

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Akuntabilitas

Menurut Setiana dan Yuliani (2017) Akuntabilitas adalah kewajiban dari pemegang amanat/*agent* dan kepala daerah beserta peringkatnya untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala kegiatan yang menjadi tanggung jawab pemegang amanat (*principal*), dan dilaksanakan sesuai dengan hak dan wewenang pemegang amanat.

Menurut Susan Susanto (2013) akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Akuntabilitas merupakan konsep yang kompleks yang lebih sulit mewujudkannya dari pada memberantas korupsi. Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat (Hadiyanti, 2017). Menurut Mardiasmo (2009) Konsep tentang akuntabilitas secara harfiah dalam bahasa Inggris yang biasa disebut dengan *accountability* yang diartikan sebagai “yang dapat dipertanggungjawabkan” atau dalam kata sifat disebut sebagai *accountable*.

Menurut Mardiasmo (2009) pengertian akuntabilitas adalah kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (*prinsipal*) (Hadiyanti, 2017).

Dari berbagai definisi dan penjelasan mengenai akuntabilitas yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik.

2.1.1 Dimensi Akuntabilitas

Akuntabilitas publik adalah landasan utama bagi penyelenggaraan pemerintahan yang baik, dimana aparaturnya pemerintah wajib mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas dan kinerjanya kepada publik. Organisasi pemerintahan, akuntabilitas publik berfokus pada pemberian informasi yang transparan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan penekanan pada keterbukaan kepada publik atau para pemangku kepentingan (Hadiyanti, 2017)

Menurut Anonim (2007) Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik yang terdiri atas lima

dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (*Accountability for Probity and Legality*)

Akuntabilitas hukum terkait dengan dilakukannya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, korupsi dan kolusi.

2. Akuntabilitas Manajerial

Akuntabilitas manajerial dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) adalah pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program juga berarti bahwa program-program organisasi merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan.

5. Akuntabilitas Finansial

Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana atau korupsi.

2.1.2 Alat-Alat Akuntabilitas

Menurut Anonim (2007) Akuntansi publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik yang terdiri atas tujuh alat-alat akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Rencana Strategis

Rencana strategis adalah suatu proses yang membantu organisasi untuk memikirkan tentang sasaran yang harus diterapkan untuk memenuhi misi mereka dan arah apa yang harus dikerjakan untuk mencapai sasaran tersebut. Hal tersebut adalah dasar dari semua perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan suatu organisasi.

2. Rencana Kinerja

Rencana kinerja menekankan komitmen organisasi untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan tujuan, sasaran, dan strategi dari rencana strategis organisasi untuk permintaan sumber daya yang dianggarkan.

3. Kesepakatan Kinerja

Kesepakatan kinerja hubungannya antara dengan yang melaksanakan pekerjaan untuk menyediakan sebuah proses untuk mengukur kinerja dan bersamaan dengan itu membangun akuntabilitas.

4. Laporan Akuntabilitas

Dipublikasikan tahunan laporan akuntansi termasuk program dan informasi keuangan, seperti laporan keuangan yang telah diaudit dan indikator kinerja yang merefleksikan kinerja dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan utama organisasi.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses berjalan untuk merencanakan dan memonitor kinerja. Penelitian ini membandingkan kinerja aktual selama periode *review* tertentu dengan kinerja yang direncanakan. Hasil perbandingan tersebut terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan atau perubahan atas kinerja yang diterapkan dan arah masa depan yang direncanakan.

6. Kendali Manajemen

Akuntabilitas manajemen adalah harapan bahwa para manajer akan bertanggungjawab atas kualitas dan ketepatan waktu kinerja, meningkatkan produktivitas, mengendalikan

biaya dan menekan berbagai aspek negatif kegiatan, dan menjamin bahwa program diatur dengan integritas atau sesuai peraturan yang berlaku.

7. Penilaian Sendiri

Penilaian sendiri adalah proses berjalan dimana organisasi memonitor kinerjanya dan mengevaluasi kemampuannya mencapai tujuan kinerja, ukuran capaian kinerjanya dan tahapan-tahapan.

2.2 Pengertian Pengukuran Kinerja

Menurut Indra Bastian (2006) Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Daftar apa saja yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan perencanaan strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Susan Susanto (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marwansyah (2010) berpendapat bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan

dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Indra Bastian (2006) Pengukuran Kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Praktik pengukuran kinerja instansi pemerintah telah dilakukan setelah dikeluarkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas instansi pemerintah. Menanggapi instruksi tersebut, Lembaga Administrasi Negara dan BPKP menyusun buku pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Hadiyanti, 2017).

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya dari sumber daya manusia (pegawai) yang berada dalam suatu organisasi atau institusi dengan berpedoman pada tujuan yang telah digariskan demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

2.2.1 Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Mardiasmo (2009) Prestasi pelaksanaan program yang dapat diukur akan mendorong pencapaian prestasi tersebut. Pengukuran prestasi yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik untuk perbaikan secara terus-menerus dan pencapaian tujuan dimasa mendatang, secara umum tujuan sistem pengukuran kinerja adalah:

1. Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik (*top down and bottom up*)
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan nonfinansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi
3. Untuk mengakomodasikan pemahaman kepentingan manager level menengah bawah serta memotivasi untuk mencapai *goal congruence*
4. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah untuk memberikan informasi yang lengkap tentang pencapaian kinerja dan bukan sekedar menyajikan laporan keuangan saja. Perencanaan maupun pelaksanaan berbagai program organisasi harus senantiasa berorientasi pada pencapaian misi organisasi.

2.2.2 Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran prestasi pelaksanaan program yang dapat diukur dan memiliki peran krusial dalam mendorong pencapaian hasil yang optimal, dimana pengukuran yang dilakukan secara berkelanjutan memungkinkan untuk mengevaluasi kinerja secara mendalam dan memberikan umpan balik yang esensial bagi organisasi. Umpan balik ini tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi kekuatan

dan kelemahan dalam pelaksanaan program, serta juga menjadi dasar penting untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus sehingga organisasi dapat secara konsisten meningkatkan efektivitas dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mardiasmo (2009) manfaat pengukuran kinerja yang terdiri tujuh adalah sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa pengambilan keputusan diambil secara objektif,
2. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen,
3. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah,
4. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan,
5. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi,
6. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja atau membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
7. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) serta objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

Berdasarkan manfaat-manfaat tersebut dapat disimpulkan bahwa manfaat kinerja adalah sebagai landasan untuk memperbaiki

umpan balik, mengidentifikasi butir-butir kekuatan untuk mengembangkan kinerja dimasa yang mendatang, serta mengidentifikasi butir-butir kelemahan sebagai sarana koreksi dan pengembangan.

2.2.3 Prinsip-prinsip Pemilihan Ukuran Kinerja

Menurut Indra Bastian (2006), pemilihan kinerja untuk instansi mempertimbangkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Proses pengukuran harus melibatkan akuntabilitas publik,
2. Evaluasi kembali ukuran yang ada dan dievaluasi secara rutin. Apabila sudah tidak berguna, maka alasan yang terkait dengan kenyamanan manajemen perlu dikemukakan,
3. Sistem pengukuran akan memonitor, meminimalasi biaya, peningkatan kualitas, pengukuran waktu pelaksanaan produksi, dan penciptaan pengembalian investasi yang wajar,
4. Mengukur kegiatan yang penting, tidak hanya hasil keseluruhan,
5. Sistem pengukuran harus berintegritas dengan strategi organisasi,
6. Pengukuran harus memotivasi kinerja untuk mencapai tujuan (*goal teamwork*)
7. Proses merupakan perangkat yang terintegritas dengan strategi organisasi,
8. Pembagian proses pengukuran disesuaikan dengan mekanisme tim kerja. Apabila tim bekerja dalam kerangka pencapaian tujuan, maka pengukuran lebih pada proses pencapaian tujuan.

Berdasarkan prinsip-prinsip pemilihan ukuran kinerja dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip pemilihan ukuran kinerja adalah harus konsisten dengan tujuan organisasi, mengukur kegiatan yang terpenting saja dimana hasilnya dipergunakan untuk memotivasi tim kerja agar bertujuan organisasi dan proses pengukuran kerjanya harus melibatkan akuntabilitas publik.

2.2.4 Indikator-indikator dalam Pengukuran Kinerja

Menurut Indra Bastian (2006) mendefinisikan indikator kinerja adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen indikator kinerja.

Ada lima elemen indikator kinerja yang terdiri sebagai berikut:

1. Indikator *Inputs* (Masukan)

Menunjukkan sumber daya yang digunakan dalam suatu proses, program, maupun aktivitas untuk menghasilkan keluaran (*output* maupun *outcome*).

2. Indikator *Outputs* (Keluaran)

Meningkatkan jumlah produk atau jasa yang dihasilkan langsung dari suatu proses, program atau aktivitas yang dapat berupa fisik dan non fisik.

3. Indikator *Outcomes* (Hasil)

Menunjukkan tingkat suatu aktivitas, proses, maupun program dalam memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Ukuran ini menggambarkan hasil-hasil aktual yang dicapai dan berbagai efek yang dihasilkan.

4. Indikator *Benefits* (Manfaat)

Sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan, indikator kinerja ini menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru kelihatan/diketahui setelah beberapa waktu kemudian harusnya dalam jangka menengah dan jangka panjang.

5. Indikator *Impacts* (Dampak)

Memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari manfaat baik positif maupun negatif yang diperoleh dari hasil kegiatan. Seperti halnya dengan indikator manfaat, indikator dampak juga pada umumnya baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah atau jangka panjang. Indikator *impacts* ini menunjukkan dasar pemikiran dilaksanakannya kegiatan yang menggambarkan aspek makro pelaksanaan kegiatan.

2.3 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ada kewajiban setiap instansi pemerintah untuk menyusun dan melaporkan penskemaan strategik tentang

program-program utama yang akan dicapai selama satu sampai dengan lima tahun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing instansi dan jajarannya. Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) tersebut dimaksudkan untuk *enforcement* agar masing-masing instansi mempunyai visi, misi, dan strategi untuk mencapai program-program yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi.

Ada beberapa prinsip LAKIP yang terdiri dari tiga prinsip diantaranya sebagai berikut:

1. Prinsip Lingkup Pertanggungjawaban

Adanya responsibility center sehingga lingkungannya jelas. Hal-hal yang dikendalikan (*controllable*) oleh pihak yang melaporkan harus dapat dimengerti oleh pembaca laporan.

2. Prinsip Prioritas

Prinsip prioritas yang dilaporkan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban instansi yang diperlukan untuk upaya-upaya tindak lanjutnya.

3. Prinsip Manfaat

Manfaat laporan ini harus lebih besar dari pada biaya penyusunannya dan laporan harus mempunyai manfaat bagi peningkatan pencapaian kinerja. Beberapa ciri laporan yang baik seperti relevan, tepat waktu, dapat dipercaya, diandalkan, mudah dimengerti, jelas dan cermat, dalam bentuk yang menarik (tegas dan konsisten, tidak kontradiktif antar bagian), berdaya banding tinggi (*reliable*) berdaya uji

(*verifiable*), lengkap, netral, padat, dan mengikuti standar laporan yang ditetapkan.

Berdasarkan prinsip-prinsip LAKIP tersebut dapat disimpulkan bahwa prinsip LAKIP yaitu harus membuat hal-hal penting dan relevan serta transparan mengenai keberhasilan dan kegagalan organisasi pemerintah sehingga LAKIP dapat bermanfaat bagi peningkatan pencapaian kinerja.

2.3.1 Isi dan Manfaat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Isi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan uraian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian visi dan misi serta penjabarannya yang menjadi perhatian utama instansi pemerintah. Isi dari LAKIP adalah sebagai berikut:

1. Perumusan visi, misi, faktor-faktor kunci keberhasilan, tujuan sasaran dan strategi instansi pemerintah,
2. Perumusan indikator kinerja yang terdiri dari masukan (*inputs*), proses (*process*), keluaran (*outputs*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*),
3. Menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan,
4. Ada tidaknya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi pemerintahan yang bersangkutan,
5. Jujur, objektif, transparan dan inovatif,

6. Ada sistem yang mampu menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan.

2.3.2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 29 Tahun 2010 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja

Laporan Akuntabilitas Kinerja (pasal 12) adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Laporan Akuntabilitas Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 yang berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan (Pasal 16 ayat 1). Pencapaian sasaran sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya menyajikan informasi (Pasal 16 ayat 2) tentang:

1. Perbandingan capaian kinerja sampai tahun berjalan dengan target kinerja 5 tahun yang direncanakan,
2. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi,
3. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja,
4. Realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi.

Manfaat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja yang diatur pada pasal 18 diantaranya sebagai berikut:

1. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan,
2. Bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan,

3. Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang,

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini gambaran penelitian terdahulu yang didapatkan oleh peneliti sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	(Hadiyanti, 2017) “Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kabupaten Oku Timur”	Untuk mengetahui - Laporan Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kabupaten Oku Timur.	Analisis Kualitatif	Laporana Akuntabilitas Kinerja Dinas belum sesuai dengan pedoman Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Pariwisata dan Seni Budaya Kabupaten OKU Timur tahun 2015 telah disajikan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010
2	(Santoso, 2013) “Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara “	Untuk mengetahui dan menganalisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang disajikan apakah telah memenuhi fungsinya sebagai	Analisis Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara telah disajikan dengan cukup

		alat penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban serta sesuai dengan Permen PAN Nomor : 29 tahun 2010.		baik dan sesuai dengan Permen PAN No. 29 tahun 2010.
3	(Rohmansyah, 2023) “Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sesuai Permen PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022: Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Malang “	Untuk meneliti pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Malang, disisi lain peneliti juga ingin tau bagaimana pelaksanaan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di kantor tersebut, oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian.	Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang telah melaksanakan pelaporan akuntabilitas kinerja dengan baik setiap tahunnya, meskipun terdapat beberapa indikator kinerja yang tidak mencapai target akibat berbagai faktor, serta hasil capaian kinerja yang fluktuatif dari tahun ke tahun.
4	(Kurniawan, 2020) “Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Kantor	Untuk mengevaluasi keselarasan antar komponen SAKIP di	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor yang mendorong untuk menerapkan SAKIP di KPPN Bandung 1. Faktor tersebut ialah

<p>Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung I) “</p>	<p>KPPN Bandung I menggunakan Performance Blueprint dan menganalisis faktor-faktor yang berperan dalam penerapan SAKIP pada KPPN Bandung I.</p>	<p>isomorfisma koersif dan isomorfisma normatif. Isomorfisma normatif muncul karena kepemimpinan manajer yang baik sehingga dapat meningkatkan profesionalisme pegawai.</p>
<p>5 (Ristyana, 2016) “Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupate Ponorogo”</p>	<p>Untuk mengetahui pemahaman akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Pemerintah Kabupaten Ponorogo dan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta solusi yang dipakai dalam mengatasi permasalah yang terjadi.</p>	<p>Pendekatan kualitatif . 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</p>

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”.
