

Analisis implementasi sistem akuntabilitas kinerja kementerian BUMN tahun 2015-2016 = Analysis of implementation of ministry of SOEs performance accountability system in 2015-2016

Dini Izzati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20457885&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang diterapkan di Indonesia merupakan bentuk komitmen pemerintah untuk mempertanggungjawabkan anggaran yang sudah diberikan. Kementerian BUMN sebagai instansi Pembina BUMN memiliki keharusan untuk mengimplementasikan SAKIP, mengingat potensi BUMN yang besar dan kontribusi BUMN kepada perekonomian negara. Penelitian ini melihat perbandingan implementasi SAKIP di tahun 2015 dan 2016 melalui 5 dimensi dalam kerangka akuntabilitas kinerja di sektor pemerintah, antara lain tujuan yang jelas dan terukur, pengukuran kinerja, umpan balik, evaluasi, dan pemberian insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 3 dimensi pertama sudah terpenuhi di tahun 2015 dan 2016, sedangkan dimensi umpan balik belum terpenuhi di tahun 2015 karena perhatian pimpinan terhadap implementasi SAKIP masih kurang. Pada tahun 2016 terlihat peningkatan dengan dibantu dengan adanya bagian baru khusus menangani manajemen kinerja serta meningkatnya perhatian pimpinan. Tidak adanya pemberian insentif berdasarkan kinerja menjadi dimensi yang tidak terpenuhi di kedua tahun tersebut.

<hr>

ABSTRACT

Government Institution Performance Accountability System SAKIP that implemented in Indonesia is a form of government commitment to account for the budget already given. Considering the huge potential of State Owned Enterprises SOEs , The Ministry of SOEs has the obligation to implement SAKIP. This study looks at the comparison of SAKIP implementation in 2015 and 2016 through five dimensions in the performance accountability framework in the government sector, including clear and measurable goals, performance measurement, feedback, evaluation, and incentives. The results showed that the first 3 dimension has been met in 2015 and 2016, while the dimension of feedback has not been fulfilled in 2015 because the attention of manager on the implementation of SAKIP is still lacking. In 2016, improvements are seen with the help of a new section specifically addressing performance management as well as increased of manager rsquo s attention. The absence of performance based incentives is an unmet dimension in both years.