

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan akuntabilitas mengacu pada situasi yakni didalamnya akuntabilitas mampu berjalan dengan efektif. Secara spesifik, lingkungan tersebut mencakup kondisi individu, tim dan organisasi merasa termotivasi, didorong terinspirasi dan bersedia menerima sebuah tanggung jawab atau kewajibannya. Dunia akuntansi mempunyai konsep pertanggungjawaban yang diketahui dengan *reciprocation accountability*. Menurut Mahsun (2006: 90) *reciprocation accountability* adalah persyaratan yang harus dipenuhi untuk menyusun lingkungan akuntabilitas yang baik. *Reciprocation accountability* memastikan “two wayness” hubungan akuntabilitas berjalan dengan baik. Hal itu menjamin keterbukaan dan mendorong baik transparansi maupun kejelasan.

Khalayak saat ini berbicara mengenai beberapa perusahaan swasta terlibat dalam praktik manipulasi laporan keuangan, seperti menyembunyikan kerugian, menggelembungkan pendapatan, atau melakukan akuntansi kreatif untuk menutupi kinerja yang buruk. Hal ini bertentangan dengan prinsip akuntabilitas karena merugikan pemegang saham dan pihak terkait lainnya dengan menyediakan informasi yang tidak akurat atau tidak dapat dipercaya. Informasi akuntansi memegang peran kunci dalam pengambilan keputusan dan dalam penggunaan informasi yang lebih relevan pada berbagai sektor yang dapat meningkatkan akuntabilitas organisasi (Damayanti *et al.*, 2013).

Hal yang terjadi dalam bidang keuangan utamanya dalam pelaksanaan akuntabilitas yang melibatkan integritas, kejujuran dan moral akan memiliki yang negatif bagi sebuah perusahaan. Hal tersebut dapat berupa an informasi atau laporan untuk menyembunyikan kesalahan atau ampunan dalam melaksanakan tugas. Individu yang tidak bertanggung



jawab secara moral akan merasa terdorong untuk memanipulasi data atau informasi agar terlihat lebih baik (Lubis, 2023 dan Suryandari & Endiana, 2019).

Kasus terkenal dalam sejarah Amerika Serikat yang melibatkan manipulasi laporan keuangan adalah *Enron Corporation*. Perusahaan ini menyembunyikan kerugian dan utang besar dengan menggunakan entitas khusus yang tidak terhubung secara transparan dengan perusahaan utama. Pada tahun 2001, *Enron Corporation* mengajukan kebangkrutan yang mengguncang pasar keuangan. Kasus lainnya yakni *WorldCom*, perusahaan telekomunikasi terbesar kedua di Amerika Serikat yang terlibat dalam skandal akuntansi besar-besaran pada awal tahun 2000-an. Perusahaan ini melakukan akuntansi kreatif untuk menggelembungkan pendapatannya dengan memindahkan biaya operasional ke modal, sehingga menutupi kinerja yang buruk. Pada tahun 2002, *WorldCom* mengajukan kebangkrutan dengan utang lebih dari \$41 miliar. Saat ini, isu-isu terkait akuntabilitas menjadi perhatian publik, terutama ketika tindakan korupsi yang dilakukan oleh manajemen terungkap.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa sistem akuntabilitas di perusahaan tersebut gagal menjalankan peranannya sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pelanggaran yang terjadi. Samkin & Schneider (2010) juga mencatat bahwa ketidakberhasilan dalam menjalankan akuntabilitas manajerial dapat berdampak buruk dan menimbulkan tantangan bagi organisasi. Dalam penelitian Maharani *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa ada faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap aktivitas bisnis di suatu organisasi dan faktor tersebut menjadi penentu utama dalam menilai kesuksesan dan keberhasilan bisnis tersebut. Faktor yang dimaksud ialah lingkungan internal dan eksternal dari suatu bisnis.



lingkungan internal bisnis merujuk pada segala aspek yang berada di kendali langsung perusahaan, seperti sumber daya manusia, aset, struktur organisasi, budaya perusahaan dan elemen-elemen lain yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia suatu

organisasi harus memperhatikan semua aspek kecerdasan manusia secara seimbang. Kemudian, menurut Lewaherilla *et al.*, (2021) kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi adalah manajemen sumber daya manusia.

Merujuk pada cara sebuah organisasi mengelola, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia yang menjadi tulang punggungnya. Pengembangan sumber daya manusia memberikan perhatian yang setara pada aspek intelektual, emosional dan spiritual. Peneliti lain, Thoha & Mubah (2023) berpendapat sama mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam dunia bisnis yang berfokus pada keseimbangan tiga ranah kecerdasan manusia, yaitu kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual, memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan organisasi. Ketiga bentuk kecerdasan di atas sangat penting dan harus dikembangkan dalam kehidupan seseorang, khususnya seorang pemimpin karena kecerdasan intelektual (IQ) diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan aspek kognitif, kecerdasan emosi (EQ) diperlukan untuk mengatasi masalah afektif, dan kecerdasan spiritual (SQ) diperlukan untuk mengatasi kebermaknaan dalam menjalani hidup.

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kecerdasan terhadap efektivitas organisasi. Peneliti lain menurut Rahmania (2016) mengenai tiga kecerdasan yang dimiliki manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas seorang pemimpin sehingga dapat menunjang peningkatan kinerjanya. Selain itu, menurut Su'udiyah (2017) berpendapat sama bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan pada cara seseorang berperilaku etis.

Peneliti lain, Akimas & Bachri (2016) mengemukakan hasil temuannya kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut disebabkan kemungkinan oleh faktor lain yang masih perlu diteliti seperti *attitude*, motivasi dan



semisalnya sebagai hal yang mampu berpengaruh pada peningkatan kinerja. Adapun Pramono & Puspita (2012) menyebutkan bahwa hanya kecerdasan intelektual yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh bahkan dalam pemberian *judgement*.

Salah satu hal yang sering diabaikan adalah bahwa akuntansi bukan hanya tentang kepentingan satu pihak, tetapi juga mengenai kepentingan masyarakat umum. Dengan tingkat akuntabilitas yang tinggi dalam pengelolaan keuangan yang efektif, akan terwujud administrasi yang transparan dan memberikan keyakinan kepada *stakeholder* (Purnamawati, 2018). Dalam hal ini melibatkan kemampuan individu untuk memahami tugas dan pekerjaan, serta untuk memenuhi komitmen yang telah dibuat dalam hal kinerja dan pencapaian tujuan.

Konsep tersebut membenarkan dua ikatan akuntabilitas yang baik. Perihal itu menjamin keterbukaan serta memastikan transparansi ataupun kesadaran (Abdullah *et al.*, 2020). *Reciprocation Accountability* bisa dimaknai sebagai suatu kebijakan atau mekanisme yang melibatkan berbagai suara dan perspektif dalam konteks pertanggungjawaban dan menekankan pentingnya mempertimbangkan kebutuhan berbagai pemangku kepentingan dan mempelajari berbagai bentuk organisasi (Agyemang, 2023). Dalam konsep *reciprocation accountability*, terdapat tanggung jawab untuk mengungkapkan dan memberikan laporan tentang segala aktivitas, terutama dalam hal kinerja keuangan dan administratif, kepada otoritas yang lebih tinggi.

Adapun asimetri informasi akan menciptakan masalah *moral hazard*, ketika seseorang memiliki niat untuk mengejar kepentingannya sendiri di atas



yan bersama dalam hal kepentingan umum. Jika *moral hazard* muncul, itas suatu organisasi akan dipertanyakan sebab transparansi akan sulit dicapai dan hal ini tentu saja dapat memicu penipuan (Sultan *et al.*, 2022).

dengan terbentuknya akuntabilitas, setiap pihak mengetahui bahwa

tindakan mereka akan diawasi dan mereka harus bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil, sehingga mendorong perilaku yang lebih hati-hati dan bertanggung jawab.

Penting bagi perusahaan swasta untuk memahami dan mengelola risiko *moral hazard* dengan cermat sebagai bagian dari upaya mereka untuk meningkatkan akuntabilitas dan integritas organisasi. Hal ini termasuk penerapan kontrol internal yang ketat, peningkatan transparansi dan pengawasan, serta mempromosikan budaya perusahaan yang mendorong pertanggungjawaban dan kepatuhan terhadap nilai-nilai etis.

Dalam praktiknya, Kalla Group dapat memastikan bahwa akuntabilitas berjalan dengan baik, yang membantu menjaga integritas, membangun kepercayaan dan mendorong keberhasilan jangka panjang perusahaan. Salah satu fenomena yang terjadi adalah karyawan yang bekerja di Kalla Group menganut sebuah prinsip yang tertuang di buku *Rumah Kalla Management System* (RKMS). Salah satu prinsip yang mereka pegang adalah prinsip *Good Corporate Governance* yang menjelaskan lebih rinci terkait *accountability*. Selain itu, salah satu misi Kalla Group adalah mengembangkan Sumber Daya Manusia yang unggul, bisnis proses yang efektif dan efisien dan juga pengelolaan keuangan yang profesional dan bersih.

Kalla Group telah menunjukkan komitmennya selama lebih dari 70 tahun. Telah berganti tiga generasi pengelola dan tetap konsisten terhadap akuntabilitas perusahaan melalui penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial. Implementasi tersebut tercermin dalam laporan keuangan yang jujur, komitmen terhadap etika



atau transparansi dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dan sistem rapkan, termasuk *Rumah Kalla Management System* (RKMS) yang terdiri dan pilar untuk mendukung visi dan misi perusahaan. Akuntabilitas adalah aktif yang merupakan hal yang mencakup mekanisme audit internal,

pengambilan keputusan berdasarkan data dan penerapan sistem pengawasan yang ketat.

Selain itu, Kalla Group telah mengadopsi sistem pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing System*) yang memungkinkan pemangku kepentingan dan masyarakat umum melaporkan dugaan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip tata kelola perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa Kalla Group tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja finansial, tetapi juga pada integritas operasional dan tanggung jawab sosial, yang merupakan aspek penting dalam membangun kepercayaan dan reputasi di mata pemangku kepentingan.

Perlu ditekankan bahwa tidak adanya laporan publik bukan berarti Kalla Group tidak memiliki praktik yang buruk, tetapi hal tersebut mampu menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berhasil menjaga integritas dan akuntabilitas dalam operasional mereka. Kalla Group hingga saat ini telah berumur sekitar 71 tahun. Kasim (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa menjamin kelangsungan usaha atau bisnis memerlukan landasan yang kokoh, tidak hanya terbatas pada kesiapan sumber daya ekonomi, namun faktor penentu adalah kesiapan sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, menurut peneliti praktik akuntabilitas memiliki keterkaitan dengan ranah kecerdasan manusia yang mampu menggiring pada hasil akhir maupun kinerja sebuah perusahaan yang akan dikaji berdasarkan fenomenologi.

Menurut Husserl (1991), yang menekankan pentingnya memahami makna sejati suatu fenomena dan memberi penekanan pada pengalaman, serta menghubungkannya dengan makna, ingatan dan gambaran mental.

Fenomenologi Husserl adalah pendekatan filosofis yang mendalam dan kompleks



fokus pada analisis pengalaman subjektif dan struktur kesadaran. Peneliti mengkaji secara mendalam sebuah konsep ranah kecerdasan sehingga mengaplikasikan *reciprocation accountability* hingga manajer dapat berinteraksi dengan masyarakat.

Pendekatan fenomena tersebut dianggap lebih tepat sesuai dengan tujuan penelitian yang tidak hanya mencoba untuk memahami namun juga memperkuat dan melaksanakan prinsip akuntabilitas. Berdasarkan fenomena di atas, persaingan yang sangat ketat dan penuh tantangan diperlukan pengelolaan usaha yang berlandaskan prinsip tata kelola yang baik sehingga dapat bertahan dan tangguh dalam persaingan bisnis guna mencapai visi dan misi perusahaan secara lebih baik. Selain itu, berangkat dari ketidakpahaman peneliti secara mendalam terkait konsep *reciprocation accountability* sebagai landasan sebuah perusahaan dalam mempertahankan keberlanjutannya di dunia bisnis. Dengan demikian, maka penelitian ini ingin mengungkap “Makna *Reciprocation Accountability* Bagi Staf Keuangan Kalla Group”.

1.2 Fokus Penelitian

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka fokus penelitian ini adalah bagaimana makna *reciprocation accountability* berdasarkan perspektif Insan Kalla?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah ada sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap makna *reciprocation accountability* dari Insan Kalla di bagian staf keuangan Kalla Group.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini memberikan kegunaan tambahan pada penelitian akuntansi khususnya makna dari *reciprocation accountability*. Selanjutnya, ini menjadi bukti untuk mengkonfirmasi hakikat akuntansi sebagai ilmu yang bisa dikaji dari paradigma penelitian non-positivism.



1.4.2 Kegunaan Praktis

Memberikan pengertian dan pemahaman mengenai makna dari *reciprocation accountability* khususnya perspektif dari Insan Kalla. Selain itu, penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi Insan Kalla, khususnya dalam memperkuat pemahaman terhadap praktik pertanggungjawaban. Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan yang berharga bagi generasi muda.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori *Stewardship*

Stewardship theory berakar pada psikologi dan sosiologi, dikembangkan untuk menjelaskan kondisi di mana manajer selaku pengelola modal (*steward*) dan bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik (Davis & Donaldson, 1997). Teori ini menyoroti hubungan yang harmonis antara pemilik modal (*principals*) dan pengelola modal (*stewards*) dengan tujuan untuk mewujudkan visi dan misi bersama (Anton, 2010). Teori ini menekankan bahwa individu memiliki sifat bertanggung jawab, dapat dipercaya, memiliki integritas yang tinggi, serta jujur. Sifat-sifat ini tidak hanya diterapkan untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk kesejahteraan bersama dan manfaat masyarakat luas.

Pada *Stewardship theory*, mengacu pada perilaku untuk saling bekerjasama dan kooperatif dalam suatu organisasi. Melalui kerjasama tersebut, maka akan menimbulkan tercapainya tujuan organisasi walaupun memiliki tujuan serta kepentingan yang berbeda-beda, karena pada dasarnya *stewardship theory* menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Terdapat dua pilihan dalam *stewardship theory*, yaitu *self serving* dan pro organisasional. Perilaku *self serving* merupakan perilaku yang cenderung untuk melakukan sesuatu hanya untuk kepentingan diri sendiri. Pada teori ini pemilik modal (*principal*) cenderung akan mengarahkan perilaku *self serving* untuk berperilaku sesuai dengan *stewardship theory*, walaupun mereka memiliki kepentingan yang berbeda-beda.

Apabila kepentingan antara *steward* dan *principal* tidak sama, *steward* akan selalu menomorsatukan adanya kebersamaan. Sebab, *stewardship theory*

nan jika terdapat utilitas yang lebih besar terhadap perilaku kooperatif, itu dianggap sebagai perilaku rasional yang mudah diterima (Anton, 2010). Penerapan teori *stewardship* dalam perusahaan terlihat melalui



pendekatan kepemimpinan yang berbasis kepercayaan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Dalam praktiknya, perusahaan yang mengadopsi teori ini mendorong pemimpin dan manajer untuk bertindak sebagai pelayan atau penjaga yang mengutamakan kepentingan organisasi dan pemangku kepentingan di atas kepentingan pribadi. Misalnya, dalam pengelolaan sumber daya, manajer bertanggung jawab memastikan efisiensi penggunaan aset perusahaan sekaligus memprioritaskan keberlanjutan jangka panjang. Selain itu, teori *stewardship* diterapkan melalui penguatan budaya transparansi, akuntabilitas, dan komunikasi terbuka antara manajemen dan pemilik modal.

Stewardship theory memiliki relevansi yang kuat dengan konsep akuntabilitas perusahaan, karena teori ini menekankan pentingnya tanggung jawab dan integritas dalam mengelola sumber daya organisasi. Dalam konteks akuntabilitas, teori ini memandang manajer sebagai *steward* yang bertugas untuk memastikan bahwa pengelolaan perusahaan dilakukan secara transparan dan sesuai dengan kepentingan pemangku kepentingan, termasuk pemilik modal, karyawan, dan masyarakat. *Stewardship* mendorong pengelola perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek, tetapi juga pada pemenuhan kewajiban etis dan tanggung jawab sosial yang mendukung keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, *stewardship theory* menjadi kerangka kerja yang relevan dalam membangun sistem pelaporan yang transparan, memastikan pertanggungjawaban terhadap penggunaan sumber daya, serta menciptakan kepercayaan antara perusahaan dan pemangku kepentingan.

2.2 Konsep Akuntabilitas



akuntabilitas adalah prinsip fundamental dalam pengelolaan keuangan yang penting untuk memastikan transparansi, integritas dan tanggung jawab dalam setiap tindakan dan keputusan. Konsep ini melibatkan kewajiban

sdsk entitas atau individu untuk memberikan laporan yang jelas dan akurat mengenai keuangan, tindakan dan hasil bisnis kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti pemegang saham, klien, pemerintah dan masyarakat umum. Akuntabilitas mencakup pemantauan yang ketat terhadap penggunaan dana, pencatatan yang teliti atas transaksi keuangan, serta ketaatan terhadap regulasi dan standar akuntansi yang berlaku. Pelaksanaan akuntabilitas dengan melaksanakan prinsip-prinsip *good governance* sangat berguna di tiap organisasi yang meliputi transparansi serta rasa keadilan, perihal ini bertujuan supaya organisasi tersebut dipercaya oleh *stakeholder*, maka tiap organisasi di pemerintahan maupun non pemerintahan diwajibkan melakukan prinsip akuntabilitas (Andriani & Atmadja, 2022).

Pada dasarnya akuntabilitas melahirkan ekspektasi tertentu yang harus bisa dijelaskan, dijustifikasi dan dipertanggungjawabkan oleh organisasi (Asri *et al.*, 2023). Akuntabilitas adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk memberi jawaban atas tindakan dan keputusan yang diambil kepada otoritas yang lebih tinggi atau masyarakat secara luas. Beberapa aspek penting dari konsep akuntabilitas, termasuk transparansi, integritas dan keterbukaan (Alfedo *et al.*, 2020; Gani & Suparman, 2023; Idawati & Eleonora, 2020; Juniaswati & Murdiansyah, 2022).

Transparansi berkaitan dengan kemampuan untuk memberikan informasi yang jelas dan terbuka tentang tindakan dan keputusan yang diambil. Integritas berkaitan dengan kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan jujur dan adil. Keterbukaan berkaitan dengan kemampuan untuk memberikan akses terbuka dan mudah bagi pihak-pihak yang berkepentingan



peroleh informasi tentang tindakan dan keputusan yang diambil.

Wallace (1999) dalam penelitiannya berpendapat bahwa akuntansi penting

akuntansi harus mencerminkan tantangan, perbaikan dan perubahan

masyarakat yang dicita-citakan orang. Hopper *et al.*, (2017) memberikan makna dan peran akuntansi yang luas:

“Akuntansi sebagai keterlibatan dalam akuntabilitas semua konstituen dalam masyarakat dan memberikan informasi untuk perencanaan dan pengendalian yang diarahkan pada tujuan pembangunan yang lebih luas. Dengan demikian akuntansi bukan hanya alat ekonomi tetapi juga sosial dan sarana politik untuk membantu meningkatkan kualitas hidup orang miskin dan untuk memungkinkan mereka memperoleh partisipasi yang lebih besar dalam demokrasi. Hal ini hadir dalam interaksi sosial bukan hanya laporan formal, dengan kata-kata bukan hanya angka, dan tidak boleh memantau hanya aliran keuangan tetapi juga faktor sosial dan lingkungan.”

Akuntabilitas diterapkan dalam sebuah perusahaan seiring dengan meningkatnya peran swasta dan masyarakat dalam pengelolaan dan pengawasan (Iswahyudi *et al.*, 2016). Saat ini, perusahaan-perusahaan tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk mencapai laba dan pertumbuhan, tetapi juga harus bertanggung jawab kepada berbagai pihak yang terlibat dalam operasi perusahaan. Dalam era di mana perusahaan-perusahaan memiliki dampak yang signifikan pada masyarakat dan lingkungan, akuntabilitas memainkan peran sentral dalam memastikan bahwa kegiatan bisnis tidak merugikan masyarakat atau alam. Hal tersebut berarti perusahaan harus melakukan pelaporan yang jelas mengenai praktik bisnis, dampak sosial dan lingkungan, serta bagaimana karyawan mematuhi regulasi dan standar etika. Masyarakat semakin sadar akan hak-hak sebagai konsumen dan warga negara.

Selain itu, diharapkan transparansi dan akuntabilitas dari perusahaan-perusahaan dalam hal produk, layanan dan dampak pada masyarakat. Hal tersebut mendorong perusahaan untuk lebih berfokus pada praktik bisnis yang berkelanjutan, sosial dan lingkungan serta untuk berkomunikasi secara terbuka



para pemangku kepentingan. Damayanti *et al.*, (2013) dalam nyanya menyebutkan bahwa akuntabilitas dipandang sebagai sebuah ran dan keinginan individu atau organisasi untuk memberikan

penjelasan, alasan atau laporan mengenai apa yang telah dilakukan, sedang dilakukan atau direncanakan. Dengan demikian, akuntabilitas adalah prinsip yang tidak hanya membantu perusahaan menjaga reputasi dan integritasnya, tetapi juga merupakan bagian integral dari praktik bisnis yang berkelanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Akuntabilitas memastikan bahwa perusahaan bertanggung jawab atas dampak yang ada pada masyarakat dan lingkungan. Hal tersebut menjadi lebih penting seiring dengan peran yang semakin besar dari swasta dan masyarakat dalam penyelenggaraan bisnis dan pembangunan.

2.3 Reciprocation Accountability

Reciprocation Accountability dapat dimaknai sebagai suatu kebijakan atau mekanisme yang melibatkan berbagai suara dan perspektif dalam konteks pertanggungjawaban dan menekankan pentingnya mempertimbangkan kebutuhan berbagai pemangku kepentingan dan mempelajari berbagai bentuk organisasi (Agyemang, 2023). Akuntabilitas merupakan komponen utama dari *good corporate governance*, termasuk pelaksanaannya dianggap begitu penting yang meliputi transparansi dan rasa keadilan, bertujuan agar organisasi tersebut diyakini oleh *stakeholder* (Andriani & Atmadja, 2022). Dalam konsep *reciprocation accountability*, terdapat tanggung jawab untuk mengungkapkan dan memberikan laporan tentang segala aktivitas, terutama dalam hal kinerja keuangan dan administratif, kepada otoritas yang lebih tinggi.

Reciprocation accountability adalah konsep akuntabilitas yang melibatkan hubungan timbal balik antara pihak yang bertanggung jawab dan pihak yang meminta pertanggungjawaban (Abdullah *et al.*, 2020). *Reciprocation Accountability* memastikan dua kunci hubungan akuntabilitas berjalan dengan



tersebut menjamin keterbukaan dan mendorong transparansi, kesadaran (*transparency*) maupun kejelasan (*clarity*). Dengan adanya konsep *reciprocation*

accountability, seseorang atau *group* yang berada dalam satu organisasi mampu melaksanakan apa yang dimaksud dengan *quid pro quo relationship*.

Maksud hal tersebut bahwa yang memiliki wewenang bertanggung jawab untuk memberikan kecukupan arahan, pedoman dan sumber daya begitu juga usaha untuk menghilangkan atau mengurangi kinerja (Mahsun, 2006). Lebih lanjut, *quid pro quo relationship* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan di mana satu pihak memberikan sesuatu kepada pihak lain dalam pertukaran atas sesuatu yang diharapkan atau diinginkan dari pihak tersebut. Dalam konteks bisnis, *quid pro quo relationship* dapat merujuk pada kesepakatan atau pertukaran di mana satu pihak memberikan barang, jasa atau manfaat lainnya kepada pihak lain dengan harapan bahwa pihak lain akan memberikan kompensasi atau manfaat yang setara dalam bentuk yang diinginkan. Konsep ini menekankan pentingnya keterlibatan kedua belah pihak dalam proses akuntabilitas.

Media *reciprocation accountability* tidak terbatas pada laporan pertanggungjawaban saja, akan tetapi pula mencakup aspek-aspek kemudahan pemberi mandat guna memperoleh data, baik secara langsung ataupun tidak langsung, secara lisan maupun tulisan, sehingga *accountability* bisa berkembang pada area bisnis yang mengutamakan keterbukaan selaku landasan pertanggungjawaban (Hanifah & Praptoyo, 2015).

Tanggung jawab timbul akibat terdapatnya pendelegasian wewenang dari tingkatan manajemen yang lebih besar ke tingkatan manajemen yang lebih rendah. Untuk bisa dimintai pertanggungjawaban, manajemen tingkatan yang lebih rendah wajib mengetahui secara pasti wewenang apa saja yang



sikan kepadanya oleh atasan serta berkewajiban bertanggungjawabkan penerapan wewenang tersebut.

Berdasarkan sikap tanggung jawab (*reciprocation accountability*), pimpinan bisa mendelegasikan wewenang ke tingkatan manajemen di bawahnya dengan lebih efektif tanpa memantau secara totalitas aktivitas perusahaan. Seorang pemimpin sepatutnya dituntut untuk mempunyai *reciprocation accountability* dalam melaksanakan kepemimpinannya. Prinsip ini mencerminkan nilai-nilai seperti rasa adil, kejujuran dan tanggung jawab dalam hubungan antarindividu atau dalam masyarakat secara lebih luas.

Dalam berbagai konteks, *reciprocation accountability* bisa memiliki implikasi yang beragam. Misalnya, dalam konteks penerimaan hadiah atau bantuan finansial, orang yang menerima hadiah atau bantuan diharapkan untuk memberikan tindakan balasan, seperti mengucapkan terima kasih atau mungkin memberikan hadiah atau bantuan kembali di masa depan. Namun, penting untuk diingat bahwa cara *reciprocation accountability* diinterpretasikan dan dijalankan dapat bervariasi dalam budaya, nilai-nilai sosial dan konteks yang berbeda. Konsep ini juga dapat berhubungan dengan tanggung jawab moral dan etika dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan pribadi, bisnis dan masyarakat secara umum.





Optimized using
trial version
www.balesio.com