>              |  |   |

Yogyakarta, 1 Desember 2021

Mengetahui,

Direktur Program Magister Ilmu Pemerintahan

  
  
**Dr. Supardal, M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul **“AKUNTABILITAS BIRO UMUM HUMAS DAN PROTOKOL PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”** adalah benar hasil karya tulis saya sendiri yang disusun sebagai salah satu kewajiban guna menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 2 di Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa ”APMD” Yogyakarta.

Semua sumber data yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan dalam daftar pustaka sesuai dengan pedoman penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya kecurangan atau plagiat dalam tesis ini. Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 1 November 2021

Penulis



Sandy Tirta Prasadana

19610075

MOTTO

KERJA KERAS DAN BERDOA MERUPAKAN KUNCI MENUJU  
KESUKSESAN

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT. Karya sederhana ini kupersembahkan kepada :

1. Almamaterku, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta;
2. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan motivasi. Selama penulis menempuh pendidikan Strata 2. Demi memperoleh masa depan yang lebih baik dari saat ini;
3. Kawan-kawan seperjuangan dari Program Magister Ilmu pemerintahan STPMD "APMD" Yogyakarta, khususnya angkatan 2019 yang selalu bersama-sama saat suka maupun duka. Dimulai dari proses matrikulasi kampus sampai dengan wisuda saat ini. Semoga cita-cita kalian semua menjadi kenyataan. Semua cerita yang pernah kita buat dan kita lalui bersama takkan pernah hilang ditelan waktu, hingga maut memisahkan kita.

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan, kesehatan, cinta, kasih dan kekuatan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul "AKUNTABILITAS BIRO UMUM HUMAS DAN PROTOKOL PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA". Penelitian ini mampu diselesaikan dengan baik oleh penulis. Tugas akhir ini merupakan, salah satu syarat wajib yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dan mahasiswi. Untuk memperoleh gelar Magister pada jenjang pendidikan Strata 2 (S-2) dari Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta.

Manusia adalah makhluk Tuhan yang memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan. Sehingga bantuan dan dukungan moril maupun materil dari semua pihak sangat membantu penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun akan menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Sutoro Eko Yunanto, M.Si, selaku Ketua Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta;
2. Bapak Dr. Supardal, M.Si, selaku dosen penguji samping dua dan direktur Magister Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta;
3. Bapak Dr. Sugiyanto, S.Sos, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi, kritik dan saran. Demi kesempurnaan tesis ini;

4. Bapak Dr. R.Widodo Tri Putro, MM.M.Si selaku dosen penguji samping satu yang telah memberikan kritik dan saran. Demi kesempurnaan tesis ini;
5. Bapak dan ibu dosen pengajar di Program Magister Ilmu Pemerintahan STPMD "APMD" Yogyakarta, yang telah mengajar, mendidik, dan memberikan motivasi kepada penulis. Selama kuliah di STPMD "APMD" Yogyakarta tercinta ini. Semoga penulis dapat mempergunakan sebaik-baiknya. Untuk meraih masa depan yang lebih baik dan tidak lupa pula semoga cita-cita yang Bapak dan Ibu kehendaki segera tercapai;
6. Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian dan data yang dibutuhkan penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu;
7. Biro Umum, Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian dan data yang dibutuhkan penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu;

Penulis merasa tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga kritik dan saran sangat penulis butuhkan demi kesempurnaan tesis ini. Semoga apa yang penulis paparkan, dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, baik penulis maupun para pembaca yang budiman.

Yogyakarta, 1 November 2021

Penulis

Sandy Tirta Prasadana

19610075



## INTISARI

Akuntabilitas adalah sebuah konsep pertanggungjawaban yang berkembang dilingkungan swasta yang lambat laun berkembang ke ranah instansi pemerintah. Permasalahan utama yang dialami oleh Biro Umum, Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah semangat kerja Aparatur Sipil Negara menurun, khususnya mereka yang sudah mendekati masa purna/pensiun. Hal ini ditandai dengan *pertama*, titip tanda tangan kepada rekan sejawat. *Kedua*, tidak mampu menggunakan aplikasi *microsoft word* dan *microsoft excel* pada komputer. Aplikasi ini paling banyak digunakan dilingkungan Pemerintah Daerah. *Ketiga*, Aparatur Sipil Negara tidak mampu mengupload dokumen kepegawaian di portal Simpeg Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan eksploratif. Penulis ingin meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data. Permasalahan yang diteliti belum pernah dikupas oleh orang lain. Sifat penelitian ini terbuka, kreatif dan fleksibel pada semua sumber informasi dilapangan.

Hasil penelitian mengemukakan bahwa *pertama*, akuntabilitas politik dilakukan melalui mekanisme sidang paripurna yang diselenggarakan oleh DPRD DIY. *Kedua*, akuntabilitas publik dilaksanakan melalui media sosial dan website yang dikelola biro. *Ketiga*, akuntabilitas manajemen dilaksanakan berdasarkan perintah yang tertuang dalam visi, misi biro dan Pergub yang mengatur tentang akuntabilitas kinerja. *Keempat*, akuntabilitas profesional di biro belum berjalan maksimal. Dikarenakan ada sebagian kecil pegawai yang ditempatkan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. *Kelima*, penandatanganan pakta integritas merupakan bentuk akuntabilitas personal kepada pimpinan dan instansi. *Keenam*, faktor psikologis menjadi kendala utama dalam mewujudkan akuntabilitas.

**Kata Kunci : Akuntabilitas, Pemda, Pelaksanaan Tugas**

## ABSTRACT

Accountability is a concept of accountability that develops in a private environment that is gradually expanding into the realm of government agencies. The main problem experienced by the General Bureau, Public Relations and Protocol of the Yogyakarta Special Regional Government is that the morale of the State Civil Apparatus decreases, especially those who are approaching retirement. It is marked by the first, handclap signature to a colleague. Second, it is not able to use microsoft word and microsoft excel applications on computers. This application is most widely used in local government environments. Third, the State Civil Apparatus was unable to upload staffing documents on the Yogyakarta Special Region Simpeg portal.

The research method used is qualitative with an exploratory approach. The authors want to examine the natural condition of objects that researchers are key instruments in data collection. The problems studied have never been pared down by anyone else. The nature of this research is open, creative and flexible on all sources of information on the ground.

The results of the study stated that *first*, political accountability was carried out through the mechanism of the plenary session organized by the DPRD DIY. *Second*, public accountability is carried out through social media and websites managed by the bureau. *Third*, management accountability is carried out based on the command of the vision, mission of the bureau and the Regulation that regulates performance accountability. *Fourth*, professional accountability dibiro has not run optimally. Because there is a small percentage of employees who are placed not in accordance with the educational background. *Fifth*, the signing of the integrity pact is a form of personal accountability to leaders and agencies. To prevent KKN behavior. *Sixth*, psychological factors become the main obstacle in realizing accountability.

**Keywords : Accountability, Local Government, Execution of Tasks**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Akuntabilitas adalah konsep pertanggungjawaban yang mulanya berkembang di lingkungan swasta dan lambat laun diaplikasikan oleh instansi pemerintah. Di era keterbukaan informasi publik seperti saat ini pertanggungjawaban menjadi point penting yang didambakan oleh masyarakat. Tuntutan masyarakat kepada pemerintah untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat. Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintah kini sudah tidak sesuai dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu tuntutan masyarakat ini harus direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik membutuhkan waktu yang tidak singkat dan juga diperlukan upaya-upaya yang berkesinambungan. Selain itu dalam rangka untuk mewujudkan pemerintahan yang baik perlu dibangun kesepakatan serta optimisme yang tinggi yang melibatkan pilar berbangsa dan bernegara yaitu para aparatur negara, swasta dan tentunya masyarakat untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dalam mencapai tata pemerintahan yang baik.

*Good Corporate Governance* (GCG) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 mengandung lima prinsip dasar yaitu *Transparancy, Accountability, Responsibility, Independency* dan *Fairness*. Dari kelima prinsip tersebut memang semuanya merupakan unsur penting dalam

mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Akuntabilitas saat ini dinilai sebagai salah satu isu penting dalam kajian ilmiah dan praktik penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini dikarenakan publik memberikan perhatian yang sangat besar terhadap pelaksanaan kebijakan, program, proyek, dan aktivitas rutin yang dikerjakan oleh organisasi pemerintah.

Wicaksono (2017) menyebutkan bahwa bentuk perhatian ini merupakan konsekuensi wajar mengingat pajak dan retribusi yang telah dibayarkan masyarakat kepada negara juga sangat besar, maka besar harapan masyarakat kepada negara untuk memberikan yang terbaik untuk masyarakat sebagai warga negara. Dari pendapat di atas penulis bisa menangkap keinginan masyarakat modern yang menginginkan pelayanan yang terbaik dari negara.

Starling (2008), menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan sebuah konsep yang fokus pada kapasitas organisasi sektor publik untuk memberikan jawaban terhadap pihak yang berkepentingan. Dengan penegasan yang lebih spesifik, akuntabilitas merupakan kemampuan organisasi publik dalam memberikan penjelasan atas tindakan-tindakan yang dilakukan terutama terhadap pihak-pihak yang dalam sistem politik telah diberikan kewenangan untuk melakukan penilaian dan evaluasi terhadap organisasi publik tersebut. Argument yang dibangun Starling mencoba mengiring pembaca kepada kemampuan organisasi publik untuk menjelaskan tindakan yang dilakukan kepada para *stakeholder*.

Halim (2014), menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan kewajiban memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan

tindakan suatu organisasi yang dapat dinilai secara objektif oleh masyarakat. Organisasi pemerintah dalam pengelolaannya harus melakukan transparansi dan akuntabilitas kepada publik. Akuntabilitas kinerja pemerintah sering digambarkan sebagai hubungan antara masa kini dan masa yang akan datang, individu, dan kelompok sebagai sebuah pertanggungjawaban kepentingan untuk memberitahukan serta menjelaskan tiap tindakan dan keputusan. Pendapat yang dikemukakan Halim menekankan kepada penilaian obyektif anggota masyarakat terhadap laporan yang disampaikan oleh organisasi pemerintah.

Saat ini Indonesia menganut sistem otonomi daerah dimana pemerintah pusat memberikan wewenang kepada daerah untuk mengurus kepentingan daerahnya masing-masing, akuntabilitas daerah merupakan suatu keharusan bagi organisasi pemerintah daerah. Akuntabilitas dapat menjembatani antara kepentingan legislatif, eksekutif, dan masyarakatnya. Membangun struktur organisasi pemerintah daerah harus disertakan pengukuran standar kinerja yang tentunya sesuai dengan karakteristik daerah masing-masing. Pengukuran kinerja merupakan suatu keharusan antara pemerintah daerah, DPRD, dan masyarakat di dalam menyatukan persepsi atau pemahaman mengenai *good governance* di daerah.

Dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja pemerintah, pemerintah mengaturnya dengan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau sering dikenal dengan SAKIP. Organisasi pemerintah (Dinas) pada sektor publik merupakan unsur pelaksana yang dipimpin oleh kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada

Bupati/Walikota/Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas pada tingkat Kab/Kota/Provinsi merupakan instansi yang menerima dan menggunakan anggaran untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, oleh karena itu mempunyai kewajiban untuk membuat akuntabilitas kinerja sebagai pertanggungjawaban atas penerimaan serta penggunaan anggaran baik APBD maupun APBN. Akuntabilitas pemerintah daerah terhadap pemerintah yang lebih tinggi timbul karena pemerintah yang lebih tinggi memiliki otoritas untuk mengawasi pemerintah yang lebih rendah. Di Indonesia pemerintah pusat mengalokasikan dana yang berasal dari APBN untuk penyelenggaraan desentralisasi pemerintahan. Laporan pertanggungjawaban terhadap pengelolaan dana dilaporkan secara berjenjang dari Kab/Kota ke Provinsi dan kemudian ke pusat. Menurut Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terdapat sasaran akuntabilitas instansi pemerintah daerah sebagai sub sistem dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu:

- a. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsive terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.
- b. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah.
- c. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional.
- d. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Dengan tercapainya sasaran tersebut diharapkan terwujudlah *good governance* dalam pemerintahan di Indonesia pada semua tingkatan baik pusat maupun daerah.

Pemda DIY selaku daerah setingkat Provinsi di Indonesia, menjadi satu-satunya provinsi yang meraih nilai AA dari KemenPAN-RB untuk SAKIP/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada tahun 2020. Predikat ini merupakan penilaian tertinggi nasional yang didapatkan suatu provinsi. Pemda DIY meraih nilai 90,19 dan menjadi yang terbaik dari 539 pemerintah daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota di seluruh Indonesia. Dengan diperolehnya ini, SAKIP DIY terhitung telah mendapatkan nilai AA sebanyak 3 kali berturut-turut sejak penilaian tahun 2018 ([jogjaprov.go.id](http://jogjaprov.go.id)). Dengan demikian dapat dikatakan akuntabilitas Pemda DIY merupakan yang terbaik di Indonesia. Dalam mewujudkan prestasi ini tentu diperlukan sinergitas seluruh dinas di bawah Pemda DIY sehingga diperlukan keselarasan visi dan misi seluruh perangkat dinas di bawah naungan Pemda DIY. Salah satu organisasi pemerintah di bawah naungan Pemda DIY adalah Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY. Berdasarkan Pergub DIY Nomor 53 Tahun 2018, Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY memiliki tugas melaksanakan fungsi perumusan kebijakan strategis bidang umum, kehumasan, dan keprotokolan. Kemudian Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY memiliki visi yaitu “Institusi Pelayanan Pimpinan dan Masyarakat Yang Berkualitas, Berkarakter, dan Berbudaya” dengan mengusung misi yaitu “Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Pimpinan dan Tamu Serta Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang Efektif, Efisien, Transparan dan Akuntabel Berbasis E-Government” (Renstra Biro UHP).

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti menemukan beberapa masalah klasik dalam penyelenggaraan roda pemerintahan yang terjadi didalam

lingkungan Biro Umum Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Masalah yang terjadi dilapangan ialah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Biro Umum Humas dan Protokol banyak yang sudah berusia mendekati masa pensiun, dimana semangat kerja dari hari kehari memperlihatkan penurunan yang cukup drastis. Hal ini ditandai dengan *pertama*, titip presensi dengan rekan sejawat. *Kedua*, tidak mampu menggunakan aplikasi *microsoft word* dan *microsoft excel* pada komputer. *Ketiga*, Aparatur Sipil Negara tidak mampu mengupload dokumen kepegawaian di portal Simpeg Daerah Istimewa Yogyakarta. *Keempat*, tumpang tindih tugas pegawai dan *kelima*, pengadaan barang dan jasa yang belum efektif dan efisien. Pengamatan penulis selaras dengan pendapat dari Ibu RA. Prawitaningrum Dwi Lokecwari, S.Sos selaku Kepala Bagian Administrasi yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara berusia lima puluh tahun keatas kesulitan menyesuaikan diri dengan ritme dan iklim kerja yang berkembang pesat dilingkungan Biro Umum, Humas dan Protokol selama sepuluh tahun terakhir. Budaya klasik birokrasi seperti titip presensi dan gagap teknologi menjadi masalah dominan yang melanda Aparatur Sipil Negara menjelang masa purna tugas. Masalah ini terkadang berubah menjadi pertanyaan besar menyangkut sejauh mana kontribusi yang diberikan Biro Umum Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam SAKIP Pemda DIY yang berkategori AA alias yang terbaik di Indonesia. Dengan kelemahan mendasar yang dimiliki, apakah akuntabilitas di Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY dapat berjalan sepenuhnya sesuai yang diharapkan yaitu akuntabel dan kredibel.



Penulis tertarik melakukan penelitian tentang akuntabilitas biro dikarenakan Biro Umum, Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan Organisasi Perangkat Daerah ring satu/ujung tombak dalam pelayanan pimpinan. Keberhasilan pimpinan dalam menjalankan tugas sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Biro Umum, Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sinclair (1995), mendefinisikan akuntabilitas sebagai perilaku individu atau organisasi untuk menjelaskan dan bertanggungjawab atas tindakan mereka melalui pemberian alasan mengapa tindakan tersebut dilakukan. Sinclair membagi lima jenis akuntabilitas yaitu akuntabilitas politik, publik, manajerial, professional, dan personal. Sinclair menjelaskan bahwa akuntabilitas harus disiapkan oleh subjek yang melakukan suatu aktivitas kepada publik agar individu atau organisasi mendapat kepercayaan publik atau pihak-pihak yang mempunyai hubungan dengan organisasi tersebut.

Pendapat Sinclair diatas menekankan pada kegiatan pertanggungjawaban yang dilakukan oleh individu atau organisasi kepada publik, agar tercipta transparansi antar kedua belah pihak.

Leny (2015) menyatakan akuntabilitas instansi pemerintah daerah yang kredibel memuat informasi yang akurat/handal dan valid yang dapat menggambarkan kinerja instansi pemerintah, sekaligus sebagai wujud pertanggungjawaban pengelolaan dan pengendalian sumber daya yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pada instansi pemerintah bersangkutan. Untuk

menghasilkan akuntabilitas instansi yang kredibel perlu didukung oleh aparatur yang berkompeten dan professional. Hal ini sangat diperlukan agar akuntabilitas instansi berisi informasi yang valid serta tidak mengandung kesalahan dan tidak sekedar hanya penyampaian laporan pertanggungjawaban instansi.

Berbeda dengan pendapat Sinclair, Leny seorang ahli pelayanan publik memandang bahwa sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam proses pertanggungjawaban pengelolaan sumber daya negara.

Keberadaan ASN sebagai aparatur pemerintah daerah telah memberikan warna dan pengaruh untuk menempatkan kembali fungsi aparatur pemerintahan selaku pelayan publik. Untuk mencapai tujuan pemerintahan dan pembangunan harus dibarengi dengan kinerja pengelolaan pelayanan publik dan profesionalitas secara individu. (Enceng,dkk. 2017) mengatakan bahwa masalah yang dihadapi pemerintah daerah saat ini adalah kualitas aparatur yang sangat terbatas, dan ini menjadi masalah utama dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah masih terdapat gap yang curam antara pendekatan dan aplikasi pengukuran kinerja. Perlu investigasi lebih lanjut atas audit kinerja, kompetensi sumber daya di pemerintah daerah dan pengawasan intern yang ada sangatlah bermanfaat sehingga tata kelola pemerintah serta akuntabilitas kinerja akan lebih baik bukan hanya sekedar pelaporan semata. Penelitian terdahulu yang mengupas tuntas tentang akuntabilitas dilakukan oleh Ria (2016), dengan menggunakan metode kualitatif dengan judul penelitian analisis akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada pemerintah kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak SKPD di

Pemerintah kabupaten Ponorogo yang belum memahami konsep akuntabilitas kinerja. Selain itu, masih terdapat permasalahan pada pelaporan kinerja dan capaian kinerja, yaitu belum ada kebijakan terkait dengan *reward* dan *punishment* bagi SKPD yang tepat waktu dan terlambat dalam menyampaikan LAKIPnya kepada Bagian Organisasi dan belum adanya pemantauan atas *outcome* sebagai tindak lanjut dari tercapainya target kinerja/*output*. Sehingga menyebabkan nilai hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Ponorogo mendapat nilai “CC”.

Dari pemaparan peneliti diatas, penulis berpandangan bahwa Pemerintah Kabupaten Ponorogo perlu memperbaiki *mindset* para Aparatur Sipil Negara dan menyusun regulasi teknis implementasi akuntabilitas kinerja dilingkungan pemerintah daerah.

Penelitian kedua dilakukan oleh Ika (2019), dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sebuah studi empiris pada Organisasi Perangkat Daerah kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, ketaatan peraturan perundangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan mentaati peraturan pada perundangan maka dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja. *Kedua*, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kualitas laporan keuangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dari pemaparan peneliti diatas, penulis berpandangan bahwa Pemerintah Kabupaten Wonogiri sukses menerapkan akuntabilitas sektor publik kepada

masyarakat. Keterbukaan dan ketaatan pemerintah terhadap regulasi yang ada berimbas positif terhadap kinerja pemerintah. Fenomena ini sangat bertolak belakang dengan apa yang terjadi di kabupaten Ponorogo.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Anjarwati (2012), dengan judul pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Semarang.

Dari pemaparan peneliti diatas, penulis berpandangan bahwa rencana anggaran Pemerintah Kota Semarang jelas dan terukur. Sehingga dalam proses pertanggungjawaban anggaran berjalan sesuai dengan harapan banyak pihak. Fenomena ini hampir sama dengan yang terjadi di Kabupaten Wonogiri.

Penelitian penulis mengenai akuntabilitas Biro Umum, Humas dan Protokol berbeda dengan tiga penelitian yang telah diuraikan diatas. Perbedaan itu terletak pada *pertama*, penulis hanya meneliti satu Organisasi Perangkat Daerah saja bukan institusi pemerintah secara keseluruhan. *Kedua*, tahun pelaksanaan penelitian berbeda dari ketiga penelitian diatas.

Dari beberapa uraian di atas, penulis berpandangan telah terjadi kesenjangan antara teori dengan realita dilapangan. Alasan ini mengilhami penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang akuntabilitas Biro Umum Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **B. Fokus Penelitian**

1. Akuntabilitas politik
2. Akuntabilitas publik
3. Akuntabilitas manajerial
4. Akuntabilitas profesional
5. Akuntabilitas personal
6. Kendala dalam mewujudkan akuntabilitas

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana akuntabilitas Biro Umum Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta ?
2. Apa kendala dalam mewujudkan akuntabilitas Biro Umum Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta ?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan akuntabilitas Biro Umum, Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Untuk menjelaskan kendala dalam mewujudkan akuntabilitas

## **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bermanfaat secara :

1. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang akuntabilitas pemerintah daerah melalui unsur organisasi perangkat daerah yang bernama Biro Umum, Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

## 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi Biro Umum, Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya dalam proses pelayanan pimpinan dalam hal ini Gubernur, Wakil Gubernur dan Sekretaris Daerah.

## **F. Kerangka Konseptual**

### **1. Akuntabilitas**

Wibisono (2018) menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan istilah yang melekat dalam kajian tata pemerintahan. Akuntabilitas memiliki beberapa makna yang terminologinya sering dikaitkan dengan konsep seperti *answerability*, *responsibility*, *reliability*, serta terminologi lain yang berkaitan dengan harapan pemberi mandat kepada pelaksana mandat. Selanjutnya akuntabilitas merupakan unsur yang sangat kompleks dimana lebih sulit mewujudkannya daripada memberantas korupsi.

Konsep yang dikemukakan Wibisono menggambarkan kompleksitas akuntabilitas dalam lingkungan pemerintah yang saling berhubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Turner and Hulme (1997), menambahkan bahwa akuntabilitas adalah keharusan lembaga/organisasi untuk lebih menekankan pada pertanggungjawaban secara horizontal dan vertikal.

Pertanggungjawaban secara horizontal dan vertical dipandang sebagai sebuah kewajiban dalam sebuah institusi. Demi tercipta transparansi publik

Halim (2014), akuntabilitas adalah kewajiban memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan individu/organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berwenang menerima pertanggungjawaban.

Dari pemaparan Halim diatas tampaknya pertanggungjawaban menjadi unsur yang amat penting bagi kedua belah pihak.

Bastian (2010), menyatakan bahwa akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Pemerintah pusat dan daerah harus dapat menjadi subjek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik yaitu hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi dan hak untuk didengar aspirasinya.

Pemaparan Bastian diatas menekankan akuntabilitas sebagai sebuah pemberian informasi kegiatan kepada para stakeholder. Demi melaksanakan pemenuhan kebutuhan informasi kepada publik.

Mardiasmo (2013), akuntabilitas merupakan bentuk tanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan sasaran yang telah ditentukan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Pelaksanaan visi dan misi organisasi harus dipertanggungjawabkan melalui media yang ada sebagai bentuk transparansi publik.

UNDP/*United Nation Development Program*, memaparkan bahwa akuntabilitas adalah evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai umpan balik bagi pimpinan

organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

Pernyataan yang dikemukakan oleh *United Nation Development Program* pada intinya mengemukakan pentingnya *feedback* pada sebuah organisasi. *Feedback* yang baik dipercaya dapat meningkatkan kinerja institusi secara periodik.

Osborne dan Gaebler (1993), menambahkan konsep akuntabilitas mulai dikaji secara intensif pada sektor publik seiring dengan berkembangnya konsep mengenai *reinventing government* yaitu transformasi sistem dan organisasi pemerintah secara fundamental guna menciptakan peningkatan efektivitas dan efisiensi, maka akuntabilitas publik sangatlah penting untuk dipahami bagi aktor-aktor pemerintahan.

*Reinventing government* adalah gerbang pembuka pentingnya akuntabilitas dalam sistem tatakelola sektor publik yang harus diketahui oleh masyarakat.

Christensen (2007), menjelaskan bahwa sejalan dengan penekanan akuntabilitas pada *reinventing government*, ternyata konsep akuntabilitas juga masuk dalam Manajemen Publik Baru atau yang sering disebut dengan istilah *New Public Management* (NPM). Oleh karena itu, akuntabilitas dapat dikatakan sebagai faktor utama. Hal ini bermakna bahwa akuntabilitas harus dilakukan oleh organisasi sektor publik modern sebagai cerminan upaya meningkatkan keberpihakan terhadap kepentingan publik.



Organisasi publik modern harus menjadikan akuntabilitas sebagai sebuah tradisi yang harus dilakukan, demi meningkatkan kepercayaan publik kepada organisasi.

Peters (2010), menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan konsep yang berbeda dengan tanggung jawab. Akuntabilitas lebih merujuk pada relasi organisasi sebagai sebuah entitas dengan pihak luar organisasi yang berarti level analisis akuntabilitas adalah pada tingkat makro organisasi yang menekankan pada aspek sosiologi organisasi dengan interaksi antara organisasi dengan pihak-pihak yang berelasi. Sedangkan tanggung jawab berada di dalamnya yang menekankan pada level individual sebagai keharusan anggota organisasi untuk menunjukkan perilaku yang sejalan dengan standar etika yang telah ditetapkan sebagai aturan dan melaksanakan pekerjaan dengan benar sesuai dengan arahan yang telah diterimanya.

Akuntabilitas yang dikemukakan Peters merupakan sebuah hubungan relasi antara pihak internal dan eksternal organisasi yang dibangun dan berlangsung secara berkelanjutan.

Hal ini dipertegas oleh Bryner dalam Peters (2010) yang menjelaskan bahwa sebagai bagian dari organisasi sektor publik, maka anggota harus patuh terhadap hukum yang secara umum mengatur bagaimana sebuah kebijakan diadministrasikan dan khususnya hukum yang spesifik mengatur program tertentu yang tengah mereka laksanakan.

Argument yang dibangun Bryner dalam Peters menekankan kepada pemahaman setiap individu tentang pentingnya akuntabilitas dalam lingkup sebuah organisasi.

Gortner, Nichols, dan Ball (2007), mencoba memetakan tiga konsep yaitu akuntabilitas, tanggung jawab, dan responsivitas sebagai bagian dari transparansi kepada publik secara keseluruhan.

Transparansi publik akan bisa terwujud jika ketiga komponen diatas mampu dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan dalam sebuah organisasi

Dalam tulisan lain Starling (2008), menjelaskan bahwa akuntabilitas sama halnya dengan kemenjawaban (*answerability*). Konsep ini menegaskan bahwa organisasi publik dituntut untuk memberikan jawaban terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi tersebut. Dengan kata lain organisasi sektor publik hendaknya selalu mampu untuk memberikan penjelasan atas tindakan yang telah dilakukannya terutama terhadap pihak yang berada dalam sistem politik telah diberikan kewenangan untuk melakukan penilaian terhadap organisasi publik.

Hak menjawab merupakan sebuah alat bagi masyarakat untuk menuntut transparansi dari pihak swasta dan penyelenggara negara atas pengelolaan sumber daya negara selama ini.

Abdul Halim (2012) memaparkan bahwa akuntabilitas publik adalah komitmen-komitmen dari individu atau penguasa yang memiliki amanah dan dipercaya untuk mengelola sumber daya publik yang berkaitan dengan

pertanggungjawaban pegawai pemerintah kepada publik yang meminta pertanggungjawaban dan keterangannya.

Komitmen merupakan komponen penting dalam mewujudkan akuntabilitas pegawai pemerintah kepada publik yang harus terus menerus dipupuk. Supaya terciptanya sebuah transparansi yang berkelanjutan.

Mahmudi (2013), menyatakan bahwa akuntabilitas yaitu sebagai berikut:

“Akuntabilitas Publik adalah komitmen pemerintah untuk mengelola sumberdaya publik, melaporkan dan mengungkapkan segala kegiatan dan aktivitas yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada masyarakat.”

Penggunaan sumber daya publik harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Dikarenakan penyelenggara negara merupakan pengelola aset negara.

Senada dengan Mahmudi, Mardiasmo (2013) menyatakan bahwa akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai informasi dari menyajikan, melaporkan, dan menyampaikan seluruh aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk menerima pertanggungjawaban tersebut.

Transparansi publik akan tercipta apabila antara pemberi dan penerima amanah saling terbuka terhadap pengelolaan sumber daya. Dengan adanya keterbukaan, maka kepercayaan akan tumbuh dengan sendirinya.

Dari beberapa uraian mengenai akuntabilitas di atas penulis menyimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban yang harus diberikan seseorang/organisasi/lembaga kepada yang di atasnya baik

secara vertikal maupun horizontal. Akuntabilitas publik merupakan komitmen dari pemegang amanah (pemerintah) yang mendapatkan amanah untuk mengelola sumberdaya publik yang berkaitan dengan memberikan laporan pertanggungjawaban kepada publik yang mempunyai hak dan kewajiban menerima pertanggungjawaban tersebut. Hal ini perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

a. Jenis-jenis akuntabilitas

Mardiasmo (2013) menyatakan bahwa akuntabilitas publik dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

1) Akuntabilitas vertikal (Internal)

Pertanggungjawaban atas pengelolaan dan kepada otoritas yang lebih tinggi. Misalnya, pertanggungjawaban unit-unit kerja kepada pemerintah daerah, pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR. Setiap petugas publik baik individu maupun kelompok secara bertahap memberikan pertanggungjawabannya kepada atasannya mengenai perkembangan kinerja atau hasil pelaksanaan kegiatan secara terstruktur maupun sewaktu-waktu secara periodik.

2) Akuntabilitas horizontal (Eksternal)

Organisasi mempertanggungjawabkan semua amanat yang sudah diterima dan dilakukan maupun perkembangan untuk dikomunikasikan kepada pihak eksternal lingkungannya (masyarakat).

Dari pemaparan diatas dapat kita simpulkan bahwa ada dua jenis akuntabilitas yaitu akuntabilitas internal dan eksternal.

Selanjutnya menurut Supriatna (2015) akuntabilitas dapat dibedakan terdiri atas:

1) *Democratic accountability*

Akuntabilitas demokratis merupakan gabungan antara administratif dan *politic accountability*. Menggambarkan pemerintah yang akuntabel atas kinerja dan semua kegiatannya kepada pemimpin politik dimana pada negara-negara demokratis pelaksanaan akuntabilitas dilakukan secara berjenjang dari pimpinan tingkat bawah hingga kepada pimpinan tertinggi yaitu presiden kepada parlemen.

2) *Professional accountability*

Dalam akuntabilitas professional, pada umumnya para pakar, professional dan teknokrat melakukan tugas-tugasnya berdasarkan norma-norma dan standar profesinya untuk menentukan *public interest* atau kepentingan masyarakat.

3) *Legal accountability*

Akuntabilitas legal/hukum, pelaksana ketentuan hukum disesuaikan dengan kepentingan *public good* dan *public services* yang merupakan tuntutan masyarakat. Dengan akuntabilitas hukum, setiap petugas pelayan publik dapat diajukan ke pengadilan apabila mereka bersalah atau gagal dalam menyelenggarakan mandat. Kesalahan serta kegagalan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat akan terlihat pada laporan akuntabilitas legal.

Dari pemaparan diatas penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa ada tiga akuntabilitas yang harus dilaksanakan dalam sebuah negara demokrasi agar terwujud *good governance*.

Mahmudi (2013) selanjutnya membedakan akuntabilitas menjadi lima yaitu:

1) Akuntabilitas hukum dan kejujuran

Akuntabilitas hukum dan kejujuran yaitu pertanggungjawaban yang berkaitan dengan kegiatan penegakan hukum dan norma kejujuran yang ditujukan dengan tidak melaksanakan berbagai penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang yang dimiliki;

2) Akuntabilitas manajerial

Akuntabilitas manajerial yaitu pertanggungjawaban yang berkaitan dengan pola manajerial yang wajib dilaksanakan secara efektif dan efisien.

3) Akuntabilitas program

Akuntabilitas program yaitu pertanggungjawaban yang berhubungan dengan program yang hendak dilakukan. Orang yang memiliki wewenang dalam program ini wajib bisa untuk menunjukkan jika program yang hendak dilakukan dapat berjalan dengan baik atau tidak dan dapat dilakukan supaya program yang akan direncanakan dapat berjalan dengan optimal.

4) Akuntabilitas kebijakan

Akuntabilitas kebijakan adalah akuntabilitas yang berkaitan dengan pertanggungjawaban lembaga publik kepada berbagai kebijakan dan

keputusan yang telah diputuskan atau diambil. Dalam hal ini, orang yang memiliki peran di dalam lembaga publik wajib bisa mempertanggungjawabkan setiap kebijakan yang telah ditetapkan baik dari tujuan, alasan pengambilan kebijakan, manfaat yang muncul, sampai berbagai hal negative yang bisa saja timbul dari kebijakan yang akan atau sesudah diambil

#### 5) Akuntabilitas finansial

Akuntabilitas finansial berhubungan dengan pertanggungjawaban lembaga publik kepada setiap uang yang disetorkan masyarakat kepada pemerintah. Lembaga publik wajib bisa menerangkan bagaimana uang tersebut diperoleh, kemana uang tersebut dibelanjakan dan berbagai macam pertanggungjawaban lain.

Dari pemaparan Mahmudi diatas kita bisa menyimpulkan ada lima kategori akuntabilitas yang harus dilaksanakan. Demi memenuhi transparansi publik.

Sinclair (1995) terkait dengan akuntabilitas dibagi menjadi lima jenis akuntabilitas yaitu:

##### 1) Akuntabilitas politik

Dalam pemerintah yang demokrasi seperti di Indonesia, para pejabat eksekutif secara resmi melepaskan akuntabilitas mereka kepada para politis di parlemen sebagai wakil rakyat.

## 2) Akuntabilitas publik

Hampir sama dengan akuntabilitas politik, namun lebih bersifat informal dan akuntabilitas ini secara langsung berhadapan dengan publik, individu, maupun kelompok masyarakat.

## 3) Akuntabilitas manajerial

Dilihat dari pengawasan input dan output/*outcome*. Akuntabilitas manajerial dalam hal ini terkait dengan adanya tanggung jawab dari pejabat yang lebih rendah kepada pejabat yang lebih tinggi atas pelaksanaan tugas yang telah didelegasikan.

## 4) Akuntabilitas profesional

Terkait dengan adanya panggilan atau rasa kewajiban yang dimiliki seseorang sebagai anggota dari kelompok profesional atau ahli, yang kemudian menempati posisi istimewa dan berpengalaman dalam masyarakat. Dalam hal ini pegawai pemerintah dan pejabat harus bertindak dan berlaku secara professional untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan dapat memberikan manfaat berdasarkan keterampilan dan keahlian yang mereka miliki dengan berpedoman kepada aturan yang berlaku.

## 5) Akuntabilitas personal

Konsep akuntabilitas personal ini berkaitan dengan tanggung jawab individu dan poin akhir dari bentuk akuntabilitas. Akuntabilitas ini terletak pada kepatuhan hati nurani pribadi sebagai konsekuensi logis dari internalisasi nilai-nilai moral dan etika, semisal menghormati



martabat manusia, dan bertindak dengan cara menerima tanggungjawab untuk mempengaruhi kehidupan orang lain.

Dari pemaparan Sinclair diatas kita bisa menyimpulkan ada lima kategori akuntabilitas yang harus dilaksanakan. Demi memenuhi transparansi publik. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendapat Sinclair (1995), dimana Sinclair membagi akuntabilitas menjadi lima jenis akuntabilitas yaitu Politik, Publik, Manajerial, Profesional, dan Personal. Peneliti melihat hasil pemikiran Sinclair dinilai tepat digunakan dalam penelitian ini karena mencakup keseluruhan teori yang dikemukakan oleh Mardiasmo, Supriatna, dan Mahmudi.

Mardiasmo membagi jenis akuntabilitas menjadi 2 (dua) jenis yaitu vertikal (Internal) dan horizontal (Eksternal). Dalam pemikiran Sinclair, vertikal (Internal) masuk dalam jenis akuntabilitas politik dan horizontal (Eksternal) masuk dalam jenis akuntabilitas publik. Kemudian Supriatna membagi akuntabilitas menjadi 3 (tiga) jenis yaitu demokrasi akuntabilitas, professional akuntabilitas, dan legal akuntabilitas. Dalam pemikiran Sinclair, demokrasi akuntabilitas masuk dalam jenis akuntabilitas politik, kemudian professional akuntabilitas masuk dalam jenis akuntabilitas professional, dan akuntabilitas legal masuk dalam jenis akuntabilitas professional. Selanjutnya Mahmudi membagi akuntabilitas menjadi 5 (lima) jenis yaitu akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas manajerial, akuntabilitas program, akuntabilitas kebijakan, dan akuntabilitas finansial. Dalam pemikiran Sinclair, akuntabilitas hukum dan kejujuran masuk dalam akuntabilitas personal dan professional, akuntabilitas manajerial masuk dalam akuntabilitas manajerial, akuntabilitas program masuk dalam akuntabilitas professional, akuntabilitas

kebijakan masuk dalam akuntabilitas manajerial dan professional, dan akuntabilitas finansial masuk dalam akuntabilitas manajerial dan professional. Dengan demikian peneliti memutuskan untuk menggunakan lima jenis akuntabilitas yang dikemukakan oleh Sinclar dalam meneliti tentang akuntabilitas kinerja pada Biro Umum, Humas, dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### b. Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 disebutkan bahwa “Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Tim AKIP menyatakan bahwasanya ada lima prinsip akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah yang perlu diperhatikan yaitu:

- 1) Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel;
- 2) Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara tersistem dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 3) Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan;
- 4) Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh;

5) Harus jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

Dari pemaparan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah kemampuan memberikan jawaban atas pelaksanaan kegiatan organisasi sebagai bahan evaluasi bagi otoritas yang lebih tinggi dan juga masyarakat serta sebagai umpan balik untuk meningkatkan kinerja organisasi di masa yang akan datang.

Pendapat lain dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pasal 1 yang menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah pertanggungjawaban kegiatan pemerintah yang telah ditetapkan sebelumnya melalui media pertanggungjawaban yang disediakan oleh pemerintah.

Dari pemaparan diatas penulis bisa menarik sebuah kesimpulan bahwa akuntabilitas adalah pertanggungjawaban kegiatan pemerintah selama satu periode waktu tertentu.

## **2. Kinerja**

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2015) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya.

Konsep yang dikemukakan oleh Mangkunegara lebih menekankan kepada wujud kongkret kinerja sesuai tupoksinya.

Wirawan (2015), mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu dalam waktu tertentu.

Konsep yang dikemukakan Wirawan memandang kinerja dalam arti hasil nyata dari sebuah fungsi pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kasmir (2014), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Masing-masing individu di dalam sebuah organisasi tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target/capaian. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target/capaian tersebut yang dinamakan kinerja.

Konsep yang dikemukakan Kasmir memandang kinerja sebagai sebuah hasil dan perilaku kerja selama satu periode tertentu.

Kane (2001), menyatakan bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, akan tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam keterkaitan dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Konsep yang dikemukakan Kane memandang kinerja sebagai implementasi bakat alamiah dari masing-masing individu melalui karya nyata yang sangat berpengaruh bagi masyarakat.

Arifin (2004) menjelaskan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Sementara motivasi menunjuk pada keinginan individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Konsep yang dikemukakan Arifin memandang kinerja sebagai perpaduan antara kemampuan dan motivasi dari masing-masing individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan institusi.

Robbin dalam Nawawi (2006), menjabarkan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu?”. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil namun secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain.

Konsep yang dikemukakan Robbin dalam Nawawi memandang kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh masing-masing individu.

Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Konsep yang dikemukakan Prawirosentono memandang kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh masing-masing individu sesuai tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya ialah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai/karyawan. Kinerja yang produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang sangat tinggi. Khusus lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar fungsi dan peran masing-masing pegawai dapat berjalan sesuai dengan aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian diharapkan agar tidak ada tindakan melanggar aturan dan penyimpangan lainnya yang tidak sesuai dengan moral.

Konsep yang dikemukakan Mathis dan Jackson memandang kinerja sebagai hal yang boleh dilakukan dan dilarang oleh masing-masing individu.

Dari beberapa definisi beberapa ahli di atas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai dalam organisasi dimana dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

#### a. Indikator kinerja

Sedarmayanti (2016), indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah pelaksanaan kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja

organisasi yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Diperlukan indikator kinerja yang dapat meyakinkan bahwa hari demi hari kinerja organisasi menunjukkan kemajuan. Dalam mengukur kinerja secara individu, terdapat enam indikator kinerja yang dikemukakan Robbins dalam Sedarmayanti (2016) yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### 6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Konsep yang dikemukakan Robbins dalam Sedarmayanti berisi enam indikator untuk menilai kinerja sebuah organisasi pemerintah dan publik. Indikator ini hendaknya dicermati secara seksama oleh para pemangku kepentingan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja yang dikemukakan Sedarmayanti yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja. Peneliti menggunakan indikator kinerja yang dikemukakan Sedarmayanti karena peneliti melihat kondisi di lapangan terkait akuntabilitas Biro Umum, Humas, dan Protokol sangat sesuai dengan apa yang ingin peneliti lakukan.

### **G. Metode Penelitian**

#### 1. Jenis penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2015) didefinisikan sebagai berikut:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.”



Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif eksploratif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan-hubungan yang signifikan antar variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas mengenai objek yang diteliti. Sukmadinata (2015) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai berikut :

“Suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.”

Lebih lanjut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci dengan pengumpulan data secara gabungan (triangulasi) dan hasil penelitian menekankan pada makna daripada generalisasi.

Sedangkan penelitian eksploratif menurut Bungin (2013) adalah sebagai berikut:

“Penelitian terhadap permasalahan yang belum pernah dijejaki, belum pernah diteliti. Walaupun dalam “kegelapan” peneliti eksplorasi tetap berusaha menemukan permasalahan yang sedang atau akan diteliti tersebut.”

Penelitian ini dilakukan untuk mencari sebab atau hal-hal yang mempengaruhi sesuatu secara detail dalam memperoleh fakta dan realita. Dalam hal ini, peneliti akan melakukan penelitian tentang akuntabilitas kinerja pada Biro Umum, Humas, dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif politik, publik, manajerial, profesional, dan personal.

## 2. Obyek dan subyek penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah akuntabilitas Biro Umum, Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek dalam penelitian ini adalah informan yang berkaitan dengan judul penelitian. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel I-1**  
**Deskripsi Informan**

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Sri Sultan Hamengkubuwono X	L	74	S-1	Gubernur DIY
2	Paku Alam X	L	59	S-1	Wagub DIY
3	Drs. R.Kadarmanta Baskara Aji	L	58	S-1	Sekretaris Daerah
4	Drs. Beny Suharsono, M.Si	L	56	S-2	Kepala Bappeda DIY
5	Drs. Imam Pratanadi, MT	L	53	S-2	Kepala Biro
6	RA.Prawitaningrum Dwi Lokecwari, S.Sos	P	57	S-1	Kepala Bagian Administrasi
7	Nur Adhib Angayomi, S.S, M.A	P	34	S-2	Kasubbag Tata Persuratan dan Arsip
8	Tri Sumardiyati, S.IP	P	52	S-1	Kasubbag Tata Usaha Biro
9	Sari Wulanti, SE	P	53	S-1	Kasubbag Keuangan
10	Mujiran, S.IP	L	57	S-1	Kepala Bagian Rumah Tangga
11	Sya'bani Runiwati, SE	P	52	S-1	Kasubbag Urusan Rumah Tangga
12	Ambizar, SE	L	58	S-1	Kasubbag Kendaraan
13	Ditya Nanaryo Aji, SH, M.Ec.Dev	L	39	S-2	Kepala Bagian Humas
14	Pujo Semedi, S.Kom, M.Si	L	45	S-2	Kasubbag Publikasi, Media Massa, dan Dokumentasi
15	Anang Fitrianto Spto	L	41	S-1	Kasubbag

	Nugroho, S.Sos				Penyiapan Informasi Kebijakan Pemda
16	Sugiyanta, S.IP	L	56	S-1	Kepala Bagian Protokol
17	Doni Darmawan, S.IP	L	42	S-1	Kasubbag Upacara
18	Raden Ajeng Retna Ispudyastari	P	55	SMA	Kasubbag Tamu
19	Wulan Sapto Nugroho, S.Si.T, M.T	L	38	S-2	Kasubbag Tata Usaha Pimpinan
20	Yohanes Trilani Riyadi, S.IP	L	32	S-1	Staf
21	Nor Eka Yunianta	L	47	S-1	Staf

Sumber : diolah dari data primer, 2021

Teknik penentuan informan dilakukan dengan cara *purposive* yaitu suatu teknik memilih informan dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Informan yang dipilih harus memiliki kualifikasi, kapasitas dan bersinggungan langsung dengan judul penelitian. Hal ini dilakukan agar penulis bisa mendapatkan data yang valid.

### 3. Teknik pengumpulan data

Nazir (2014) menjelaskan bahwa “pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Dalam arti pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan”. Dalam pelaksanaannya menurut Sugiyono (2015), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan teknik gabungan dari keempatnya.

Adapun dalam proses penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Nasution dalam (2014) menyatakan bahwa “observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”.

Pelaksanaan pengumpulan data melalui observasi dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipasi. Menurut Sugiyono (2015) “observasi partisipasi, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian”. Adapun dalam penelitian, penulis melakukan partisipasi aktif atau *active participation* yang menurut Sugiyono (2015) adalah peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan narasumber.

Objek pengkajian dalam penelitian ini terdiri atas tiga komponen yaitu tempat, aktor, dan aktivitas. Menurut Sprandley dalam Sugiyono (2015) objek penelitian dalam penelitian kualitatif terdiri atas tiga komponen yaitu:

- 1) *Place* atau tempat di mana interaksi dalam situasi social yang sedang berlangsung.
- 2) *Actor* atau pelaku yang sedang memainkan peran tertentu.
- 3) *Activity* atau kegiatan yang dilakukan oleh aktor dalam situasi social yang sedang berlangsung.

Peneliti melakukan observasi atau pengamatan terhadap akuntabilitas kinerja pada Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY, di mana *place*-nya adalah kantor Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY, *actor*-nya adalah pegawai pada Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY, dan *activity*-nya adalah akuntabilitas kinerja yang dilakukan di kantor Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY.

b. Wawancara

Arikunto (2013), menjelaskan bahwa “wawancara atau kuesioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari narasumber. Pendapat lain dikemukakan oleh Moleong (2015), bahwa wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Peneliti menggali data menggunakan wawancara semi terstruktur atau *semi structure interview*. Menurut Sugiyono (2015), wawancara semi terstruktur dilakukan secara mendalam/*depth interview* dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan wawancara terstruktur. Dalam melakukan wawancara ini peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara yang hanya garis besarnya tentang pertanyaan kemudian dikembangkan sesuai dengan informasi

yang diperoleh di lapangan. Tujuan peneliti menggunakan wawancara jenis ini adalah untuk menggali informasi yang mendalam mengenai peran iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY. Peneliti berharap dengan wawancara maka informan akan terbuka dalam memberikan informasi yang dibutuhkan. Dalam wawancara ini peneliti akan melakukan pendalaman wawancara kepada Kepala Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY, Kabag, Kasubbag dan Staf.

c. Dokumentasi

Satori (2014) “Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian”. Dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode wawancara dalam penelitian. Dokumentasi merupakan kegiatan untuk melengkapi informasi dan data dengan menelaah buku-buku, arsip dan laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4. Teknik analisis data

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan

dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis secara kualitatif eksploratif karena peneliti ingin menggali secara luas tentang sebab akibat atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu. Dalam hal ini peneliti ingin meneliti tentang akuntabilitas kinerja pada Biro Umum, Humas, dan Protokol Pemda DIY dalam perspektif politik, publik, manajerial, professional, dan personal. Penelitian ini digunakan untuk menjawab dan memecahkan masalah dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh dari objek yang diteliti guna menghasilkan kesimpulan yang kemudian digambarkan sesuai dengan kondisi dan waktu. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa :

“Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan selama proses pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel”.

Analisis dalam penelitian ini lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2015) bahwa “aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti menggunakan langkah-langkah untuk menganalisis data sebagai berikut:

- a) Reduksi data/*data reduction*

Reduksi data menurut Sugiyono (2015), berarti “merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya”. Dengan demikian setelah peneliti turun di lapangan dan mendapatkan data yang banyak dan kompleks dicatat secara teliti dan rinci dilakukan reduksi data agar memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

Sugiyono (2015), menjelaskan bahwa

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data.

Dalam penelitian ini data yang direduksi peneliti meliputi hasil wawancara atau *interview*.

b) Penyajian data/*data display*

Tahap selanjutnya setelah data direduksi adalah penyajian data. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa “Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya”. Dengan menampilkan data, dapat memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam penelitian ini, data yang ditampilkan penulis dalam bentuk analisis data hasil wawancara dan data-data lainnya.

c) Kesimpulan dan verifikasi/*conclusion drawing*



Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2015), menjelaskan bahwa langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi”. Sugiyono (2015), menjelaskan bahwa:

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, karena masalah dalam fokus penelitian ini telah dikembangkan setelah peneliti berada di lapangan. Kesimpulan ini dapat berupa temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebetulnya masih remang-remang/gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas dalam penyelesaian masalah dan penyelesaian cara bertindak.

#### **H. Keabsahan data**

Semua data penelitian valid karena peneliti telah memeriksa keabsahan data melalui konsep yang dikemukakan oleh Nasution (2014) yaitu *pertama*, perpanjangan waktu penelitian. *Kedua*, ketekunan pengamatan. *Ketiga*, triangulasi. *Keempat*, pengecekan sejawat. *Kelima*, kecukupan referensial. *Keenam*, kajian kasus negatif dan *ketujuh*, pengecekan anggota/narasumber. *Kedelapan*, transferability yaitu transfer informasi dari informan kepada peneliti. *Kesembilan*, dependability/hasil penelitian tergantung data yang diperoleh dilapangan. *Kesepuluh*, confirmability/ cek ulang data primer dan sekunder

kepada informan dan institusi yang mengeluarkan data. Metode triangulasi antar data yang diperoleh dilapangan dilakukan melalui *pertama*, metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur yang dilakukan kepada narasumber yang lain. *Kedua*, melakukan pengamatan ulang dilapangan.

Konsep yang dikemukakan Nasution diharapkan mampu menghasilkan penelitian yang mumpuni dan sesuai harapan banyak pihak.

**BAB II**  
**PROFIL**  
**BIRO UMUM HUMAS DAN PROTOKOL PEMERINTAH DAERAH**  
**DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**A. Gambaran umum**

Biro Umum, Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta menurut pasal 86, Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 15 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 53 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah adalah melaksanakan fungsi pendukung perumusan kebijakan strategis bidang umum, kehumasan dan protokol.

Sebelumnya Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah. Namun seiring dengan kebutuhan saat ini dan adanya *over lapping* ketugasan dan fungsi dengan dinas lain yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) dan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD), sehingga dilakukan revisi terhadap Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2018 dengan menetapkan Peraturan Gubernur DIY Nomor 15 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2018.

## **B. Visi dan misi**

### 1) Visi

Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja

### 2) Misi

Kemuliaan martabat manusia Jogja menyanggah Misi “Lima Kemuliaan” atau “Pancamulia”, yaitu :

- a) Terwujudnya peningkatan kualitas hidup-kehidupan-penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan ketrampilan sumberdaya manusia Jogja yang berdaya saing;
- b) Terwujudnya peningkatan kualitas dan keragaman kegiatan perekonomian masyarakat, serta penguatan ekonomi yang berbasis pada sumberdaya lokal (keunikan teritori ekonomi) untuk pertumbuhan pendapatan masyarakat sekaligus pertumbuhan yang berkeadilan;
- c) Terwujudnya peningkatan harmoni kehidupan bersama baik pada lingkup masyarakat maupun lingkup birokrasi atas dasar toleransi, tenggang rasa, kesantunan, dan kebersamaan;
- d) Terwujudnya tata dan perilaku pemerintahan yang demokratis; dan
- e) Terwujudnya perilaku bermartabat dari para aparatur sipil penyelenggara pemerintahan atas dasar tegaknya nilai-nilai integritas yang menjunjung tinggi kejujuran, nurani rasa malu, nurani rasa bersalah dan berdosa apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi dan nepotisme.

### **C. Tugas pokok dan fungsi**

Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2018 sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Gubernur DIY Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah. Biro Umum Humas dan Protokol mempunyai tugas melaksanakan fungsi pendukung perumusan kebijakan strategis bidang umum, kehumasan, dan keprotokolan. Untuk melaksanakan tugas Biro Umum Humas dan Protokol mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan program kerja kebijakan Biro Umum Humas dan Protokol;
2. Penyiapan pelayanan bidang administrasi, tata usaha pimpinan, rumah tangga, kendaraan, kehumasan, serta keprotokolan ;
3. Pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pelayanan bidang administrasi perkantoran ;
4. Penyiapan bahan koordinasi bidang administrasi perkantoran, tata usaha pimpinan, rumah tangga, kendaraan, kehumasan, serta keprotokolan ;
5. Penyelenggara pelayanan kehumasan Pemerintah Daerah ;
6. Penyelenggara pelayanan keprotokolan dan tamu Pemerintah Daerah ;
7. Penyelenggara kerumah tanggaan Sekretariat Daerah ;
8. Pengelolaan sarana dan prasarana Sekretariat Daerah ;
9. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan pimpinan Sekretariat Daerah ;
10. Penyelenggaraan kearsipan Sekretariat Daerah ;
11. Fasilitasi pelantikan Gubernur dan Wakil Gubernur ;

12. Pemantauan dan pengevaluasian pelaksanaan kebijakan bidang administrasi perkantoran, tata usaha pimpinan, rumah tangga, kendaraan;
13. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas biro ;
14. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan ;
15. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi biro.

#### **D. Restra Biro Umum, Humas dan Protokol Tahun 2017-2022**

Rencana Strategis Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY disusun melalui pembahasan yang melibatkan seluruh unit kerja. Di samping itu bahan-bahan penyusunan Renstra Biro antara lain hasil dari evaluasi pelaksanaan program Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY, data dan informasi yang relevan dari seluruh unit kerja, serta dari hasil rapat koordinasi renstra.

Proses yang dilakukan dalam penyusunan Renstra Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY adalah sebagai berikut:

1. Analisis lingkungan organisasi eksternal dan analisis lingkungan organisasi internal, dilakukan terhadap organisasi, tugas, fungsi, pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Umum Humas dan Protokol. Analisis lingkungan organisasi eksternal, dilakukan terhadap keberadaan pimpinan yang akan dilayani serta organisasi (instansi) mitra kerja Biro Umum Humas dan Protokol;
2. Perumusan tujuan dan sasaran tujuan bersifat kualitatif dan menggambarkan kondisi yang ingin dicapai secara bertahap dan berkesinambungan dalam kurun waktu lima tahun. Tujuan yang telah

dirumuskan memberikan arah dalam perumusan sasaran, program, serta kegiatan dalam rangka melaksanakan visi dan misi Biro Umum Humas dan Protokol. Sasaran dan arah kebijakan dalam renstra Biro Umum Humas dan Protokol dirumuskan dengan memperhatikan sasaran dan arah kebijakan dalam RPJMD DIY. sasaran dirumuskan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan setiap tujuan diwujudkan melalui beberapa sasaran.;

3. Perumusan kebijakan dan Program yang dimaksud adalah ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang ditetapkan. Sedangkan program-program untuk mencapai sasaran adalah program-program yang telah ditetapkan dalam RPJMD. Setiap program telah dilengkapi dengan kegiatan pokok sebagai pedoman untuk penyusunan rencana kegiatan.

Rencana Strategis Instansi Pemerintah merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu menjawab tuntutan perembangan lingkungan. Setiap kegiatan yang dilaksanakan pun harus memenuhi asas akuntabilitas yang menuntut setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan harus dipertanggungjawabkan kepada publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Rencana Strategis Satuan Organisasi Perangkat Daerah (Renstra-SOPD) Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY Tahun 2017-2022 merupakan Dokumen Perencanaan berisi rencana program dan kegiatan dan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta sebagai tolok ukur pencapaian kinerja dalam kurun waktu tertentu. Renstra ini disusun berdasarkan pemahaman terhadap lingkungan baik dalam skala nasional, regional maupun local dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau timbul serta memuat visi dan misi kepala daerah yang dijabarkan dalam mebina unit kerja serta kebijaksanaan sasaran dan prioritas sasaran sampai dengan tahun 2022 yang mengaju pada RPJMD DIY Tahun 2017-2022.

Kinerja instansi pemerintah semakin menjadi sorotan masyarakat sejalan dengan iklim yang semakin demokratis dalam pemerintahan. Dalam upaya meningkatkan kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis local, nasional, dan global. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi.

Adapun fungsi Renstra Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY Tahun 2017-2022 dalam penyelenggaraan pembangunan daerah adalah *pertama*, menyediakan dokumen perencanaan bagi Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY untuk kurun waktu tahun 2017-2022. *Kedua*, sinkronisasi tujuan, sasaran, program dan kegiatan Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY dengan



RPJMD DIY Tahun 2017-2022. *Ketiga*, menyediakan bahan serta pedoman untuk penyusunan Rencana Kerja Tahunan Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY Tahun 2017-2022. *Keempat*, meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY beserta seluruh unit kerjanya dalam pelayanan kepada pimpinan yang berkualitas, berkarakter dan berbudaya. *Kelima*, menyediakan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih, bertanggung jawab, dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme sebagai usaha perwujudan *good governance*.

Adanya pandemi *Covid 19* yang merupakan bencana nasional dan ditindaklanjuti dengan adanya Surat Gubernur DIY Nomor 443/5251 tanggal 23 Maret 2020 tentang Tindak Lanjut Upaya Pencegahan dan Penanganan *Covid 19* serta Surat Edaran Gubernur DIY Nomor 050/7022 tanggal 27 April 2020 perihal Redesain Program/Kegiatan RKPD Tahun 2021 dan Penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2017-2022, tema RKPD tahun 2021 berubah. Hal ini ditindaklanjuti dengan redesain dan *refocusing* pada kegiatan-kegiatan dan penganggaran di Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY, baik untuk tahun berjalan (2020), maupun tahun 2021.

#### **E. Struktur Organisasi**

Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2018 sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Gubernur DIY Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur DIY Nomor 53 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Biro

Umum Humas dan Protokol merupakan bagian dari Sekretariat Daerah Pemda DIY yang terdiri dari:

1. Pimpinan : Sekretaris Daerah
2. Pembantu Pimpinan : Asisten Sekretariat Daerah
3. Pelaksana : Biro-Biro yang terdiri dari Bagian-Bagian, dan Bagian-Bagian yang terdiri dari Subbagian-Subbagian
4. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun Biro Umum Humas dan Protokol merupakan unsur Pelaksana di bawah Asisten Sekda Bidang Pemerintahan dan Administrasi Umum, yang terdiri dari:

1. Kepala Biro Umum Humas dan Protokol;
2. Bagian Administrasi, terdiri dari:
  - a. Subbagian Tata Persuratan dan Arsip
  - b. Subbagian Tata Usaha Biro
  - c. Subbagian Keuangan
3. Bagian Rumah Tangga, terdiri dari:
  - a. Subbagian Urusan Rumah Tangga
  - b. Subbagian Kendaraan
4. Bagian Humas, terdiri dari:
  - a. Subbagian Publikasi, Media Massa dan Dokumentasi
  - b. Subbagian Penyiapan Informasi Kebijakan Pemerintah Daerah
5. Bagian Protokol, terdiri dari:

- a. Subbagian Upacara
- b. Subbagian Tamu
- c. Subbagian Tata Usaha Pimpinan

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Pejabat teras Biro Umum Humas dan Protokol Pemerintah Daerah

Istimewa Yogyakarta akan dipaparkan pada tabel II-1 berikut ini :

**Tabel II-1**

**Daftar Pejabat Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
Drs. Imam Pratanadi, MT	Kepala Biro
RA. Prawitaningrum Dwi Lokecwari, S.Sos	Kepala Bagian Administrasi
Nur Adhib Angayomi, S.S, M.A	Kasubbag Tata Persuratan dan Arsip
Tri Sumardiyati, S.IP	Kasubbag Tata Usaha Biro
Sari Wulanti, SE	Kasubbag Keuangan
Mujiran, S.IP	Kepala Bagian Rumah Tangga
Sya'bani Runiwati, SE	Kasubbag Urusan Rumah Tangga
Ambizar, SE	Kasubbag Kendaraan
Ditya Nanaryo Aji, SH, M.Ec.Dev	Kepala Bagian Humas
Pujo Semedi, S.Kom, M.Si	Kasubbag Publikasi, Media Massa, dan Dokumentasi
Anang Fitrianto Sapto Nugroho, S.Sos	Kasubbag Penyiapan Informasi Kebijakan Pemda
Sugiyanta, S.IP	Kepala Bagian Protokol
Doni Darmawan, S.IP	Kasubbag Upacara
Raden Ajeng Retna Ispudyastari	Kasubbag Tamu
Wulan Sapto Nugroho, S.Si.T, M.T	Kasubbag Tata Usaha Pimpinan

*Sumber:* Biro Umum Humas dan Protokol Pemda DIY, 2021

## F. Sumber Daya Manusia

### 1. Latar belakang pendidikan

**Tabel II-2**  
**Latar Belakang Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S-2	9	6,25
2	S-1	33	22,9
3	Sarjana muda	22	15,2
4	D-3	77	53,4
5	SMA	2	1,38
6	SMP	1	0,87
	Jumlah	144	100

Sumber : diolah dari data Biro Umum, Humas, Protokol DIY, 2021

Tabel II-2 diatas menampilkan gambaran secara umum latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di Biro Umum, Humas dan Protokol Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari pemaparan data diatas kita bisa mendapatkan gambaran bahwa mayoritas pegawai yang bekerja memiliki pendidikan diploma tiga.

### 2. Usia

**Tabel II-3**  
**Usia Sumber Daya Manusia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	37	25,6
2	31-40	40	27,7
3	41-50	24	16,6
4	51-60	43	30,1
	Jumlah	144	100

Sumber : diolah dari data Biro Umum, Humas, Protokol DIY, 2021

Tabel II-3 diatas menampilkan gambaran secara umum usia pegawai yang bekerja di Biro Umum, Humas dan Protokol Daerah Istimewa

Yogyakarta. Dari pemaparan data diatas kita bisa mendapatkan gambaran bahwa sebagian besar pegawai sudah berusia lanjut.

## G. Agenda Pimpinan Daerah Istimewa Yogyakarta

### 1. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta

**Tabel II-4**  
**Agenda Mingguan**  
**Bulan September 2020**  
**Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta**

No	Uraian agenda
<b>Minggu pertama</b>	
1	Rapat koordinasi dengan Dinas Kesehatan perihal sinkronisasi data penerima vaksin Covid 19 pada tahun 2021
2	Rapat pembahasan RAPBD 2021 dengan DPRD DIY
3	Rapat evaluasi lintas OPD perihal pelaksanaan kebijakan Penanggulangan Covid 19 di Daerah Istimewa Yogyakarta
4	Virtual Meeting dengan Menteri Maritim dan Investasi perihal pelaksanaan penanggulangan Covid 19 di Daerah Istimewa Yogyakarta
<b>Minggu kedua</b>	
1	Virtual meeting dengan Menteri Perhubungan perihal pembangunan kereta bandara
2	Audiensi dengan Menteri Pendidikan perihal kebijakan pembelajaran daring di Daerah Istimewa Yogyakarta
3	Virtual meeting dengan Walikota dan Bupati SE-DIY dalam rangka evaluasi kebijakan Covid 19 tahun 2020
4	Mendampingi Menteri Perhubungan dan Menteri Maritim meninjau proses penerapan protokol kesehatan di bandara
<b>Minggu ketiga</b>	
1	Meninjau pembagian bantuan Covid 19 di kabupaten Bantul
2	Meninjau pembagian bantuan Covid 19 di kabupaten Sleman
3	Meninjau pembagian bantuan Covid 19 di kabupaten Gunung Kidul
4	Meninjau pembagian bantuan Covid 19 di Kota Yogyakarta
<b>Minggu keempat</b>	
1	Pidato pengarah internal kepada Satgas Covid 19 DIY
2	Pidato pengarah internal kepada Dinas Sosial
3	Virtual meeting dengan presiden perihal implementasi kebijakan Covid 19 di DIY
4	Peninjauan gedung isolasi mandiri di Baciro DIY

Sumber : Biro Umum, Humas dan Protokol DIY, 2020

Dari Tabel II-4 diatas, dapat kita simpulkan bahwa Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki banyak waktu luang untuk memantau progress pembangunan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 2. Wakil Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta

**Tabel II-5**  
**Agenda Mingguan**  
**Bulan September 2020**  
**Wakil Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta**

No	Uraian agenda
<b>Minggu pertama</b>	
1	Audiensi dengan direktur utama Bank BPD DIY
2	Peninjauan dapur umum yang diperuntukkan untuk warga yang menjalani isolasi mandiri di Kota Yogyakarta
<b>Minggu kedua</b>	
1	Peninjauan pembagian sembako Covid 19 di Bantul
2	Audiensi dengan Direktur utama RSUD Sardjito perihal penanganan Covid 19 selama 2020 di DIY
<b>Minggu ketiga</b>	
1	Meninjau gudang farmasi di Kecamatan Jetis untuk melihat persediaan APD bagi tenaga medis DIY
2	Peninjauan kawasan Malioboro
<b>Minggu keempat</b>	
1	Peninjauan penyemprotan disinfektan di Alun-alun utara
2	Rapat pembahasan RAPBD DIY Tahun 2021 mewakili Gubernur DIY yang berhalangan hadir

*Sumber :* Biro Umum, Humas dan Protokol DIY, 2020

Dari Tabel II-5 diatas, dapat kita simpulkan bahwa Wakil Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki banyak waktu luang untuk memantau progress pembangunan dan memberikan masukan kepada Gubernur mengenai kebijakan yang sedang berjalan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 3. Sekretaris Daerah

**Tabel II-6**  
**Agenda Harian**  
**Bulan September 2020**  
**Sekretaris Daerah**

<b>No</b>	<b>Uraian agenda</b>
1	Rapat tim pansel Perusahaan Daerah Air Bersih
2	Rapat koordinasi rencana hibah Kawasan Sumbu Filosofi
3	Audiensi KONI
4	Rapat koordinasi dengan Gubernur DIY terkait pertanahan
5	<i>Talk show</i> online Sewindu Keistimewaan DIY

*Sumber* : Biro Umum, Humas dan Protokol DIY 2020

Dari Tabel II-6 diatas, dapat kita simpulkan bahwa Sekretaris Daerah menjadi ujung tombak koordinasi dan pelaksanaan roda pemerintahan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Aan Komariah, Djam'an Satori. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Abdul Halim. 2014. *Akuntansi Sektor Publik : Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Adam, O.F. & Suzan, Leny. 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. E-Proceeding of Management: Vol. 2, No.3 Desember 2015.
- Al-Tuwajiri, S.A, T.E. Christensen, and K.E. Hughes II. 2004. *The Relations Among Environmental Disclosure, Environmental Performance, and Economic Performance. A Simultaneous Equations Approach*. Accounting, Organization, and Society, 29, 447-471.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ash-Shidiq, E & Wibisono, H. 2018. *Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa sebagai Upaya Pencegahan Korupsi Pengelolaan Dana Desa*. Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang, Vol. 4 (1), Hal 110-131.
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntabilitas Sektor Publik Suatu Pengantar edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.



- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Chopra, Sunil dan Peter Meindl. 2010. *Supply Chain Management: Strategy, Planning, and Operations*. New Jersey: Prentice Hall.
- David Osborne dan Ted Gabler. 1993. *Mewirauahakan Birokrasi, terj Abdul Rasyid*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Gortner, H. F., K.L. Nichols, dan C. Ball. 2007. *Organization Theory: A Public and Nonprofit Perspective, 3<sup>rd</sup> edition*. Belmont, C: Thompson Wadsworth.
- Iskandar, Sentot dan Enceng Juhana. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 86-98 ISSN 2443-2121.
- Kane, Bodie, & Markus. 2001. *Investment Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kasmir. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Mardiasmo. 2013. *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance*. Jurnal Akuntansi Pemerintah. Volume 2 (1).
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2014. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinclair, A. 1995. *The Chameleon of Accountability. Forms a Discourses Accounting Organization and Society*, 219-237.
- Starling, G. 2008. *Managing The Public Sector 8<sup>th</sup> Edition*. Thompson Wadsworth. Boston, M.A. Dalam Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik JKAP Vol 19 No.1 Edisi Mei 2015 ISSN 0852-9213 Hal 4.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Supriatna. 2015. *Strategi Pembangunan dan Kemiskinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF E.
- Turner, Mark dan David Hulme. 1997. *Governance, Administration, and Development*. London: MacMillan Press.
- Wicaksono, K. W. 2017. *Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik*. Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik (JKAP) Vol 19, No 1 Edisi Mei 2015 ISSN 0852-9213.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

### **Peraturan Perundang-undangan dan Dokumen**

- Daerah Istimewa Yogyakarta.2020. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 15 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah. Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2020 Nomor 15
- Jakarta.2015. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986

Laporan Kinerja Pemerintah Tahun 2020

### **Jurnal akuntabilitas**

- Anjarwati, M. (2012). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi

pemerintah. Volume. 4 Nomor 12, Halaman 1117-1120. Diakses dari

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaj/article/view/555/635>

diunduh pada tanggal 8 November 2021 pukul 18.00

Riaristyana (2016). Analisis kinerja instansi pemerintah pada pemerintah

kabupaten ponorogo. Volume. 3 Nomor 17, Halaman 122-128. Diakses

dari [https://jimfeb.ub.ac.id/analisis\\_kinerja\\_instansi\\_pemerintah\\_pada](https://jimfeb.ub.ac.id/analisis_kinerja_instansi_pemerintah_pada_pemerintah_kabupaten_ponorogo/view)

[pemerintah\\_kabupaten\\_ponorogo/view](https://jimfeb.ub.ac.id/analisis_kinerja_instansi_pemerintah_pada_pemerintah_kabupaten_ponorogo/view). Diunduh pada tanggal 8

November 2021 pukul 18.15

Putri Yuliana, Ika (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja

instansi pemerintah. Studi empiris pada organisasi perangkat daerah

kabupaten wonogiri. Volume. 7 Nomor 21, Halaman 101-102. Diakses

dari [http://eprints.umpo.ac.id/4798/faktor-faktor\\_yang\\_mempengaruhi](http://eprints.umpo.ac.id/4798/faktor-faktor_yang_mempengaruhi_akuntabilitas_kinerja_instansi_pemerintah.studi_empiris_pada_organisasi_perangkat_daerah_kabupaten_wonogiri/view)

[akuntabilitas\\_kinerja\\_instansi\\_pemerintah.studi\\_empiris\\_pada\\_organisasi](http://eprints.umpo.ac.id/4798/faktor-faktor_yang_mempengaruhi_akuntabilitas_kinerja_instansi_pemerintah.studi_empiris_pada_organisasi_perangkat_daerah_kabupaten_wonogiri/view)

[perangkat\\_daerah\\_kabupaten\\_wonogiri/view](http://eprints.umpo.ac.id/4798/faktor-faktor_yang_mempengaruhi_akuntabilitas_kinerja_instansi_pemerintah.studi_empiris_pada_organisasi_perangkat_daerah_kabupaten_wonogiri/view). Diunduh pada tanggal 8

November 2021 pukul 18.30