

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu dan mempunyai korelasi baik itu locus maupun fokus pada penelitian ini. Penelitian terdahulu digunakan peneliti untuk mengetahui bagaimana perkembangan penelitian-penelitian yang telah dilakukan terkait *Strategi Penyusunan LPPD*, sehingga peneliti dapat menemukan gap yang dapat peneliti gunakan sebagai bahan pengkajian dan nantinya akan menjadi dasar dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat 2 Jenis Penelitian terdahulu mengenai Strategi Penyusunan LPPD. Adapun hasil-hasil penelitian ini adalah bentuk artikel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu terkait penyusunan LPPD

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Henry Nelson Momuat (2020)	Implementasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) pada Sekretariat Daerah Minahasa Selatan	mengetahui penyusunan LPPD pada sekretariat Daerah Minahasa Selatan	Metode Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini yaitu proses penyusunan LPPD di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan belum sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga hasil yang dicapai tidak maksimal

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
2	Irma Mutia Sari, Azhar dan M. Husni Tahmrin (2021)	Implementasi Kebijakan Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2020 di Pemerintah Kota Pangkalpinang	menganalisa pengimplementasian kebijakan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2020 di Pemerintah Kota Pangkalpinang serta faktor yang menjadi penghambat dan pendukung dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut	Metode Deskriptif kualitatif	pelaksanaan implementasi kebijakan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2020 di Kota Pangkal Pinang sudah terlaksana dengan baik, terbukti dengan telah terlaporkannya LPPD kepada pemerintah pusat secara tepat waktu yakni tidak melewati batas penyempulan yaitu 3 bulan setelah masa anggaran berakhir.
3	Nindy Syafrilia (2020)	Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kota Yogyakarta	Untuk mendeskripsikan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2020	kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kota Yogyakarta sudah dilaksanakan dengan baik.
4	Muhammad Rizky Dwi Putra	Efektivitas Bagian Tata Pemerintahan	untuk mengetahui dan	deskriptif kualitatif	Hasil dalam penelitian ini ialah koordinasi dalam

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
	Panggato, 2022	Dalam Koordinasi Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) di Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah	mendeskripsikan bagaimana efektivitas bagian tata pemerintahan dalam koordinasi penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah (lppd) di kabupaten banggai provinsi sulawesi tengah penyusunan lppd,		penyusunan LPPD antara Bagian Tata Pemerintahan dengan Perangkat Daerah sudah berjalan dengan efektif.
5	Arif Siswadi, 2019	Evaluasi Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Utara	untuk mendeskripsikan mendalam dan menganalisis evaluasi penyusunan LPPD Provinsi Kalimantan Utara	Metode Deskriptif kualitatif	pelaporan LPPD Provinsi Kalimantan Selatan telah dilaksanakan dengan tepat waktu, namun dari sisi validitas laporan yang dihasilkan belum sepenuhnya valid.
6	Darmawati, SH., 2021	Pelaporan Kinerja Kepala Daerah Kepada Pemerintah Pusat Berdasarkan Undang-undang	mengetahui dan memahami pelaksanaan pelaporan kinerja kepala	Yuridis Empiris	Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir telah menyampaikan LPPD sejak 2016-2021 kepada menteri Dalam

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		Nomor 23 Tahun 2014 di Kabupaten Rokan Hilir	daerah kepada pemerintah pusat dan apa saja hambatan dalam penyampaian laporan kinerja tersebut.		Negeri melalui gubernur, sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
7	Veneranda Moi	Determinasi Penghambat Kualitas penyusunan LPPD Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	mengetahui kualitas penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah (LPPD) dengan sub fokus penelitian; (a) relevansi data dan informasi; (b) keandalan dan dapat dibandingkan; (c) kelengkapan data dan informasi. Kedua; identifikasi faktor-faktor penghambat penyusunan laporan	penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data melalui study dokumen dan wawancara.	kualitas penyusunan LPPD Provinsi NTT sebagai media informasi pertanggung jawaban kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah provinsi NTT di pengaruhi beberapa faktor, yaitu; kompetensi sumber daya manusia, evaluasi kinerja mandiri, dan koordinasi.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			<p>penyelenggaraan pemerintahan daerah (LPPD) dengan sub fokus penelitian;</p> <p>(a) kompetensi sumber daya manusia; (b) evaluasi kinerja mandiri (self assessment); (c) koordinasi.</p>		
8	Desyi Yushardiana Putri, 2023	Efektifitas Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses penyusunan LPPD dari tiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam memberikan perhatian dan dalam menyampaikan laporan data kinerjanya ketika diminta oleh tim</p>	Metode kualitatif deskriptif	<p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa proses penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh masih belum efisien namun demikian masih terus adanya upaya dari tim penyusun Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD).</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			<p>penyusun LPPD dan mengetahui kendala yang mempengaruhi koordinasi dan komunikasi sehingga menyebabkan terhambatnya mendapatkan data dari setiap perangkat daerah untuk diserahkan ke Bagian Pemerintahan.</p>		
9	Imam Mashudi dan Budiyawati Mokodompit (2020)	Implikasi Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD) Kabupaten Bolaang Mongondow Utara	<p>untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD) di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara</p>	pendekatan kualitatif dan jenis penulisan deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam dan	implikasi Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD) Kabupaten Bolaang Mongondow Utara berdasarkan fokus penulisan lima aspek yang diteliti pada Inspektorat daerah sudah sesuai dengan jenis data yang diminta oleh bagian tata pemerintahan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
				dokumentas	
10	Esa Meutia (2019)	Akuntabilitas Pemerintah Daerah Dalam Penyajian Informasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (ILPPD) Kota Padang Panjang	Untuk mendeskripsikan akuntabilitas pemerintah daerah dilihat melalui penyusunan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.	studi literatur dan studi lapangan	Komitmen pemerintah daerah dalam mewujudkan good governance yang dibuktikan dengan disusunnya laporan pemerintahan secara akuntabel serta disajikannya informasi pemerintahan daerah yang dipublikasikan kepada masyarakat secara bertanggungjawab.
11	Herry Simon (2020)	Koordinasi Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Pelalawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan	Mengetahui bagaimana pelaksanaan koordinasi penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten Pelalawan di sekretariat daerah Kabupaten Pelalawan	Gabungan metode penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif	Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai coordinator pelaksanaan penyusunan LPPD di kabupaten Pelalawan
12	Hru Puji Suwito (2022)	Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Penyusunan	untuk mengetahui dan menganalisis	kualitatif deskriptif pendekatan induktif	Dalam pelaksanaannya, tim penyusun belum bisa

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Pada Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur	kinerja, faktor penghambat dan upaya mengatasi faktor penghambat aparatur sipil negara dalam penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur.		mendapatkan data dengan cepat karena keterlambatan data, ketidakadaan ketetapan serta keterlambatan petunjuk teknis, belum ada aplikasi LPPD khusus kabupaten Penajam Paser Utara dan tidak adanya sosialisasi atau bimbingan teknis bagi tim penyusun. Upaya dari masalah tersebut yakni dengan jempuk bola terkait data, koordinasi mengenai ketetapan serta percepatan petunjuk teknis, inovasi pembuatan aplikasi, serta pemberian sosialisasi atau bimbingan teknis.
13	Dhimas Prasetyo (2022)	Implementasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Tahun 2022 Pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat	Bagaimana Implementasi Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah tahun 2022	Deskriptif Kualitatif	Implementasi dalam penyusunan LPPD Kabupaten Sumenep dalam hal komitmen pimpinan OPD masih kurang maksimal. Selain

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		Daerah Kabupaten Sumenep	di Kabupaten Sumenep		itu juga berdasarkan hasil penelitian penyediaan sarana dan prasarana dalam penyusunan LPPD Kabupaten Sumenep telah dialokasikan dan dilaksanakan dan masih ditemukan adanya kekurangan berupa kurangnya sarana komputer dan lain-lain
14	Citra Ramadhani Ayu Nur Virdanti , R. Widodo Triputro (2022)	Analisa Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Di Masa Pandemi Covid-19	Mengetahui pelaksanaan penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintah daerah di era covid-19	metode kualitatif eksploratif	Adanya komitmen yang baik dari pimpinan Kabupaten Sleman untuk dapat melakukan penyusunan dan pengumpulan buku LPPD secara maksimal dan tepat waktu. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya SK Tim Penyusunan LPPD, saran serta perhatian khusus pimpinan yang mau ikut terlibat dalam koordinasi penyusunan LPPD. Dalam rangka pengumpulan data

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
					dan penyusunan laporan, koordinasi dengan OPD dan seluruh stakeholder terkait berjalan sangat baik, dibuktikan dengan adanya koordinasi secara rutin melalui tatap muka, daring, whatsapp group maupun telepon karena situasi pandemi covid-19

Sumber; dikelola penulis dari jurnal yang relevan dengan penelitian ini pada tanggal 06 Maret 2024

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Terkait dengan Strategi

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Tri Joko Istanto, 2018	Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul Tahun 2017	Mengidentifikasi factor yang mempengaruhi kinerja di bagian organisasi secretariat daerah Kabupaten Gunungkidul, mengevaluasi/ Menganalisis bagaimana kinerja bagian organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul	Deskriptif	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Gubungkidul berada pada posisi kuadran II, ini menggambarkan bahwa bagian organisasi mempunyai peluang besar, tetapi disilain adanya kendala kelemahan internal
2	Andini Hayrunnisyah, 2023	Analisis Strategi Pengembangan Bisnis PT. KBN	Menganalisis strategi Pengembangan	Deskriptif kualitatif	Hasilnya adalah posisi PT. KPL berada di kuadran

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		PRIMA LOGISTIK (PT. KPL) Jakarta	Bisnis PT. KBN PRIMA LOGISTIK (PT. KPL) Jakarta dengan mengidentifikasi factor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap Perusahaan.		dengan kondisi Perusahaan dapat menerapkan strategi agresif yang sifatnya growth oriented dengan memanfaatkan sumberdaya yang potensial yang telah dimiliki
3	Judith Wira Satya Ambara, 2022	Analisis Strategi Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin	Menganalisis Strategi komunikasi antara pimpinan terhadap pegawai (bawahan) dalam peningkatan kualitas kinerja pada Lembaga Penelitian Universitas Hasanuddin.	Deskriptif kualitatif	Strategi yang dilaksanakan pimpinan terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai meliputi beberapa tahapan, yaitu strategi komunikasi pimpinan dan peningkatan kualitas kerja.
4	Ihsan, 2012	Strategi Peningkatan Mutu MTs Negeri Tambun Di Tolitoli	untuk merumuskan pertama, mengetahui strategi peningkatan mutu, kedua untuk menganalisis faktor pendukung dan penghabat serta upaya mengatasi hambatan dalam peningkatan mutu MTs Negeri	kualitatif deskriptif	strategi peningkatan mutu madrasah masih perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak, khususnya pemerintah, baik Kementerian Agama, Kementerian Pendidikan Nasional maupun Pemerintah Daerah, agar lebih sinergis dalam

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			Tambun di Tolitoli		mengatur dan menetapkan program peningkatan mutu pendidikan

Sumber; dikelola penulis dari jurnal yang relevan dengan penelitian ini pada tanggal 06 Maret 2024

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Administrasi Publik

Istilah Administrasi secara etimologi berasal dari bahasa Latin (Yunani) yang terdiri atas dua kata yaitu “ad” dan “*ministrate*” yang berarti “*to serve*” yang dalam Bahasa Indonesia berarti melayani atau memenuhi. Sedangkan pendapat A. Dunsire yang dikutip ulang oleh Keban (2008:2) "administrasi diartikan sebagai arahan, pemerintahan, kegiatan implementasi, kegiatan pengarahan, penciptaan prinsip-prinsip implementasi kebijakan publik, kegiatan melakukan analisis, menyeimbangkan dan mempresentasikan keputusan, pertimbangan-pertimbangan kebijakan, sebagai pekerjaan individual dan kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa publik, dan sebagai arena bidang kerja akademik dan teoritik.

Pengertian Publik adalah sejumlah manusia yang memiliki kesamaan berpikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki (Syafi'ie dkk dalam Pasolong, 2011:6).

Administrasi publik, menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2008:4) adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Selain itu, Keban juga menyatakan bahwa istilah Administrasi Publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa, yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur pemerintah (Keban, 2008:4).

Teori Administrasi menjelaskan upaya-upaya untuk mendefinisikan fungsi universal yang dilakukan oleh pimpinan dan asas-asas yang menyusun praktik kepemimpinan yang baik. Henry Fayol (1841-1925) menggunakan pendekatan atas manajemen administrasi, yaitu suatu pendekatan dari pimpinan atas sampai pada tingkat pimpinan terbawah.

Fayol melahirkan tiga sumbangan besar bagi administrasi dan manajemen yaitu (1) aktivitas organisasi, (2) fungsi atau tugas pimpinan, (3) prinsip-prinsip administrasi atau manajemen. Selanjutnya Fayol mengemukakan prinsip-prinsip administrasi yaitu :

- a. Pembagian pekerjaan, prinsip ini sama dengan pembagian tenaga kerja menurut Adam Smith, spesialisasi meningkatkan hasil yang membuat tenaga kerja lebih efisien.

- b. Wewenang. Manajer harus memberi perintah, wewenang akan membuat mereka melakukan dengan baik
- c. Disiplin. Tenaga kerja harus membantu dan melaksanakan aturan yang ditentukan oleh organisasi.
- d. Kesatuan komando, Setiap tenaga kerja menerima perintah hanya dari yang berkuasa.
- e. Kesatuan arah, Beberapa kelompok aktivitas organisasi yang mempunyai tujuan yang sama dapat diperintah oleh seorang manajer menggunakan satu rencana. Mengarahkan kepentingan individu untuk kepentingan umum.
- f. Kepentingan setiap orang, pekerja atau kelompok pekerja tidak dapat diutamakan dari kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- g. Pemberian upah, pekerja harus dibayar dengan upah yang jelas untuk pelayanan mereka.
- h. Pemusatan. Berhubungan pada perbandingan yang mana mengurangi keterlibatan dalam pengambilan keputusan
- i. Rentang Kendali, garis wewenang dari manajemen puncak pada tingkatan di bawahnya merepresentasikan rantai saklar.
- j. Tata tertib, orang dan bahan-bahan dapat ditempatkan dalam hal yang tepat dan dalam waktu yang tepat.
- k. Keadilan, manajer dapat berbuat baik dan terbuka pada bawahnya.
- l. Stabilitas pada jabatan personal, perputaran yang tinggi merupakan ketidakefisienan.

- m. Inisiatif, tenaga kerja yang menyertai untuk memulai dan membawa rencana akan menggunakan upaya pada tingkat tinggi.
- n. Rasa persatuan, kekuatan promosi tim akan tercipta dari keharmonisan dan kesalahan dalam organisasi.

Teori administrasi menurut William L. Morrow sebagai berikut :

- a) Teori Deskriptif adalah teori yang menggambarkan apa yang nyata dalam sesuatu organisasi dan memberikan postulat mengenai faktor-faktor yang mendorong orang berperilaku.
- b) Teori Perspektif, adalah teori yang menggambarkan perubahan-perubahan di dalam arah kebijakan publik, dengan mengeksploitasi keahlian birokrasi. Penekanan teori ini adalah untuk melakukan pembaharuan, melakukan koreksi dan memperbaiki proses pemerintahan.
- c) Teori Normatif, pada dasarnya teori mempersoalkan peranan birokrasi. Apakah peranan birokrasi dipandang di dalam pengembangan kebijakan dan pembangunan politik, ataukah peranan birokrasi dimantapkan, diperluas atau dibatasi.
- d) Teori asumtif, adalah teori yang memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha untuk memperbaiki praktik administrasi. Untuk mencapai tujuan ini, teori asumsi berusaha memahami hakikat manusiawi yang terjadi di lingkungan birokratis.
- e) Teori instrumental, adalah teori yang bermaksud untuk melakukan konseptualisasi mengenai cara-cara untuk memperbaiki teknik manajemen, sehingga dapat dibuat sasaran kebijakan secara lebih realistis. Teori ini

menekankan alat, teknik dan peluang untuk melaksanakan nilai-nilai yang telah ditentukan.

Menurut Stephen P. Robbins, teori administrasi meliputi :

- a. Teori Hubungan Manusia. Teori ini dirintis oleh Elton Mayo. Pengembangan Teori Mayo didasarkan pada penemuannya selama memimpin proyek. Mayo bermaksud menguji hubungan antara produktivitas dengan lingkungan fisik. Mayo menangkap bahwa norma-norma sosial, justru merupakan faktor kunci dalam perilaku kerja individual. Karenanya, rangsangan kenaikan upah tidak memacu pekerja untuk bekerja lebih produktif.
- b. Teori Pengambilan Keputusan. Dalam pengambilan keputusan para pemikir menyarankan dipergunakannya statistik, model optimasi, model informasi, dan simulasi. Disamping itu dapat juga dimanfaatkan pengetahuan-pengetahuan yang berasal dari *linear programming, critical path scheduling, inventory models, site location models*, serta berbagai bentuk *resource allocation models*.
- c. Teori Perilaku. Teori ini bermaksud untuk menintegrasikan semua pengetahuan mengenai anggota organisasi, struktur dan prosesnya. Teori ini memahami pentingnya faktor perilaku manusia sebagai alat utama untuk mencapai tujuan.
- d. Teori Sistem. Dalam teori ini, organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang menampilkan karakteristiknya sebagai penerima masukan, pengolah dan penghasil.

- e. Teori Kontigensi. Pada awalnya teori ini dipergunakan pada pengembangan organisasi yang dirancang secara optimal dapat mengadaptasi teknologi dan lingkungan. Teori kontigensi diangkat untuk mencari beberapa karakteristik umum yang melekat pada situasi khusus.

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (siagian,2009:4). The lianggie (dalam pasalong, 2011:3) mendefenisikan administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Pasalong (2011:3) Administrasi adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan yang efisien, efektif, dan rasional. Selanjutnya ia menyatakan administrasi mempunyai dua dimensi yaitu dimensi karakteristik dan dimensi unsur-unsur. Dimensi karakteristik yang melekat pada administrasi yaitu efisien, efektif dan rasional sedangkan dimensi unsur-unsur administrasi yaitu:

- a. Adanya tujuan atau sasaran yang ditentukan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan
- b. Adanya kerjasama baik sekelompok orang atau lembaga pemerintah maupun lembaga swasta
- c. Adanya sarana yang digunakan oleh sekelompok atau lembaga dalam melaksanakan tujuan yang hendak dicapai.

2.2.2 Konsep Strategi

A. Definisi Strategi

Menurut Salusu (2006), strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pada dasarnya, strategi sangat penting untuk dipahami oleh setiap seluruh lapisan strata dalam organisasi mulai dari yang paling tinggi hingga yang terendah, karena strategi dilaksanakan oleh setiap orang pada setiap tingkat dalam rangka efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa strategi merupakan suatu seni dalam menyusun rencana suatu organisasi untuk memastikan tujuan yang ingin dicapai tersebut dapat tercapai dengan baik dan terlaksana dengan efektif. Strategi yang telah ditetapkan diharapkan dapat disesuaikan dengan kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, sehingga strategi dapat dilaksanakan berdasarkan kemampuan dan sumber daya yang ada di dalam sebuah organisasi guna ketercapaian tujuan organisasi.

B. Dimensi-dimensi strategi

Menurut J. Winardi (2003), dimensi dalam strategi pada suatu organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang paling penting dan yang perlu dicapai. Tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran

menyatakan apa saja yang perlu untuk dicapai, kapan hasil-hasil harus dicapai. Dari sasaran-sasaran nilai, menyatakan kearah mana organisasi tersebut menuju, melalui berbagai macam sasaran keorganisasian yang bersifat menyeluruh, yang menetapkan sifat organisasi dan menetapkan target bagi setiap kesatuan organisasinya.

2. Kebijakan-kebijakan yang paling penting dan mengarahkan atau membatasi kegiatan-kegiatan. Kebijakan-kebijakan (policies) merupakan peraturan atau prosedur yang menggariskan batas di dalam mana kegiatan yang akan dilaksanakan. Peraturan-peraturan tersebut demikian seringkali mencapai keputusan-keputusan kontingen, guna menyelesaikan konflik antara sasaran-sasaran spesifik.
3. Tahapan-tahapan tindakan pokok atau program-program yang akan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam batas-batas yang telah digariskan. Program-program menspesifikasi langkah demi langkah tahapan yang perlu dilakukan guna mencapai sasaran-sasaran utama yang ditetapkan. Mereka menyatakan bagaimana sasaran-sasaran akan tercapai di dalam batas-batas oleh kebijakan. Mereka menyatakan bahwa sumber-sumber daya diarahkan ke arah pencapaian tujuan dan dengan apa kemajuan organisasi dapat diukur.

C. Tipe - tipe strategi

Setiap satuan organisasi parti memiliki strategi untuk mencapai tujuan organisasinya sebagaimana yang telah ditetapkan sehingga tujuan suatu instansi dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Tipe stratego yang digunakan dalam organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan tentu tidak sama. Ada beberapa strategi yangdigunakan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Kooten dalam salusi (2018), terdapat beberapa tipe strategi, yaitu antara lain :

1. Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*)

Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif strategis yang baru. pembahasan-pembahasan ini diperluan, yaitu apa yang dilakukan dan untuk siapa.

2. Strategi Program (*Program Strategy*)

Strategi ini memberikan perhatian pada implikasi-implikasi strategis dari suatu program tertentu. Apa dampaknya apabila suatu program tertentu dilancarkan, apa dampaknya bagi sasaran organisasi.

3. Strategi Pendukung Sumber Daya (*Rescourse Support Strategy*)

Strategi ini memastikan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatan sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualits kinerja organisasi. Sumber daya itu dapat berupa tenaga kerja, keuangan dan teknologi.

4. Strategi Kelembagaan (*Instsitutional Strategy*)

Fokus dari strategi kelembagaan ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi.

D. Tahap – tahap Strategi

Menurut Bambang Hariadi (2005) menjelaskan bahwa ada 2 tahap strategi, yaitu :

1. Perumusan

- a. aktor tahap pertama yang mencakup analisis lingkungan didalan mencakup (intern) maupun keluar(ekstern) adalah penetapan visi dan misi, perencanaan dan tujuan strategi.
- b. Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang maksudkan untuk membangun visi dan misinya, merupakan tujuan strategi serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan customer value terbaik.
- c. Identifikasi lingkungan yang akan dimasuki oleh pemimpin. Pemimpin harus mampu menentukan misi untuk mencapai visi yang telah dicita-citakan dalam lingkungan tersebut.
- d. Lakukan analisis lingkungan intern dan ekstern untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi.
- e. Tentukan tujuan dan target.
- f. Dalam sebuah tahap strategi seorang pemimpin atau pengambil keputusan memulai dengan menentukan visinya dan menentukan langkah-langkah di masa depan dalam lingkungan terpilih dan misi apa yang harus ditunaikan atau dilakukan sekarang untuk mencapai cita-cita tersebut.

2. Pelaksanaan

- a. Setelah bagian perumusan strategi diselesaikan maka selanjutnya yaitu merupakan tahap krusial.
- b. Strategi perusahaan adalah tentang pelaksanaan strategi.
- c. Implementasi strategi adalah proses dimana strategi dan kebijaksanaan dilaksanakan melalui pembangunan struktur atau bagan, pengembangan program, budget dan prosedur pelaksanaan.

Implementasi strategi merupakan sebuah langkah yang sulit dalam suatu proses strategi mengingat banyak sekali hal-hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dilapangan dan mungkin tidak sesuai dengan perkiraan semula. Strategi yang berhasil harus didukung perusahaan yang capable dengan seorang pemimpin yang solid, alokasi sumber daya yang cukup, kebijaksanaan yang tepat, budaya, situasi dan kondisi terhadap keberhasilan pelaksanaan strategi.

Menurut teori strategi pemerintahan dari Geoff Mulgan yang menyatakan bahwa *“Public strategy is the systematic use public resourcer and power, by public agencies, to achieves public goods”* yang berarti strategi publik adalah penggunaan sistematis sumber daya dan kekuasaan publik oleh badan-badan publik untuk mencapai tujuan barang-barang milik umum. Strategi Geoff Mulgan ini lebih berbicara mengenai strategi sebagai sistem yang dapat mengatur kekuasaan dan sumber daya yang ada lewat organisasi publik (pemerintah) yang bertujuan untuk kepentingan publik.

Berdasarkan pengertian diatas, indikator strategi pemerintahan diuraikan menjadi 5 yaitu :

- Tujuan (purposes), dapat diartikan sebagai sebuah tujuan membutuhkan misi dan kemampuan untuk menjalankan dan mengimplementasi misi tersebut.
- Lingkungan (environment), indikator dari sebuah lingkungan dapat diukur dari sebuah perubahan yang terjadi pada kondisi sekitar (changes in ambient conditions) dan perubahan pada kesehatan manusia (change of human health).
- Pengarahan (directions), yaitu usaha untuk menggerakkan anggota-anggota atau organisasi hingga berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran tersebut. Bagian dari pengarahan yaitu koordinasi, motivasi, komunikasi dan perintah.
- Aksi (action), yaitu dilihat dari situasi eksternal (luarnya), perangkat yang digunakan dan pengambilan keputusan sangat berkaitan dengan melakukan sebuah tindakan.
- Belajar (learning), pada bagian ini menggunakan metode perbandingan dan identifikasi. Tujuan dari strategi adalah kunci dari arah perubahan masa depan, yang mengarah pada apa yang hendak dikejar waktu yang akan datang dan arahan tersebut harus jelas arah dan tujuannya.

E. Peranan Strategi

Dalam lingkup organisasi, strategi memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan bagi organisasi dalam mencapai tujuan, karena memerlukan keselarasan antara tindakan serta koordinasi dalam mencapai tujuan. Adapun menurut Grant (1999:21) strategi mencakup 3 peranan penting dalam mencapai suatu tujuan manajemen yaitu :

- a. Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan
Strategi sebagai suatu elemen untuk mencapai kesuksesan, strategi sebagai suatu hal yang akan memberikan suatu ikatan hubungan antara hasil-hasil dari ide yang diambil oleh individu atau instansi terkait
- b. Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi
Strategi memiliki peranan penting sebagai sarana koordinasi dan komunikasi agar untuk memberikan kesamaan arah bagi perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- c. Strategi sebagai target
Konsep strategi akan disatukan dengan suatu visi dan misi untuk menentukan di mana perusahaan berada dalam masa yang akan datang. Menetapkan suatu tujuan dapat membantu seorang individu dalam menetapkan suatu strategi sehingga nantinya aspirasi dari tiap individu dapat didengarkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

F. Prinsip - prinsip mensukseskan strategi

Menurut Hatten dan Hatten (1998) dalam Salusu menjelaskan tentang petunjuk untuk mensukseskan strategi :

- a. Strategi harus mempunyai konsistensi dengan lingkungan. Dalam hal ini pembuatan strategi hendaklah jangan bertentangan dengan arus perkembangan masyarakat.
- b. Organisasi jangan hanya membuat satu strategi, keadaan tersebut tergantung pada ruang lingkup kegiatannya.
- c. Strategi yang efektif memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak memisahnya.
- d. Strategi seharusnya lebih memperhatikan pada sesuatu yang merupakan kekuatannya(strengths) dan tidak hanya pada sesuatu hal yang justru adalah kelemahannya(weakness).
- e. Sumber daya adalah sesuatu yang kritis.
- f. Penyusunan suatu strategi juga harus memperhitungkan resiko kecil agar nantinya tidak menjadi sebuah ancaman dalam organisasi.
- g. Strategi hendaknya disusun diatas landasan keberhasilan yang telah dicapai.

Hal-hal yang menjadi tanda-tanda dari berhasilnya suatu strategi terlihat dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait, dan terutama dari para pimpinan teratas, dari semua pimpinan unit kerja dalam organisasi/instansi.

2.2.3 Konsep Otonomi Daerah

Otonomi daerah menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dikeluarkan dalam rangka untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang sudah tidak relevan lagi dengan

perkembangan keadaan, ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Otonomi Daerah adalah pemberian kewenangan kepada pemerintah daerah untuk secara mandiri mengatur dan mengelola urusan daerahnya. Dengan kata lain pemerintah daerah memiliki hak dan kewajiban untuk membuat Keputusan yang berkaitan dengan kepentingan lokal, artinya wewenang dan tanggungjawab di transfer ke tingkat daerah yang lebih rendah dalam hal ini pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dari pemerintah pusat.

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan Prinsip NKRI sebagaimana dimaksud dalam UUD RI 1945. Adapun yang dimaksud dengan Pemerintah Daerah terdiri dari Kepala Daerah dan peneragkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah sedangkan DPRD merupakan Lembaga perwakilan daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Said Ruphina berpendapat agar tujuan pemberian otonomi luas, nyata dan pertanggungjawab kepada daerah dapat dicapai secara maksimal dan penyelenggaraan pemerintahan daerah berjalan secara efektif dan efisiensi, diperlukan penataan-penataan dalam berbagai aspek pemerintahan perlu segera dilakukan.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, prinsip-prinsip pemberian otonomi daerah yang dijadikan pedoman pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan otonomi daerah di laksanakan dengan memperhatikan aspek demokrasi, keadilan, pemerataan, serta potensi dan keanekaragaman daerah.
2. Pelaksanaan otonomi daerah di dasarkan pada otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab.
3. Pelaksanaan otonomi daerah yang luas dan utuh di letakan pada daerah kabupaten/kota sedagkan otonomi daerah propinsi adalah otonomi yang terbatas.
4. Pelaksanaan otonomi daerah harus sesuai dengan konstitusi Negara sehingga tetap terjamin hubungan yang serasi antara pemerintah pusat dan daerah serta antara daerah.
5. Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan kemandirian daerah otonom dan karenanya dalam daerah kabupaten/kota tidak ada lagi wilayah administrasi. Demikian pula di kawasan-kawasan khusus yang di bina oleh pemerintah pusat atau pihak lain seperti badan otorita, kawasan pelabuhan, kawasan perumahan, kawasan industri, kawasan perkebunan, kawasan pertambangan, kawasan kehutanan, kawasan perkotaan baru, kawasan pariwisata dan semacamnya berlaku ketentuan peraturan daerah otonomi.
6. Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan peranan dan fungsi badan legislative daerah, baik sebagai fungsi legislasi, fungsi pengawasan maupun fungsi anggaran atas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
7. Pelaksanaan asas desentralisasi di letakan pada daerah propinsi dalam kedudukan sebagai wilayah administrasi untuk

melaksanakan kewenangan pemerintah tertentu yang dilimpahkan kepada gubernur sebagai wakil dari pemerintah.

8. Pelaksanaan asas tugas pembantuan di mungkinkan, tidak hanya dari pemerintah kepada daerah, tetapi juga dari pemerintah dan daerah kepada Desa yang disertai dengan pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia dengan kewajiban melaporkan pelaksanaan dan mempertanggungjawabkannya kepada yang menugaskan.

Pelaksanaan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang diterapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Masyarakat, meningkatkan kualitas pelayanan public dan meningkatkan daya saing daerah melalui kinerja penyelenggaraan pemerintahn daerah melalui asas umum tata Kelola pemerintahan yang baik (good local governance). Dallah konteks kebijakan desentralisasi tersebut, sebagai sakah satu bentuk pertanggungjawaban atas penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Kepala Daerah dan DPRD, maka Pemerintah Daerah wajib menyampaikan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) setiap tahunnya. Gubernur menyampaikan LPPD Provinsi kepada Presiden melalui Menteri dan Bupati/Walikota menyampaikan LPPD Kabupaten/Kota kepada Menteri melalui Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah. LPPD disampaikan sebagai bahan evaluasi dan pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah oleh Pemerintah Pusat sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

2.2.4 Konsep Strategi Pemerintah

Kinerja secara mentah diartikan sebagai suatu penilaian untuk mengetahui apa yang menjadi akhir yang ingin di capai oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam artian lain kinerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur Tingkat prestasi atau kebijakan yang telah di tetapkan oleh kelompok maupun individu. Beberapa pendapat mengenai kinerja juga di kemukakan oleh beberapa para ahli seperti Keban (2004) berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk rasa atau prestasi. Yang mana hal ini juga sependapat dengan pendapat Mangkunegara (2008) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yakni presttasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai.

Adapun menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) (dalam Pasolong, 2007) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Selain itu Prawirosoentono (dalam Pasolong, 2007) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan berbagai pendapat yang ada, dapat di katakana bahwa konsep kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian yang oleh individu dalam hal ini pegawai maupun kelompok suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi misi dan tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya. Dimana hal ini menjelaskan pula bahwa konsep kinerja berhubungan erat dengan konsep organisasi. Menurut Mooney (dalam Wursanto, 2005) menyatakan bahwa "Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose" (organisasi merupakan bentuk dari setiap perserikatan manusia untuk mencapai satu tujuan bersama) selain itu organisasi juga dipahami sebagai kelompok orang individu yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Yang mana Kumpulan pegawai dalam suatu sistem yang disebut pemerintahan juga termasuk dalam bentuk organisasi, karena dalam pelaksanaannya organisasi pemerintahan memiliki tujuan, sasaran serta struktur pembagian tugas pokok dan fungsi yang jelas.

2.2.5 Analisis SWOT

Analisis Swot merupakan identifikasi sebagai faktor untuk merupuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (Strengts) dan kelemahan (opportunities) namun secara bersamaan juga dapat meminimalkan kelemahan (weaknes) dan ancaman (threats). Keputusan sebuah strategi dalam organisasi perlu mempertimbangkan faktor internal yang termasuk kekuatan dan kelemahan termasuk faktor eksternal yang

mencakup peluang dan ancaman. Oleh karena itu dalam pelaksanaan strategi organisasi penting untuk dilakukan analisis SWOT, sehingga nantinya setiap kekurangan dan peluang bisa ditingkatkan serta kelemahan dan ancaman yang ada bisa di minimalisirkan. Dalam mengidentifikasi berbagai masalah yang timbul dalam prganisai, maka sangat diperlukan penelitian yang sangat cermat sehingga mampu menemukan strategi yang sanagt cepat dan tepat dalam mengatasi ancaman masalah yang timbul salam organisasi. Beberapa pertimbangan yang perlu untuk diperhatiakn dalam mengambil sebuah keputusan antara lain :

A. Kekuatan (Strenght)

Kekuatan adalah sesuatu yang dapat diandalkan atau di unggulkan oleh instansi atau organisasi tersebut contohnya keunggulan dalam bentuk hasil atau keluaran yang dapat diandalkan, memiliki inovasi dan berbeda dengan hasil lainnya. sehingga dapat membuat lebih kuat dari organisasi lainnya. Kekuatan adalah sumber daya, keterampilan, atau keunggulan-keunggulan lain relatif terhadap organisasi lain dan hasil yang dihasilkan oleh organisasi. Kekuatan adalah kompetensi khusus yang memberikan keunggulan komparatif bagi organisasi. Kekuatan terdapat pada sumber daya, anggaran, citra, kepemimpinan organisasi, hubungan antar instansi, dan faktor-faktor lain

B. Kelemahan (Weakness)

Kelemahan adalah suatu kekurangan atau keterbatasan dalam hal sumber daya ada pada organisasi baik itu keterampilan

maupun kemampuan yang menjadi penghalang bagi kinerja organisasi itu sendiri. Keterbatasan dalam sumber daya, keterampilan yang secara serius menghambat kinerja efektif organisasi. Fasilitas, Anggaran, kapabilitas manajemen, keterampilan analisa merupakan sumber klemahan.

C. Peluang (Opportunity)

Peluang merupakan berbagai hal atau suatu kondisi yang menguntungkan bagi suatu organisasi, serta kecenderungan-kecenderungan yang merupakan salah satu sumber peluang, keadaan dan kondisi yang merupakan peluang yang ada diluar suatu organisasi atau instansi juga memberikan peluang berkembang bagi organisasi dimasa depan.

D. Ancaman (Treats)

Ancaman merupakan hal-hal diluar organisasi yang tidak menguntungkan bagi keberlangsungan organisasi, yang mana jika tidak dapat diatasi maka akan menjadi hambatan bagi organisasi baik dimasa sekarang maupun dimasa mendatang. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi organisasi.

Faktor kekuatan dan juga kelemahan yang ada di dalam suatu organisasi, serta peluang dan ancaman merupakan unsur-unsur lingkungan yang dihadapi oleh organisasi yang bersangkutan. Maka dapat dikenal bahwa analisis swot merupakan instrumen yang ampuh dalam melakukan analisis strategi, kemampuan tersebut terletak pada kemampuan para penentu strategi organisasi untuk memaksimalkan peranan faktor kekuatan dan pemanfaatan peluang agar berperan sebagai suatu

alat untuk mengurangi kelemahan yang terdapat dalam suatu organisasi dan menekan dampak ancaman yang timbul dan harus dihadapi

2.2.6 Akuntabilitas

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alenia ke-enpat mengandung arti yang sanget berhubungan erat dengan bagaimana pembentukan pemerintah di Indonesia. Hal tersebut yang dijadikan pedoman atas kewenangan pemerintah dalam menjalankan kinerjanya baik pada Tingkat pusat hingga daerah. Landasan utama dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang baik yang didasari pada akuntabilitas publik yang dijalankan dan tata Kelola pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Akuntabilitas merupakan kewajiban atas suatu Tindakan penyelenggaraan pemerintah dalam hal pengelolaan keuangan, Dimana dari Tindakan tersebut nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada pihak yang memiliki hak yaitu Masyarakat. Konsep ini didasari oleh pendapat beberapa para ahli, antara lain :

Menurut Mariasmo, akuntabilitas merupakan kewajiban pemegang Amanah untuk memberikan tanggungjawab, menyajikan, mengungkapkan dan melaporkan seluruh aktifitas pemerintahan kepada pihak yang telah memberi amanah, yaitu masyarakat.

Sedangkan menurut Romzek dan Dubnick (1998) “akuntabilitas pada dasarnya dimaknakan sebagai Upaya individu atau organisasi untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya yang diharapkan oleh pihak lain”. Berdasarkan pandangan tersebut, akuntabilitas lebih

diartikan sebagai tuntutan moral individu atau organisasi untuk mempertanggungjawabkan segala kewenangan yang telah diberikan kepadanya oleh pemegang otoritas yang lebih tinggi. Dalam hal ini pemerintah daerah menyampaikan pertanggungjawaban kinerjanya kepada pemerintah pusat selaku pemegang otoritas yang lebih tinggi dalam sistem pemerintahan.

Lebih lanjut Koppel (2005) kemudian mengajukan lima dimensi akuntabilitas. Yang mana kelima dimensi tersebut adalah transparansi, liabilitas, kontrol, responsibilitas dan responsivitas. Kelima kategori tersebut tidaklah mutually exclusive, yaitu organisasi bisa saja akuntabel dilihat dari beberapa pandangan. Adapun demikian transparansi dan liabilitas dipandang mendasari konsep akuntabilitas dalam segala bentuk manifestasinya.

a. Transparansi

adalah kondisi dimana seorang individu maupun organisasi dikaakan akuntabel apabila mampu menjelaskan atau menilai Tindakan atau aksinya. Dengan demikian, individu atau organisasi yang akuntabel tidak dapat menyembunyikan kesalahan atau menghindarkan dirinya dari sebuah penyelidikan. Transparansi juga mensyaratkan kebenaran informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan serta kepada publik

b. Liabilitas

Liabilitas merupakan kecenderungan individu untuk dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya sebagai bentuk konsekuensi yang berkenaan dengan kinerja dari Tindakan yang telah dilakukan. Dimana sebuah organisasi dinyatakan akuntabel jika berani mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

c. Kontrol

Seorang individu dalam hal ini birokrat yang akuntabel dibatasi oleh perintah dari para principal. Namun birokrat dan organisasi dibatasi oleh hukum, peraturan dan norma-norma. Dalam pembahasan Kontrol, saat sebuah Lembaga birokrasi mendapatkan perintah atau mandat, maka akuntabilitas dinilai berdasarkan kepatuhan dalam menjalankan perintah tersebut.

d. Responsibilitas

Yang dimaksud dengan reponsibilitas adalah keckapan organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan organisasinya Dimana organisasi dapat dikatakan akuntabel jika mengikuti segenap peraturan yang ada.

e. Responsivitas

Cenderung menekankan pendekatan yang berorientasi pelanggan (customer-oriented) yang berfokus pada tuntutan dari pihak yang dilayani serta kebutuhan atau sasaran-sasaran substantif organisasi. Yang mana organisasi

dikatakan akuntabel jika mampu memenuhi kebutuhan dari populasi yang dilayaninya, dalam hal ini pemerintah melayani kebutuhan Masyarakat.

Berdasarkan kelima konsep tersebut, Koppel kemudian menjelaskan bahwasanya “yang terjadi dalam pelaksanaannya adalah bahwa organisasi hanya mungkin dapat focus pada satu dimensi akuntabilitas pada satu waktu. Hal tersebut terjadi karena sebuah organisasi tidak bisa akuntabel terhadap kelima dimensi tersebut sepanjang waktu”

Adapun konsep akuntabilitas dalam sistem pemerintahan kemudian dijelaskan sebagai suatu konsep etika pada administrasi pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan (*responsibility*), yang dapat dipertanyakan (*answerability*), yang dapat dipersalahkan (*blameworthability*) dan yang mempunyai ketidakbebasan (*liability*). Dimana konsep tersebut merupakan wajib ada dan dilaksanakan oleh pihak-pihak yang diberi kepercayaan serta kewenangan atas sesuatu, dalam konteks ini pihak yang dimaksudkan adalah pemerintah. Karena pemerintahan yang baik membutuhkan akuntabilitas sebagai salah satu sistem pemerintahan yang efektif dan sebagai jembatan antara kepentingan Masyarakat dan pemerintah.

2.3 Critical Review

1. Henry Nelson Momuat (2020) Keterkaitan antara penelitian ini dan penulis adalah pada penggunaan pendekatan yang sama yaitu kualitatif, kemudian penggunaan subjek penelitian yakni Laporan

Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), perbedaannya terdapat pada lokus masalah dan alat analisis yang digunakan

2. Irma Mutia Sari, Azhar dan M. Husni Tahmrin (2021) Perbedaannya terdapat pada alat analisis yang digunakan dimana penelitian yang akan dilakukan fokus pada implementasi dan perbedaan lainnya juga terdapat pada lokus masalah yang diambil.
3. Nindy Syafrilia (2020), ketertarikan penulis pada penelitian ini adalah karena penelitian ini sama-sama memiliki focus tentang penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan memiliki pendekatan penelitian yang sama yakni pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, namun perbedaannya yakni penelitian ini tidak menggunakan teori yang sama dan lokus penelitian yang berbeda
4. Muhammad Rizky Dwi Putra Panggato (2022) penelitian ini memiliki metode penelitian yang sama yakni deskriptif kualitatif dan memiliki sumber data yang sama adapun lokus dan analisis data yang berbeda.
5. Arif Siswadi (2019), penulis tertarik pada penelitian ini karena peneliti memiliki fokus penelitian yang sama yaitu pelaksanaan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan memiliki metode penelitian yang sama, yaitu Deskriptif Kualitatif, namun berbeda untuk lokus penelitian dan analisa berfokus pada evaluasi bukan strategi
6. Darmawati, SH (2021) Ketertarikan penulis terhadap penelitian ini adalah kesamaan dalam objek penelitian yakni pelaporan kinerja kepala daerah, namun berbeda dalam metode penelitian, dimana penelitian ini menggunakan metode Yuridis Empiris dan lokus

dilakukannya penelitian ini yang berbeda dengan penelitian yang akan peneliti tulis.

7. Veneranda Moi, penulis tertarik untuk menanjuk penelitian ini karena memiliki focus dan subjek penelitian yang sama yakni Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) dan membahas tentang hambatan pelaksanaan penyusunan LPPD yang di hadapi oleh sekretariat pelaporan LPPD, Selain itu juga ada upaya untuk memecahkan solusi terhadap hambatan dan kendala yang muncul. Adapun metode penelitian yang berbeda dan lokus penelitian yang berbeda
8. Desyi Yushardiana Putri (2023) ketertarikan penulis pada penelitian ini adalah karena penelitian ini sama-sama memiliki focus tentang penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemenrintah Daerah (LPPD) dan memiliki pendekatan penelitian yag sama yakni pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, namun perbedaanya yakni penelitian ini tidak menggunakan teori yang sama dan lokus penelitian yang berbeda
9. Imam Mashudi dan Budiyawati Mokodompit (2020) Penulis tertarik pada penulisan ini karena adanya kedamaan dalam metode penlitian yakni sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatid dan menggunkana teknik teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi yang sama dengan penulis susun. Objek penelitian juga sama, yakni Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, adapun yang berbeda adalah Lokus dan Fokus penelitian, penulis membahas tentang bagaimana penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

10. Esa Meutia (2019) penelitian ini memiliki objek penelitian yang sama dengan penulis, yakni penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintha Daerah (LPPD) Namun ada perbedaan dalam pemilihan metode penelitian dan lokus penelitian

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah identifikasi pemikiran dari suatu data, fakta, maupun bukti pendukung lainnya untuk menjelaskan alur/gambaran yang akan disusun dalam suatu penelitian. Dengan adanya kerangka berfikir, peneliti dapat menghasilkan rancangan secara komprehensif yang kemudian bermanfaat dalam penafsiran suatu masalah penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

