

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab mengapa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) belum optimal dan menganalisis mengapa Indikator Kinerja Utama (IKU) belum menunjukkan indikator kinerja pemerintah yang berorientasi hasil.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, dengan melakukan wawancara semiterstruktur kepada partisipan yang terlibat langsung dalam implementasi SAKIP SKPD, untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi implementasi akuntabilitas kinerja pada tingkat SKPD. Peneliti juga melakukan evaluasi terhadap IKU SKPD dengan pendekatan Cetakbiru Kinerja (*Performance Blueprint*) untuk mengetahui mengapa IKU SKPD belum berorientasi hasil.

Berdasarkan hasil analisis, faktor-faktor yang memengaruhi implementasi akuntabilitas kinerja pada tingkat SKPD, yaitu dukungan data kinerja, kompetensi teknis aparatur, komitmen manajemen, koordinasi antarunit atau satuan kerja, tekanan regulasi, perubahan kebijakan program dan kegiatan, peran Indikator Kinerja Kunci (IKK), konflik kepentingan, kuantitas aparatur, insentif kinerja, alokasi anggaran, dan kondisi geografis. Sedangkan terhadap IKU SKPD, masih terdapat IKU yang berorientasi kuantitas atau kualitas dari usaha (*service delivery outcomes*) dan belum sepenuhnya berorientasi dampak dari kuantitas atau kualitas usaha yang dilakukan (*community outcomes*).

Kata kunci : akuntabilitas kinerja, indikator kinerja, satuan kerja, SAKIP

ABSTRACT

This study aimed to analyze the cause of why the implementation of Accountability System of Government Institution Performance (SAKIP) in the level of Regional Work Unit (SKPD) is not optimum and analyze why the Key performance Indicator (IKU) has not shown result-oriented government performance indicator.

This study used qualitative research method with a study case approach, by conducting semi-structured interviews to the participants directly involved in the implementation of SAKIP SKPD, to determine the factors affecting the implementation of performance accountability in the level of SKPD. Researcher also conducted an evaluation to IKU SKPD with Performance Blueprint approach to find out why IKU SKPD has not result-oriented.

Based on the analysis, the factors that affect the implementation of performance accountability in the level of SKPD are the support of performance data, technical competence of personnel, management commitment, coordination between unit or work unit, regulation pressure, change of program policy and activities, the role of Key Performance Indicator (IKK), conflicts of interest, quantity of personnel, performance incentives, budget allocation, and geographical conditions. While for IKU SKPD, there are IKU with quantity or quality-oriented of the efforts (service delivery outcomes) and not fully impact-oriented of the quantity or quality of the efforts conducted (community outcomes).

Keywords: performance accountability, performance indicator, work unit, SAKIP.