

**ANALISIS KEPEMIMPINAN BUPATI PERIODE 2010-2021
DALAM PENINGKATAN NILAI AKUNTABILITAS
KINERJA PEMERINTAH KABUPATEN TANA TORAJA**

Rudy Irwan Suhadi
NIM: E 01220 1006



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
AS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
M A K A S S A R**



2 0 2 4

TESIS

ANALISIS KEPEMIMPINAN BUPATI PERIODE 2010-2021 DALAM PENINGKATAN NILAI AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH KABUPATEN TANA TORAJA

RUDY IRWAN SUHADI

NIM: E 01220 1006

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal
28 Agustus 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Pada

Program Studi Magister Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Tugas Akhir,



Prof. Dr. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si

Nip. 19601231 198601 1005

Ketua Program Studi

asi Publik,



nt. M.Si

103 2001

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin,



Prof. Dr. Phil Sukri, S.IP, M.Si

Nip. 19750818 200801 1008

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS KEPEMIMPINAN BUPATI PERIODE 2010-2021 DALAM PENINGKATAN NILAI AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH KABUPATEN TANA TORAJA

Disusun dan di ajukan
oleh:

RUDY IRWAN SUHADI
NIM: E 01220 1006

Telah di periksa dan siap untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji



Ketua,

Prof. Dr. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si

Nip. 19601231 198601 1005

Anggota,

Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, M.AP

Nip. 19720507 200212 1001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik,

Dr. Hj. Gita Susanti, M.Si

Nip. 19650311 199103 2001



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul “Analisis Kepemimpinan Bupati Periode 2010-2021 Dalam Peningkatan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Tana Toraja” adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing Prof. Dr. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si sebagai Pembimbing Utama dan Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, M.AP sebagai Pembimbing Pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasikan di Jurnal Legal Brief, Volume 13 Nomor 3 2024, pp 660-669, Published by: IHSA Institute (Institut Hukum Sumberdaya Alam) sebagai artikel dengan judul “*Analysis of the Regent's Leadership Style in Improving the Performance of Civil Servants in Tana Toraja District*”. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa Sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 28 Agustus 2024



Rudy Irwan Suhadi
E 0122 01 006



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan Puji Syukur ke Hadirat Allah SWT yang atas Rahmad, Taufiknya dan HidayahNya sehingga penelitian ini dapat selesai dilaksanakan. Salam dan Salawat kepada junjungan Nabi Besar Muhammad ﷺ nabi akhir zaman yang mengantarkan manusia dari masa kegelapan menuju rahmat Allah SWT. Penelitian yang bertema Analisis Kepemimpinan Bupati Periode 2010-2021 dalam Peningkatan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Tana Toraja ini locus penelitian pada Pemerintah Daerah Tana Toraja di mana Peneliti bekerja sebagai ASN sekaligus melakukan penelitian resmi sejak tanggal 22 Agustus sampai dengan 24 Oktober 2022, dan Alhamdulillah baru sekarang bisa terselesaikan.

Penelitian yang sempat terkendala waktu dikarenakan selain tugas-tugas pokok sebagai ASN yang sebenarnya menjadi pendukung dalam penelitian kualitatif ini, namun dalam mendapatkan data yang sangat mendalam diperlukan waktu yang tidak singkat. Hal ini dikarenakan dalam meneliti kepemimpinan informan sangat sulit mengemukakan sisi negatif dari seorang pemimpin. Alasan-alasan informan dapat berupa masih kerabat, loyalitas, masih dan atau takut kehilangan jabatan dan lain sebagainya. Adapun tehnik dalam mencapai data tersebut dapat dilihat dalam Bab IV laporan ini. Namun Alhamdulillah data-data yang diperlukan sekiranya dianggap cukup untuk dilaporkan sebagai hasil penelitian untuk diajukan dalam Seminar Hasil sebagai syarat kelulusan mencapai gelar Magister Administrasi Publik.

Tak lupa peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan petunjuk dan perlindungan kepada penulis. Penulis juga ingin menyampaikan terimakasih kepada orang-orang yang mendukung penelitian ini baik secara langsung dan tidak langsung kepada peneliti sehingga peneliti dapat meneliti sebagaimana harapan. Oleh karenanya dengan tulus terimakasih saya sampaikan kepada orang yang diantaranya adalah:

1. Yang tercinta Ibunda saya yang telah melahirkan dan membesarkan serta mengirimkan do'a-do'anya untuk penulisi sehingga Allah senantiasa ridho kepada penulis, InsyaAllah kasih sayang beliau tidak akan pernah dapat terbalaskan.
2. Terima kasih kepada Prof. Dr. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si sebagai Pembimbing Utama dan Bapak Dr. Muhammad Tang Abdullah sebagai pembimbing atas pendamping atas konsultasi dan motivasi yang dilakukan selama melaksanakan



ai selesainya tesis ini pada Prof. Dr. Phil Sukri, S.IP, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Politik dan Dr. Hj. Gita Susanti, M.Si sebagai Ketua Program studi istrasi Publik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis ilmu Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik anuddin.

4. Kepada Bupati Tana Toraja Bapak Theopilus Allorerung, SE yang telah meluangkan waktunya dan memberikan izin kepada peneliti untuk menggali data-data kepemimpinan yang sedang beliau laksanakan maupun gaya kepemimpinannya yang lalu dan memberikan izin untuk melakukan penelitian di Pemerintah Kabupaten Tana Toraja.
5. Mantan Penjabat Sekda/Ass Administrasi Umum Sekretariat Daerah, para Anggota DPR, Para Kepala Dinas, Kepala Bahagian, Tokoh masyarakat Tana Toraja yang telah memberikan data baik secara transparan ataupun yang terekam dalam percakapan tanpa disadari mohon maaf sekiranya terjadi unsur penyadapan pembicaraan yang tidak disadari.
6. Para informan baik dari unsur ASN maupun yang Non ASN, para staf birokrasi Pemda Tana Toraja berbagai eselon, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu di mana telah rela menjadi informan menyangkut Akuntabilitas kinerja Pemerintah.
7. Terima kasih kepada mereka yang sangat saya cintai, Yuliana Sirande Rante Allo, S.Sos (istri), anak-anakku Ibrahim Virgiawan Rambulangi, Cinta Amal Rasuli, Muhammad Jibril Yasin dan Muhammad Rifad, yang membantu dan memberikan motivasi yang sangat dalam kepada peneliti sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan.

Tesis ini tak akan terwujud tanpa dukungan anda semua. Saya sadari bahwa penelitian dan hasil laporan ini tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan, sekiranya pada akhirnya dapat di perbaiki. Akhir kata kebenaran dari Allah Alhaqqu mirrabbika, kehilafan datangnya dari penulis dan semoga Allah senantiasa melimpahkan Rahmad dan PetunjukNya, Amin

Tana Toraja, 2024
Peneliti/ Penulis

Rudy Irwan Suhadi



ABSTRAK

RUDY IRWAN SUHADI; Judul : **“Analisis Kepemimpinan Bupati Periode 2010-2021 Dalam Peningkatan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Tana Toraja”**, dibimbing oleh Muh. Akmal Ibrahim, dan Muh. Tang Abdullah

Sebagai Motivator di dalam tubuh setiap organisasi Pemerintah Daerah, Bupati dituntut memiliki kemampuan yang handal dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Kepimpinan yang spesifik dari masing-masing bupati dianggap mempengaruhi Kinerja para ASN secara umum dan akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah. Bupati berkewajiban memberikan perhatian kepada pegawai seperti membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungan organisasi agar memicu semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan Bupati senantiasa akan berpengaruh kepada Akuntabilitas Kinerja sumberdaya di dalamnya dimana ASN juga merupakan elemen penting dalam dimensi keberhasilan otonomi daerah yang partisipatif, responsive dan akuntabel, lebih mandiri sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dan Nilai Akuntabilitas kinerja yang tinggi. Kepemimpinan Bupati Tana Toraja masing masing memiliki peran dominan pada setiap priodenya. Penelitian yang bertema Analisis Kepemimpinan Bupati Periode 2010-2021 Dalam Peningkatan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Tana Toraja, didesain dengan metode Kualitatif study kasus untuk mendeskripsikan fenomena kepemimpinan Bupati serta bagaimana dampaknya terhadap Peningkatan nilai Akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah. Locus penelitian ini, dilaksanakan pada Pemeritah Daerah Kabupaten Tana Toraja dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, melakukan pengamatan actual dan secara purposive dan melakukan wawancara kepada informan yang dianggap objektif dan relavan. Hasil penilitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan partisipatif dilaksanakan dalam Periode kepemimpinan 2010-2015 dan Kepemimpinan Paternalistik dilaksanakan pada masa periode 2016-2021.

Kata Kunci : Kepemimpinan Bupati, Nilai Akuntabilitas Kinerja, Pemerintah Daerah



ABSTRACT

RUDY IRWAN SUHADI; Title: "**Analysis of the Regent's Leadership of the 2010-2021 Period in Improving the Performance Accountability of the Tana Toraja Regency Government**", supervised by Muh. Akmal Ibrahim and Muh. Tang Abdullah

As a motivator within each Local Government organisation, the Regent is required to have reliable abilities in carrying out management functions. The specific leadership of each regent is considered to affect the performance of ASN in general and the accountability of Local Government performance. The Regent is obliged to pay attention to employees such as fostering, mobilising and directing all the potential of employees within the organisation in order to trigger high morale for the achievement of organisational goals. The Regent's leadership will always affect the Performance Accountability of the resources in it where ASN is also an important element in the dimensions of the success of participatory, responsive and accountable regional autonomy, more independent in accordance with the principles of good governance and high performance Accountability Value. The leadership of each Tana Toraja Regent has a dominant role in each period. The research entitled Analysis of the Regent's Leadership of the 2010-2021 Period in Improving the Accountability Value of Tana Toraja Regency Government Performance, is designed with a qualitative case study method to describe the phenomenon of the Regent's leadership and how it impacts on improving the Accountability value of Local Government performance. The locus of this research, carried out in the Regional Government of Tana Toraja Regency where the researcher is the key instrument, making actual and purposive observations and conducting interviews with informants who are considered objective and relevant. The results of this study indicate that participatory leadership was implemented during the 2010-2015 leadership period and Paternalistic leadership was implemented during the 2016-2021 period.

Keywords: Regent Leadership, Performance Accountability Score, Local Government



Optimized using
trial version
www.balesio.com

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PENGANTAR	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAKS	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tinjauan Teori	5
1.3.1. Kepemimpinan	5
1.3.2. Akuntabilitas Kinerja	13
1.3.2.1 Akuntabilitas	13
1.3.2.2 Kinerja	15
1.3.3. Hubungan Antara Kepimpinan dan Kinerja	17
1.3.4. Kepemimpinan Pemerintah Daerah dan Akuntabilitas Kinerja	18
1.3.5. Kerangka Analisis	20
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	20
1.5. Tujuan Penelitian	20
1.6. Manfaat Penelitian	20
BAB II METODE PENELITIAN	22
2.1. Jenis Penelitian	22
2.2. Lokasi penelitian	22
3.3. Sumber Data	22
3.4. Teknik pengumpulan data	22
3.4.1. Wawancara Mendalam (<i>indepth Interview</i>)	22
3.4.2. Teknik observasi	23
3.4.3. Teknik Triangulasi	23
3.4.3.1. Triangulasi data	23
3.4.3.2. Triangulasi sumber	24
PEMBAHASAN	27
1.1.1. Umum Kabupaten Tana Toraja	27
1.1.2. Kabupaten Tana Toraja	27



3.1.2.	Sejarah Singkat Mengenai Asal Usul Tana Toraja	28
3.1.3.	Pemerintahan	30
3.1.4.	Letak Geografis, Luas Wilayah	33
3.1.5.	Demografi Kependudukan	34
3.1.5.1.	Jumlah Penduduk	34
3.1.5.2.	Ketenaga Kerjaan	36
3.1.5.3.	Indeks Pembangunan Manusia	37
3.1.5.4.	Kepegawaian Daerah	39
3.1.6.	Performance Kinerja ASN Tahun 2023	39
3.1.6.1.	Status sosial, Etos kerja dan Kepercayaan diri ASN	40
3.1.6.2.	Ketepatan Waktu dan Tatatertib	41
3.1.6.3.	Kerjasama Tim	42
3.1.6.4.	Rewards sebagai Motivasi	43
3.2.	Kepemimpinan Bupati Tana Toraja	44
3.2.1.	Kepemimpinan Partisipatif Periode 2010 s/d 2015 dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah	47
3.2.2.	Analisis Dampak Kepemimpinan Partisipatif	62
3.2.3.	Kepemimpinan Paternalistik Periode 2016–2021 dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah	63
3.2.4.	Analisis Dampak Kepemimpinan Paternalistik	67
BAB IV PENUTUP		69
4.1.	Kesimpulan	69
4.2.	Saran-Saran	71
DAFTAR PUSTAKA		72
LAMPIRAN-LAMPIRAN		75



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kategori Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan tingkat akuntabilitas Perangkat Daerah terhadap kinerjanya	19
Tabel 2	Daftar Pejabat Bupati Tana Toraja dari Masa-kemasa	31
Tabel 3	Daftar Nama Kecamatan dan Jumlah Lembang dan Kelurahan	32
Tabel 4	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kabupaten Tana Toraja Tahun 2023	34
Tabel 5	Jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas berdasarkan jenis Lapangan pekerjaan Utama pada umumnya	36
Tabel 6	Realisasi Pendapatan Kabupaten Tana Toraja Tahun anggaran 2010-2014	52
Tabel 7	Rasio Pertumbuhan Pendapatan	52
Tabel 8	Scor dan Status Kerja Pemerintahan Tahun 2021	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Analisis.....	20
Gambar 2	Keterkaitan Visi RPJPD Kabupaten Tana Toraja dengan visi misi RPJMD	27
Gambar 3	Diagram Perbandingan Penduduk berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Gambar 4	Diagram Penduduk yang Bekerja berdasarkan tingkat pendidikan	37
Gambar 5	Grafik Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia Kab Tana Toraja	38
Gambar 6	Grafik Pertumbuhan Pendapatan Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Kab. Tana Toraja tahun 2010-2014	53
Gambar 7	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Reformasi Birokrasi Tahun 2022 menunjukkan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) untuk Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Toraja	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Peta Kabupaten Tana Toraja	75
Lampiran 2	Biodata Bupati Periode 2010-2021	76
Lampiran 3	Pelaksanaan wawancara penelitian	78
Lampiran 4	Pelaksanaan Pelayanan Publik	81
Lampiran 5	Surat Perintah Pelaksana Tugas Kepala Dinas Kesehatan. Surat dengan nomor 820-40/BKPSDM/III/2019 itu dikeluarkan pada 1 Maret 2019 (Mal-Administrasi).....	83
Lampiran 6 :	Peraturan Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Tahun 2022	84
Lampiran 7:	Surat Izin Penelitian	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perbaikan sistim pemerintahan di Indonesia telah berjalan sejak Reformasi tahun 1998, dengan diterbitkannya Undang-undang 22 Tahun 1999, kemudian berganti dengan Undang undang 32 Tahun 2004 hingga kini menjadi Undang-undang 23 Tahun 2014. Usaha penyempurnaan regulasi telah dilalui namun penyelenggaraan pemerintah yang baik dalam pengelolaan administrasi publik masih berjalan lambat. Dapat dikatakan belum pada titik klimaks atau pada level yang di harapkan bahkan relatif stagnan. Kualitas layanan publik masih jauh dari harapan masyarakat, cenderung berbelit-belit dan terkesan kurang responsif. Program-program Pemerintah yang sasarannya untuk kepentingan publik, belum sepenuhnya menyentuh, dan nilai keberhasilannya dianggap relatif. Hal ini senantiasa menjadi isu untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi pemerintah.

Praktik manajemen kinerja kepegawaian di sektor publik yang masih kaku, kurang terukur dan tidak berjalan dengan baik yang disertai mekanisme control dapat terlihat dari hasil yang dicapai, bahkan seringkali tidak dipublikasikan secara benar kepada masyarakat umum. Oleh karena itu perlunya transparansi dalam operasi pemerintah, terutama bagi pegawai negeri yang harus bersikap terbuka dan berkomitmen untuk memastikan pemberian layanan publik yang berkualitas tinggi. Kegiatan-kegiatan pemerintah harus memegang Prinsip akuntabilitas dalam segala bidang tugasnya.

Salah satu usaha yang nyata dari Pemerintah adalah dengan mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Manajemen kerja yang mengandung prinsip-prinsip akuntabilitas merupakan langkah awal dalam mengimplementasikan paradigma New Public Management (NPM) dalam organisasi pemerintahan. Menurut Heinrich (2002); Ittner dan Larcker (2001); dalam verbeeten (2008) manajemen kerja meliputi Praktik-praktik untuk mengelola staf termasuk menetapkan tujuan, menyelesaikan konflik, dan menilai kinerja karyawan dalam organisasi.¹.

Pemanfaatan Prinsip akuntabilitas mengacu pada pendekatan yang digunakan di mana pihak-pihak terkait harus dapat secara efektif melaksanakan tanggung jawab yang ada di setiap unit layanan publik. Prinsip berkaitan erat dengan efektivitas kinerja, prinsip ini dilakukan dkan organisasi pemerintah yang berkualitas serta menciptakan erhadap pemerintah, Perangkat pemerintah yang ada di Daerah



dan di Pusat harus melakukan transformasi, agar tujuan dari organisasi pemerintah dapat berjalan sesuai dengan visi dan misinya.

Pemerintah dan seluruh pegawainya perlu berkomitmen yang kuat (credible commitment), kebajikan / ketaatan (benevolence), kejujuran (honesty), kompetensi (competency), dan keadilan (fairness). Hal yang penting juga yaitu mewujudkan Sumber Daya Aparat yang dikembangkan melalui perubahan-perubahan pola pikir, sikap dan perilaku yang beretika, mengedepankan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Melihat sehingga menimbulkan rasa takut akan dosa dalam mengemban tugas, memiliki loyalitas yang tinggi, disiplin, berjiwa melayani bukan dilayani. Dengan demikian tidak disanksikan lagi bahwa kepercayaan publik (Public Trust) menyangkut Kinerja pemerintah akan terus membaik, sehingga hubungan antara pemerintah dan masyarakat akan semakin harmonis. “Ketika pemerintah dan birokrasi publik mampu memberikan pelayanan publik yang baik, maka ada kecenderungan kepercayaan publik berada pada level tertinggi” (Mohammad Tahir Haning, 2021:95). Kultur, nilai-nilai positif yang menjadi komitmen dan dijadikan pedoman bersama di dalam organisasi pemerintah dan diimplementasikan dalam pelaksanaan pelayanan publik menjadi modal dasar kearah pemerintahan yang baik dan menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Transformasi kerja dan budaya kerja mencakup penerapan anggaran yang mengedepankan manajemen kinerja pemerintah yang dikenal dengan “Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)”. Seluruh unit pemerintah diharapkan mampu meningkatkan dan mempertahankan tingkat produktivitas yang berorientasi pada hasil dan tujuan. SAKIP digunakan sehingga memastikan keberhasilan misi organisasi melalui perencanaan strategis, pengukuran dan pelaporan kinerja. Tujuannya adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi pemerintah dengan memastikan bahwa Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) tepat sasaran, sebagai wujud reformasi birokrasi demi kepentingan masyarakat. Sistem Pengukuran Akuntabilitas ini sebagai implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Dan Permenpan 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sakip.



Is bagaimana dengan Evaluasi Sakip Pemerintah Daerah Tana Toraja? Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi dan Reformasi Birokrasi (RB) Tahun 2018 untuk Instansi Daerah Kabupaten Tana Toraja dengan nilai CC atau bersama ah lainnya di Indonesia. Dari penetapan peringkat dan status elenggaraan pemerintahan daerah secara nasional dituangkan

dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 118-8840 Tahun 2021², Kabupaten Tana Toraja menempati peringkat 71 secara Nasional untuk pemerintah Kabupaten³. Hal ini menunjukkan penyelenggaraan kinerja penyelenggara pemerintahan belum tergolong memuaskan Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan tidak mendasar. Sehingga disinyalir kurangnya dorongan dan motivasi internal organisasi untuk para aparat untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah dari Kepemimpinan Kepala Daerah / Bupati.

Dari sudut penilaian lain secara informal, kepemimpinan yang merupakan kontrak sosial dari masyarakat di daerah, nilai baik buruknya kepemimpinan juga terletak pada penilaian masyarakat. Walaupun sebatas asumsi di masyarakat namun nilai ini menimbulkan sebuah keniscayaan akan perasaan suka atau tak suka kepada seorang pemimpin dan kepemimpinannya. Dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan kepemimpinan itu akan melekat, dikenang dan menjadi sejarah dalam pelaksanaan kepemimpinan dari generasi ke generasi.

Setiap orang dapat menjadi pemimpin minimal memimpin dirinya sendiri, namun lain halnya jika seseorang berada dalam lingkup organisasi. Suatu organisasi publik sangat membutuhkan pemimpin karena Salah satu elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi atau kinerja secara keseluruhan adalah kualitas sumber daya manusia di tingkat pemimpinnya. Pemimpin dituntut memiliki kemampuan yang handal dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen yakni salah satunya adalah penggerak sumber-sumber daya dalam organisasi utamanya Sumberdaya manusia di dalam organisasi. Seorang pemimpin harus memperhatikan pegawainya seolah-olah mereka adalah anaknya sendiri, dan mereka juga harus mengenali, mengembangkan, serta harus mampu menggunakan potensi pegawai yang ada di dalam batas-batas organisasi untuk mencapai etos kerja yang maksimal, mengantisipasi kegagalan demi terpenuhinya tujuan organisasi. Hamzah Ya'qub (1984:124) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan sebagai proses pengaruh-mempengaruhi antara pribadi atau antara orang dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu". Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, dan juga akan sulit untuk menyesuaikan diri dinamika perubahan baik di dalam maupun di luar organisasi.

Keberadaan pemimpin secara psikologis dapat menjadi motivator bagi para bawahannya. Sebuah organisasi tanpa seorang pemimpin laksana ang kehilangan induknya. Disaat kondisi krisis, maka pemimpin vator yang handal dalam mempengaruhi dan menggerakkan



city.co.id, Daftar Daerah Peraih Predikat B Hingga CC SAKIP dan RB Award
al 7 April 2022

118-8840 Tahun 2018 tentang Penetapan
n status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah secara Nasional

setiap elemen dalam organisasi. Setiap pemimpin harus memiliki tujuan yang kuat, ketangguhan, dan kapasitas intelektual yang dapat menjadi aset bagi kelompok. Selain menjadi motivator seorang pemimpin juga menjadi elemen dalam sistem kontrol atau pengawasan bagi para anggotanya.

Sebuah Pribahasa “Ikan Busuk dari Kepalanya”, yang dikemukakan oleh pimpinan tertinggi salah satu Institusi Negara memberikan arti bahwa organisasi yang gagal disebabkan dari Pemimpinnya. Kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap aparat menyebabkan tidak berfungsinya fungsi manajemen dalam sebuah organisasi. Kartini Kartono mengungkapkan bahwa *there are not soldier, only bad officer*. Kalimat tersebut memiliki makna berganda “bahwa keberhasilan suatu kelompok, baik organisasi swasta maupun pemerintah, terletak pada pemimpin dan kepemimpinannya, bawahan merupakan “perpanjangan tangan” dari pelaksanaan ide, strategi dan kebijakan pemimpin. “Beberapa syarat pemimpin yang amanah antara lain adalah baik hati, bijaksana dan penuh rasa kemanusiaan, tidak egois, tidak terlalu ambisius, tidak mementingkan diri sendiri dan tidak geloa kekuasaan” (dalam Muiz Raharjo, 2022:45).

Sebuah wilayah Kabupaten dipimpin oleh seorang Bupati. Sebagaimana teks Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Bupati, adalah jabatan kepala pemerintah untuk kepala daerah tingkat kabupaten. Tugas dan wewenang untuk menahkodai pemerintahan daerah berdasarkan kebijakan yang disetujui dan ditetapkan Bersama-sama dengan DPRD Kabupaten. Secara politik, Sebelum tahun 1945, jabatan bupati hanya digunakan di pulau Jawa, Madura dan Bali. istilah administratif pada masa Hindia Belanda, istilah bupati disebut regent, dan istilah inilah yang dipakai sebagai padanan bupati dalam bahasa Inggris⁴. Semenjak kemerdekaan, sebutan bupati dalam konteks pemerintahan dipakai untuk menggantikan istilah *regent* secara umum pada wilayah Indonesia dan dipilih dalam satu paket pasangan bersama wakilnya secara langsung oleh masyarakat setempat dan menjadikan mereka sebagai pejabat politik.

Dalam melaksanakan kepemimpinannya setiap bupati memiliki gaya tersendiri dengan perilaku-perilaku khas sebagai cermin kepribadian kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Aspek kepemimpinan Bupati, yang menjadi faktor signifikan memanfaatkan semua sumberdaya dalam organisasi Pemerintah Daerah, sehingga penguatan fungsi dan kualitas pelayanan pemerintah Daerah dapat berjalan pada tujuan sistem desentralistik dengan dimensi hubungan antara Pusat dan Daerah. Para daerah saat ini maupun yang telah berlalu dapat mempengaruhi li dalamnya untuk bekerja yang tidak mutlak sama terlepas dari regulasi menyangkut ASN dan Pemerintahan. Kepimpinan yang masing-masing bupati dianggap mempengaruhi Kinerja para



ASN secara umum akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah. Aparatur Sipil Negara sebagai komponen dari Perangkat kerja di Daerah Kabupaten membantu Bupati dalam melaksanakan urusan-urusan Pemerintahan untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat dan di jabarkan dalam visi dan misi Organisasi Pemerintahan selama lima tahun kepemimpinan Bupati. Oleh karena itu ASN sebagai Sumberdaya utama yang bergerak dalam roda pelaksanaan pemerintahan di Daerah. Oleh karena itu, Penelitian ini mencoba mendeskripsikan kepemimpinan Bupati Kepala Daerah Tana Toraja dalam dua periode kepemimpinan yang berbeda yaitu periode 2010-2015 dan periode 2016-2021. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Bupati dalam peningkatan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Toraja.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana dari uraian di atas maka penelitian ini mencoba menganalisis Gaya Kepemimpinan Bupati Tana Toraja, Gaya Kepemimpinan setiap periode masa pemerintahan tidak persis sama. Oleh karena itu Rumusan masalah dalam deskripsi kepemimpinan ini adalah “Bagaimana Kepemimpinan Bupati Periode 2010 sampai dengan 2021 itu dilaksanakan? serta bagaimana kepemimpinan tersebut meningkatkan nilai akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Toraja”.

1.3. Tinjauan Teori

1.3.1. Kepemimpinan

Salah satu dimensi yang sangat strategis dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan. Inti dari kata kepemimpinan itu sendiri Wirawan (2013 : 9) menjelaskan bahwa “Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung”. Dalam organisasi, kepemimpinan menjadi bagian terpenting untuk mencapai kesuksesan atau kemudahan dalam memajukan struktur keorganisasian. Di dalamnya terdapat kecakapan, profesionalisme, kredibilitas, loyalitas, dan tanggung jawab yang mesti dikuasai sebagai cermin organisatoris yang handal dan mampu membawa perubahan signifikan terhadap organisasi yang dipimpinnya (Mohammad Tahir Haning 2015 :77). Pemimpin dalam suatu unit adalah aktor utama, penggerak, elemen sentral, seorang yang mengorganisasikan atau mengontrol kegiatan orang lain organisasi tersebut ke arah tujuan organisasi. Oleh karena itu sangat terkait dengan kecakapan dalam hal mengontrol dan sumberdaya manusia di dalam organisasi sehingga dapat simal dan bekerja dengan totalitas dan loyalitas.



Menurut Peter Senge (1990) dalam *Learning Organization*, pemimpin mempunyai peran kritikal yaitu sebagai desainer, guru dan pramugara (steward).

- a. Pemimpin sebagai desainer. Maksudnya adalah sebagai perancang sosial, pemimpin bekerja di belakang layar. Sebagai perancang, tugas utamanya adalah menggambar dan mengkonstruksi ide tentang tujuan, visi, dan nilai-nilai inti yang akan diikuti oleh para pengikut. Tugas kedua, pemimpin menetapkan kebijakan, strategi, dan struktur organisasi yang sehingga ide berubah menjadi keputusan.
- b. Pemimpin sebagai guru. Maksudnya bahwa tanggungjawab utama seorang pemimpin adalah mendefinisikan dan menjelaskan kondisi/realitas yang ada. Sebagai pelatih, para pemimpin membantu setiap orang dalam organisasi menjadi lebih akurat, lebih dalam, dan lebih mandiri dalam memahami realitas, model mental, dan perspektif sistem. Di sini, pemimpin bertindak sebagai guru, pengawas, dan manajer.
- c. Pemimpin sebagai pramugara. Sebagai manajer, para pemimpin memiliki kecenderungan alami untuk memperlakukan orang-orang yang mereka pimpin dengan misi atau misi organisasi. Dampak kepemimpinannya merupakan apa yang ia lakukan terhadap para pengikut yang dipimpinnya dan ini menjadi penilaian yang sebenarnya terhadap mereka. Orang-orang dapat menderita secara ekonomi dan rohani jika mereka dikepalai oleh orang-orang yang tidak layak. Melayani tujuan yang lebih besar berasal dari rasa tujuan pribadi dan komitmen terhadap misi organisasi. Keinginan alami untuk belajar muncul ketika mereka terlibat dalam sesuatu yang mereka anggap membutuhkan komitmen total (dalam Wirawan 2013:94-95).

Selain itu Gary Yukl; 2010 mengemukakan pengertian kepemimpinan:

“ Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives “.

“ Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk mencapai tujuan Bersama (dalam Wirawan 2013:6)“.



an mengenai kepemimpinan (leadership) dikemukakan di atas
 at perbedaan kapasitas jangkauan antara pemimpin dan
 ager.

1 manajer dan pemimpin akan sulit untuk dipisahkan karena
 adalah salah satu aspek terpenting dalam manajemen. Manajer
 banyak tugas seperti merencanakan, mengorganisir,

mengkoordinasikan, melaksanakan, mengkomunikasikan, dan mengamati. Seorang Manager menyiapkan fungsi pengawasan, organisasi, koordinasi, tugas, komunikasi, dan pemeliharaan. Dalam fungsi-fungsi ini, diperlukan pemimpin untuk mengendalikan (Badu Ahmad 2017:122).

Miftah Thoha menjelaskan bahwa “kepemimpinan dan manajemen sering kali disamakan pengertiannya oleh banyak orang, padahal di antara keduanya terdapat perbedaan yang sangat penting untuk dipahami. Kepemimpinan mempunyai pengertian yang sedikit lebih luas dibandingkan dengan manajemen karena kepemimpinan bisa digunakan setiap orang dan tidak terbatas dalam suatu organisasi tertentu saja. Sementara itu, manajemen merupakan kepemimpinan yang dibatasi oleh tata krama birokrasi atau dikaitkan dengan pemikiran suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi”. (dalam Muiz Raharjo, 2022:45)

Zaleznik menyatakan dalam Robbins (1991) bahwa tidak semua pemimpin adalah manajer. Seorang manajer yang diberi wewenang formal dalam sebuah organisasi belum pasti menjadi pemimpin yang efektif. “Kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang yang berada di luar struktur resmi, sama atau bahkan lebih penting daripada pengaruh formal” (dalam Badu Ahmad 2017 :122-123).

Menurut Edward Deming, dalam konteks TQM, kepemimpinan didasarkan pada filosofi bahwa peningkatan metode dan proses dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, biaya, produktivitas, dan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan daya saing. Untuk mencapai filosofi ini, para pemimpin harus fokus pada peningkatan kualitas dengan cara yang sistematis dan terus menerus. Kepemimpinan seperti ini memiliki beberapa karakteristik (Ross,1994 dalam Badu Ahmad 2017:124), di antaranya:

1. *Visible, committed, dan knowledgeable*; Kepemimpinan yang efektif memprioritaskan kualitas, melibatkan individu dalam pendidikan dan pelatihan, serta membina hubungan yang baik dengan pegawai dan masyarakat, selain itu pemimpin juga memiliki semangat untuk memperjuangkan dan mempromosikan kualitas bawahan di masyarakat.
2. *Target yang agresif*; kepemimpinan yang baik mengarah pada perbaikan yang sifatnya secara bertahap namun efektif sehingga tidak menimbulkan *shock culture*, dan berusaha meningkatkan kualitas organisasi dan masyarakat.
3. *Strategic driver*; kepemimpinan yang baik berfokus pada peningkatan bertahap, tidak hanya memperbaiki proses tetapi juga proses lainnya.
4. *Change agent*; kepemimpinan yang baik melakukan perubahan ke arah budaya yang berkualitas secara efektif.
5. *Organizational enabler*; kepemimpinan yang baik memungkinkan fleksibilitas yang lebih tinggi dan tingkat yang lebih rendah..



6. *Kontak dengan masyarakat (pelanggan)*; Menjalin komunikasi dengan publik dan memberikan akses kepada manajemen dan organisasi.

Kepemimpinan bertujuan untuk mengupayakan kualitas yang berfokus pada pelanggan. Ini berarti bahwa tujuan utama organisasi adalah untuk memenuhi harapan pelanggan dengan cara yang memberikan nilai pribadi (nilai berkelanjutan) kepada komunitas internal dan eksternal atau pelanggan (Badu Ahmad 2017 :124-125). Pemimpin boleh datang dan pergi tetapi kepemimpinan harus menyampaikan hasil jangka panjang untuk memuaskan pelanggan.

Ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan mengorganisir adalah mereka yang mampu memimpin dengan penuh totalitas dan memiliki loyalitas terhadap organisasi yang dipimpinnya. “Para pemimpin dikenal tidak hanya karena posisi atau jabatannya tetapi terutama karena ciri-ciri kepemimpinan dan ajaran-ajarannya yang berguna bagi masyarakat, bangsa dan generasi yang akan datang” (Mohammad Tahir Haning 2015 :78). Mereka yang melakukannya adalah pemimpin yang memiliki karakter dan seorang organisatoris handal dalam mengendalikan dan mengontrol semua kebijakan dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, tercapainya keberhasilan suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh pimpinan. Menurut Ryaas Rasid (dalam Muis Raharjo, 2022:7), keberhasilan seorang pemimpin dipandang dari kaca mata “etika” harus diukur dari kemampuannya melaksanakan tugas pokok yaitu; Pelayanan (*service*), pemberdayaan (*empowerment*) dan pembangunan (*development*)

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan mereka, dan yang paling signifikan adalah gaya kepemimpinan mereka. Seorang pemimpin tidak hanya mampu mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan tetapi harus melaksanakan pengawasan dan pembinaan kepada orang-orang yang dipimpin, sehingga distribusi pekerjaan yang telah di limpahkan kepada aparat dapat terkontrol secara efektif. Dr. Widodo Sunaryo (2017 :3) mengemukakan bahwa, “dalam konteks manajemen, pengertian mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasi dan mengendalikan merupakan upaya-upaya dan perilaku-perilaku untuk melaksanakan empat fungsi pokok manajemen. Upaya dan perilaku tersebut diwujudkan berdasarkan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen”.



Banyak model dan tipe gaya kepemimpinan yang dikenal dalam kepemimpinan. Kepemimpinan disini dapat dipandang sebagai seorang pemimpin melakukan interaksi dengan pola-pola yang menjadi bagian dari karakternya kepada para pengikutnya, dan ataupun orang yang dipimpinnya. ketika unsur Pemimpin berinteraksi dengan unsur yang dipimpin (pengikutnya), terjadi proses dimana terdapat karakter khas sebagai cara untuk mempengaruhi.

hal dalam cara yang khas ini menjadi suatu persepsi pada unsur yang di pimpin.

Hersey (2004:29) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang berulang atau tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain Selain itu, Paul Hersey dan Keneth Blanchard 1993 (dalam Wirawan 2016:352) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai berikut :

" The leadership style of an individual is the behavior pattern that a person exhibits when attempting to influence the activities of others as perceived by those others. This may be very different from the leader's perception of leadership behavior, which we shall define as self-perception; rather than style."

" Gaya kepemimpinan seorang individu adalah pola perilaku yang menunjukkan seseorang ketika mencoba untuk mempengaruhi kegiatan orang lain seperti dirasakan oleh orang lain. Ini mungkin sangat berbeda dari persepsi pemimpin tentang pola perilaku pemimpin yang mencoba mempengaruhi orang-orang di dalam organisasi, Hal ini definisikan sebagai persepsi diri, bukan sekedar gaya. Terletak pada persepsi para bawahan / pengikut (*followers*) mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Menurut Veithzal Rivai, "Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja awahannya" (2004: 64). Gaya Kepemimpinan memiliki fungsi dan hubungan yang kuat dan tak terpisahkan dengan situasi sosial yang dihadapi setiap anggota kelompok atau organisasi dan menunjukkan bahwa setiap anggota berada dalam situasi tersebut.

Veithzal Rivai sebelumnya juga mengemukakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu: 1) Fungsi instruksi, Fungsi ini merupakan komunikasi satu arah di mana pemimpin berperan sebagai komunikator utama. Dalam konteks ini, pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, kapan dan di mana perintah tersebut harus dilaksanakan. Tujuan dari fungsi ini adalah untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil dapat dilaksanakan secara efektif. Pemimpin harus jelas dan tegas dalam menyampaikan instruksi agar semua anggota tim

ngas mereka dan dapat bekerja sesuai dengan arahan yang

Fungsi konsultasi, berbeda dengan fungsi instruksi, fungsi adalah komunikasi dua arah. Dalam fungsi ini, pemimpin anggota tim untuk memberikan masukan dan umpan balik keputusan yang telah diambil. Konsultasi bertujuan untuk dan menyempurnakan keputusan yang ada, sehingga



pemimpin dapat mempertimbangkan berbagai perspektif sebelum mengambil langkah selanjutnya. Dengan melibatkan anggota tim dalam proses ini, pemimpin dapat menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang diambil. 3) Fungsi partisipasi. Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha untuk mengaktifkan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin mendorong anggota untuk berkontribusi dengan ide-ide dan pendapat mereka, sehingga menciptakan lingkungan yang inklusif. Fungsi ini tidak hanya meningkatkan motivasi anggota tim, tetapi juga dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik karena melibatkan berbagai sudut pandang. Dengan cara ini, pemimpin dapat membangun tim yang solid dan kolaboratif; 4) Fungsi Delegasi Fungsi ini Delegasi Dilibatkan dalam fungsi ini adalah wewenang wakil membuat atau menetapkan keputusan dengan atau tanpa persetujuan dari pemimpin utama; 5) Kontrol “fungsi pengendalian” adalah kepemimpinan yang berhasil atau efektif, mengarahkan aktivitas anggota kelompoknya dalam arah yang terkendali dan koordinasi yang optimal yang memungkinkan pencapaian tujuan utama. (2004: 53-56). Menurut Runtu (dalam Eko Susilo 2016 : 2). bahwa, “Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Hal yang selaras dan tidak terjadi pertentangan antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan budaya organisasi merupakan proses keberlangsungan dan kesuksesan organisasi baik dalam tujuan bahkan prestasi dari organisasi tersebut.”

Wirawan (2016:380) mengemukakan ada lima Gaya kepemimpinan yaitu: otokratik, paternalistik Partisipatif, demokratik dan pemimpin terma beres - *laissez faire* atau *free rein*.

a. Gaya kepemimpinan otokratik adalah pendekatan di mana pemimpin memiliki kekuasaan penuh, sementara pengikut tidak memiliki kebebasan untuk menggunakan kekuasaan mereka. Berikut adalah indikator dari gaya kepemimpinan ini:

- Pemimpin memiliki kebebasan penuh dalam menggunakan kekuasaannya.
- Pengikut tidak memiliki hak untuk menggunakan kekuasaan mereka.
- Semua keputusan dan kegiatan operasional sepenuhnya ditentukan oleh pemimpin.
- Visi dan misi organisasi ditetapkan oleh pemimpin.
- Pengikut hanya berkonsentrasi pada penyelesaian tugas yang

ikan.

mpin bertanggung jawab untuk memberikan informasi, dan ikut harus mengikuti instruksi tersebut.

mpin berwenang untuk memberikan sanksi kepada bawahan tidak mematuhi perintah.



- Pemimpin tidak mendelegasikan wewenangnya, serta bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian aktivitas, pengalokasian sumber daya, dan pengendalian secara terpusat.
 - Komunikasi bersifat formal dan mengikuti struktur hierarki dari atas ke bawah.
 - Komunikasi dari bawah ke atas terbatas pada laporan yang berkaitan dengan aktivitas.
 - Pemimpin berusaha untuk menumbuhkan kreativitas dan inovasi demi mencapai keberhasilan.
 - Tidak ada insentif bagi pengikut untuk berpartisipasi.
 - Pemimpin selalu dianggap benar dalam setiap keputusan.
- b. Gaya Kepemimpinan Paternalistik. Dalam Gaya Kepemimpinan Paternalistik, pemimpin dipandang sebagai sosok yang mirip dengan orang tua, sementara pengikut dianggap sebagai anak-anak yang perlu dibimbing menuju kedewasaan. Berikut adalah indikator dari gaya kepemimpinan ini:
- Pemimpin memiliki kebebasan tinggi dalam menggunakan kekuasaannya, sedangkan pengikut memiliki kebebasan rendah untuk menggunakan kekuasaan mereka.
 - Pengikut memanggil pemimpin dengan sebutan seperti: bapak, ibu, romo, ki, nyi, bang, mbak, dan sejenisnya.
 - Visi, misi, dan tujuan organisasi sepenuhnya ditentukan oleh pemimpin.
 - Pengambilan keputusan terkait kebijakan dan operasional dilakukan oleh pemimpin dengan mempertimbangkan hasil evaluasi dari tugas yang dilaksanakan oleh pengikut.
 - Pengikut melaksanakan keputusan berdasarkan petunjuk dari pemimpin.
 - Pemimpin menganggap pengikutnya sebagai individu yang belum dewasa dan memerlukan bimbingan yang terus-menerus.
 - Pemimpin menerapkan prinsip-prinsip seperti *ing ngarso sung tulodo* (memberikan contoh di depan), *ing madyo mangun karso* (memotivasi di tengah), dan *tut wuri handayani* (memberikan pengaruh dari belakang).
 - Hubungan antara pemimpin dan pengikut dapat bersifat mentor dan protégé.
 - Komunikasi berlangsung dua arah, di mana pemimpin memberikan petunjuk dan pengikut menanyakan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, dan kapan melakukannya.



in tidak pernah dianggap salah.
as dan inovasi dari pengikut berada pada tingkat yang rendah.
dayaan terhadap pengikut juga berada pada tingkat yang
pemimpinan Partisipatif adalah pendekatan yang berada di
li mana pemimpin dan pengikut memiliki kekuasaan dan
n yang seimbang dalam menggunakan kekuasaan. Dalam gaya

ini, baik pemimpin maupun pengikut diharuskan untuk berpartisipasi secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil. Gaya ini juga dikenal sebagai Gaya Kepemimpinan Gotong Royong, di mana pemimpin dan pengikut saling mendukung dalam melaksanakan kegiatan dan mencapai hasil. Berikut adalah indikator dari gaya kepemimpinan ini:

- Kekuasaan dan kebebasan yang dimiliki pemimpin dan pengikut adalah sama besar.
- Pengaturan mengenai kekuasaan dan kebebasan dalam penggunaannya terdapat dalam uraian tugas dan prosedur.
- Keputusan terkait kebijakan dan aktivitas dilakukan secara bersama antara pemimpin dan pengikut.
- Pemimpin menetapkan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi dengan dukungan dari pengikut.
- Pemimpin mendelegasikan sebagian tugas kepada pengikut.
- Kreativitas dan inovasi dari pengikut berada pada tingkat yang sedang.
- Pemberdayaan terhadap pengikut juga berada pada tingkat yang sedang.

d. Gaya Kepemimpinan Demokratik, dalam gaya kepemimpinan Demokratik, pengikut memiliki kekuasaan dan kebebasan yang lebih besar dibandingkan pemimpin. Pemimpin tidak dapat menjalankan tugasnya tanpa dukungan dari pengikut. Berikut adalah indikator dari Gaya Kepemimpinan Demokratik:

- Pengikut memiliki kekuasaan yang lebih besar dibandingkan pemimpin.
- Keputusan mengenai visi, misi, strategi, tujuan, dan aktivitas organisasi diambil oleh pengikut dengan bantuan pemimpin.
- Proses pengambilan keputusan dilakukan melalui musyawarah dan voting.
- Pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa bantuan dari bawahan, dan sebaliknya.
- Visi dan misi organisasi ditentukan secara bersama oleh pemimpin dan pengikut.
- Pemimpin dan pengikut menyusun rencana kegiatan yang dilaksanakan oleh pengikut di bawah koordinasi pemimpin.
- Komunikasi berlangsung secara formal, informal, ke atas, ke bawah, dan horizontal.



derdayaan terhadap pengikut berada pada tingkat yang tinggi.

emimpinan Pemimpin Terima Beres, yang juga dikenal sebagai atau laissez faire, adalah pendekatan di mana pemimpin tetap memiliki peran yang minimal. Gaya ini sering diterapkan di teknologi tinggi, seperti unit penelitian dan pengembangan serta ruang angkasa seperti NASA. Berikut adalah indikator dari gaya inin ini:

- Kekuasaan dan kebebasan yang dimiliki pemimpin untuk bertindak adalah rendah, sementara pengikut memiliki kekuasaan tinggi untuk menggunakan kekuasaan mereka.
- Pemimpin dan pengikut secara bersama-sama menetapkan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi.
- Pengambilan keputusan sepenuhnya diserahkan kepada pengikut yang berada di bawah bimbingan pemimpin.
- Pengikut memiliki kebebasan untuk melaksanakan aktivitas organisasi sesuai dengan keinginan mereka.
- Pengikut memiliki tanggung jawab untuk melaporkan pelaksanaan aktivitas organisasi kepada pemimpin.
- Pengikut berusaha untuk memberdayakan diri mereka sendiri dalam menjalankan tugas.

Klasifikasi Gaya kepemimpinan yang di kemukakan di atas merupakan sebuah Teori Kontijensi yang pernah di populerkan oleh Fred E Fielder 1967. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa agar seorang pemimpin dapat menjadi efektif, mereka harus dapat memodifikasi cara mereka agar lebih sesuai dengan karakteristik dan kondisi lingkungan tempat kepemimpinan berlangsung. Dengan kata lain, kepemimpinan bergantung pada atau subjek yang dipengaruhi dan keadaan lingkungan di sekitar kejadian. (dalam Wirawan 2016: 378).

Bagaimana halnya dengan kepemimpinan dalam Organisasi publik - Birokrasi Pemerintah. Gaya kepemimpinan dalam Organisasi Publik – Birokrasi Pemerintah meliputi hubungan antara kepala OPD (Organisasi Perangkat Daerah) dengan para ASN yang menjadi bawahannya. Hal – hal yang meliputi seorang Bupati berinteraksi, memberi petunjuk, berkomunikasi kepada Kepala OPD dan seluruh ASN yang pada gilirannya mendorong para ASN di pemerintah daerah untuk melaksanakan tugas dan menunjukkan komitmen hingga pengambilan keputusan dalam situasi dan kondisi tertentu yang lebih bertanggungjawab. Semakin tinggi intensitas interaksi dengan cara harmonis yang dilakukan dari gaya kepemimpinan seseorang Bupati, maka akan dapat menciptakan semangat kerja, kreativitas dan inspirasi dalam mencapai tujuan atau visi dan misi Daerah serta mengoptimalkan kinerja elemen-elemen di dalamnya.

1.3.2. Akuntabilitas Kinerja



. Akuntabilitas

tabilitas atau “*accountability*”, yang sering dikenal dengan istilah jawaban,’ berarti tanggung jawab. Akuntabilitas dapat merujuk jhan pimpinan organisasi untuk memberikan informasi, dan dukungan kepada pihak-pihak yang akan memperoleh

manfaat dari organisasi tersebut. Pengertian Akuntabilitas menurut para ahli adalah adanya sebuah keharusan bagi pejabat pemerintah sebagai elemen yang bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala tindakan serta kebijakan yang ditetapkan, (Sedarmayanti, 2012:7). Menurut Indiahono "Akuntabilitas (accountability) adalah ukuran yang menunjukkan apakah birokrasi publik atau pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah sudah sesuai dengan norma dan nilai yang dianut oleh rakyat dan apakah pelayanan publik tersebut mampu mengakomodir kebutuhan rakyat yang sesungguhnya. Akuntabilitas pemerintah dalam hal pelayanan menunjuk bahwa setiap pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah harus dapat dipertanggungjawabkan secara baik kepada publik. Setiap pelayanan harus benar-benar beraraskan kepada pemenuhan kebutuhan dan kepentingan publik dan memuarakan semua demi kepuasan public" (2009:285).

Dengan demikian akuntabilitas merupakan kewajiban memberikan keterangan dalam hal keberhasilan atau tidaknya misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui saluran-saluran pertanggungjawaban dalam jangka waktu tertentu hingga pada pencapaian dari sasaran dan tujuan organisasi baik pemerintahan maupun swasta. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya organisasi tersebut. Pemanfaatan Potensi kualitas Sumber daya manusia utamanya, dan berdaya guna di seluruh lini organisasi merupakan hal yang baik dan menjadi prospek percepatan pencapaian visi misi organisasi tersebut. Oleh karena itu perhatian untuk pengelolaan sumber daya manusia yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja setiap individu ataupun kelompok dalam sub-sub yang telah diberikan tanggung jawab sebelumnya.

Bappenas (2003) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah alat untuk menjelaskan kinerja kepada pihak yang berwenang. Selain itu, laporan keuangan pemerintah yang berbasis akrual juga menjadi sarana untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, Laporan keuangan terutama digunakan untuk mengetahui nilai sumber daya ekonomi yang dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan operasional pemerintahan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, dan membantu menegatutkannya terhadap perundang-undangan, lebih spesifik lagi, Secara lebih spesifik, laporan keuangan pemerintah memberikan bentuk pertanggungjawaban kepada g dana publik⁵. Dengan memahami nilai akuntabilitas kinerja, laerah dapat lebih baik dalam memenuhi tanggung jawab da masyarakat dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.



1.3.2.2. Kinerja

Kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja dan padanannya dalam kosa kata Bahasa Inggris adalah *performance*. Performance adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam kurun waktu tertentu (Wirawan 2013:567). Selain itu, Suyadi Prawirosentono (2008: 2) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan nilai dan kesediaan untuk bekerja keras dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Torang (2012:118) mendefinisikan Kinerja sebagai ukuran kuantitas atau kualitas hasil kerja seseorang dan/atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kebijakan, prosedur, standar, dan indikator yang telah ditetapkan dengan berpedoman pada sasaran, tujuan, kebijakan, prosedur, standar, dan indikator organisasi. Sedangkan Muhammad Zainur (2010: 41) mendefinisikan “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja juga mengacu pada hasil yang diperoleh dari berbagai fungsi atau indikator dari suatu pekerjaan atau profesi tertentu dalam kurun waktu tertentu. (Wirawan, 2009: 5)

Dari kutipan ini, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil atau kinerja seseorang sesuai dengan batasan yang berlaku untuk pekerjaan yang sangat terampil. Prestasi kerja merupakan dasar dari ekspektasi prestasi kerja, yang juga dikenal sebagai ekspektasi subyektif yang kadang-kadang dialami oleh seorang karyawan. Pengertian kinerja (prestasi kerja) mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugas sesuai dengan pedoman yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan antara lain adalah bakat dan motivasi.

Seseorang dapat memahami kinerja hanya jika individu atau kelompok yang bersangkutan memenuhi kriteria keberhasilan yang telah ditentukan. Kriteria keberhasilan di sini adalah tujuan atau target spesifik yang tidak terpenuhi. Tanpa adanya tujuan atau target, maka pekerjaan atau organisasi tidak dapat dipahami karena tidak ada tujuan yang ut Dessler 1997 (dalam Ricky Randhita 2009:20) kinerja rosedur yang meliputi



upan tolak ukur atau standar kinerja;

an realistis dari kinerja pegawai yang berhubungan dengan r-standar yang telah ditetapkan;

- (3) *feedbacknya* kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Mangkunegara (2006:64) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas mengacu pada kemampuan guru yang lebih menitikberatkan pada kecerdasan dan daya pikir kritis, serta penguasaan materi pelajaran. Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja selama periode waktu tertentu. Tujuan organisasi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi selama masa operasinya.

Furtwengler (2002:134) melihat kinerja dari segi kecepatan, kualitas, pelayanan, dan nilai. Kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan dan pelayanan yang baik serta memiliki nilai dan dapat dilihat,. Beberapa indikator kinerja Menurut Irham Fahmi, 2013: 4) yaitu:

1. Prestasi kerja: Istilah prestasi kerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan kecakapan, usaha, dan kesempatan.
2. Tanggung Jawab: adalah kemampuan seseorang untuk menangani tugas dan pekerjaan dengan tekun dan tepat waktu.. Serta dapat mengambil resiko atas keputusan atau tindakan yang diambilnya.
3. Loyalitas Loyalitas digambarkan sebagai suatu jenis pengabdian. Kesadaran semacam ini adalah sesuatu yang muncul secara spontan tanpa intervensi dari luar.
4. Disiplin adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menaati dan melaksanakan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan secara efektif.
5. Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah disepakati bersama dan mencapai tingkat keberhasilan yang wajar.
7. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru, orisinal, atau suatu kegiatan pemecahan masalah..



in management pemerintahan, pelaksanaan perencanaan
gilirannya akan dievaluasi tingkat keberhasilan yang tergambar
tahun, atau yang dikenal dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja
pemerintah (LAKIP) setiap tahunnya. Karena Pegawai Negeri
pengawasan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan
pada setiap kegiatan di setiap instansi pemerintah yang
maka capaian kinerja instansi tersebut tidak setinggi capaian

kinerja Pegawai Negeri, baik secara informal maupun formal. Kinerja dalam hal ini diartikan sebagai hasil dari suatu proses atau cara kerja dengan kesulitan. Kinerja mengacu pada suatu proses yang berhubungan dengan aktivitas manusia. Sebagai contoh, Pegawai Negeri melakukan pekerjaan yang difokuskan untuk menghasilkan barang atau jasa yang terlihat dari indikator output, outcome, benefit, dan impact yang didasarkan pada standar.

1.3.3. Hubungan Antara Kepimpinan dan Kinerja

Faktor kepemimpinan memegang peranan penting dalam semua upaya peningkatan kinerja, baik di tingkat individu maupun organisasi. Manajerial dan kelompok bersifat teknis tetapi juga bersifat teknis, karena kinerja tidak hanya menyoroti sudut pandang personil pelaksana. Menurut Dale Timple (2000) dalam Siti Munafiah (2011:10-11), ada dua faktor - internal dan eksternal - yang secara negatif mempengaruhi kapasitas pekerja untuk bekerja. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat individu, seperti karakter, kepercayaan diri, penampilan fisik, motivasi, tipe belajar, pengalaman kerja, keyakinan agama, dan variabel-variabel pribadi lainnya. Sementara itu, faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor yang berhubungan dengan lingkungan, seperti tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Menurut Oey (2011:388) dalam jurnalnya menyatakan bahwa Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yakni:

- (1) Variabel individual: kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik; latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian; demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- (2) Variabel organisasional: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan disain pekerjaan.
- (3) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Jelas bahwa pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai variabel organisasi. Fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan pengikutnya, yang membuat kepuasan kerja dalam lingkup pegawai, demi keberhasilan dan peningkatan kinerja dalam organisasi.

Wirawan (2013:73) menjelaskan sumber motivasi yang paling umum bagi para bawahan adalah motivasi intrinsik dan motivasi eksternal. Motivasi



ah motivasi yang berasal dari dalam diri individu. Pemimpin dan mendorong keinginan, kesadaran, kemauan, dan etos bergerak, bertindak, dan bekerja untuk melakukan tugasnya apai tujuan organisasi. Mereka melakukan semua itu dengan tian, bukan karena ingin dinilai atau menerima uang. Mereka emuanya karena memang harus dilakukan. Selain motivasi juga motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari luar diri

individu. Mereka bekerja keras, bekerja keras, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi karena mereka ingin mendapatkan uang: gaji, komisi, bonus, atau pembayaran dari atasan. Jika mereka tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan, mereka tidak akan puas.

1.3.4. Kepemimpinan Pemerintah Daerah dan Akuntabilitas Kinerja

Pemimpin bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Dengan menggunakan indikator kinerja yang jelas, pemimpin dapat menilai sejauh mana tujuan organisasi tercapai dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada anggota tim. Proses ini tidak hanya meningkatkan akuntabilitas, tetapi juga membantu dalam perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan dan akuntabilitas kinerja sangat penting dalam menciptakan organisasi yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pemimpin yang baik akan mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip akuntabilitas dalam setiap aspek pengelolaan organisasi, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik.

Setiap tindakan pemerintah, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan hingga peninjauan kembali hasil dari setiap kegiatan, membutuhkan penggunaan informasi untuk memastikan bahwa masyarakat setempat mendapatkan informasi. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat, khususnya di daerah, terhadap pemerintah daerah. Hal yang selalu terkait dengan pelaksanaan prinsip tata kelola pemerintahan adalah akuntabilitas.. Nilai dan prinsip tata kelola yang baik tercermin dari hubungan antara otoritas publik dalam menyediakan pelayanan public⁶.

Laporan hasil evaluasi harus disusun dengan baik dan disampaikan kepada publik agar masyarakat dapat memahami kinerja pemerintah daerah dan memberikan masukan yang konstruktif. Dengan melakukan evaluasi yang sistematis dan menyeluruh, pemerintah daerah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan program, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang, seluruh instansi pemerintah yang dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan dan meningkatkan akuntabilitas kinerja Pemerintah (AKIP).

Untuk mencapai AKIP yang tepat sasaran dan berorientasi hasil maka diperlukan suatu Instrumen yaitu SAKIP yaitu Sistem yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan melaporkan kinerja instansi pemerintah. Sebagai yang kompleks dan terus berkembang, memerlukan komitmen i terus-menerus dari seluruh elemen pemerintahan untuk



mencapai efektivitas maksimal. Komponen utama dari SAKIP yaitu; 1. Perencanaan kinerja, 2. Pengukuran kinerja, 3. Pelaporan kinerja, 4. Evaluasi kinerja, 5. Capaian kinerja. Sistem yang dibuat oleh kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki Nilai Absolut dan memberikan predikat dalam pengevaluasian Akuntabilitas Kinerja Pemerintah daerah adapun Predikat dan Nilai absolut tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan tingkat akuntabilitas Perangkat Daerah yang terhadap kinerjanya⁷

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1	AA	>90 – 100	Sangat memuaskan
2	A	> 80 - 90	Memuaskan,Memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 – 70	Baik, akuntabilitasnya kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 – 60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerja cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30- 50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	Sangat Kurang, sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

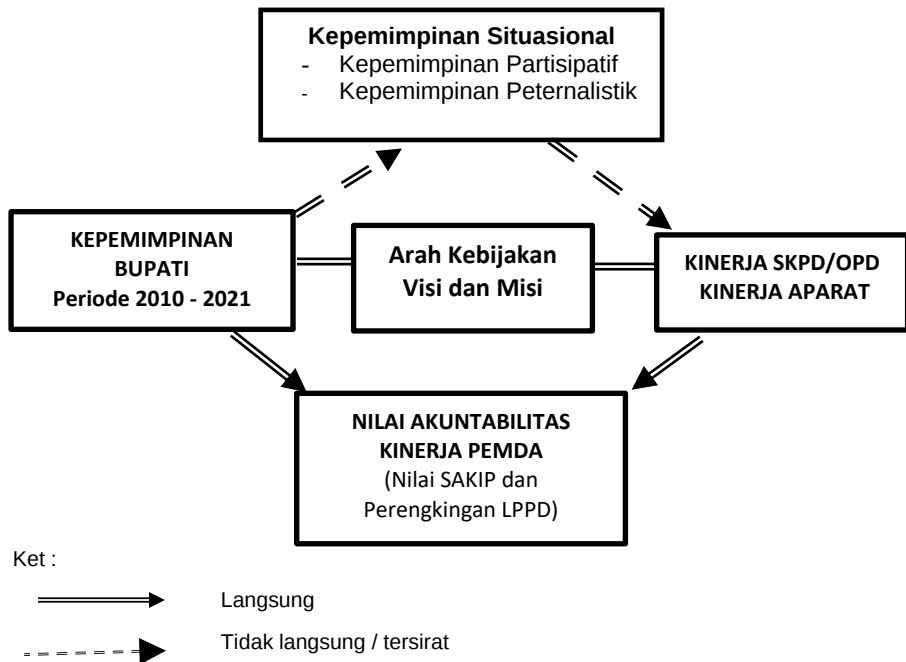
Walaupun tidak ada sanksi langsung atau eksplisit yang diberikan kepada instansi pemerintah yang memiliki nilai SAKIP sangat rendah. Namun, ada beberapa konsekuensi dan tindak lanjut yang dapat terjadi, misalnya, nilai SAKIP yang rendah dapat mempengaruhi penilaian kinerja Bupati atau kepala daerah atau pimpinan instansi pemerintah. Nilai SAKIP yang dipublikasikan secara nasional untuk akuntabilitas kinerja pemerintah daerah, sehingga nilai yang rendah dapat mempengaruhi reputasi instansi di mata publik yang pada akhirnya terjadi ketidakpercayaan publik kepada kepemimpinan baik instansi ataupun Kepala Pemerintahan atau Bupati (*Public Trash*). Selain itu Nilai SAKIP rendah bisa mempengaruhi alokasi anggaran kepada instansi pemerintah. Namun perlu diingat bahwa fokus utama pemerintah adalah pada perbaikan dan bukan pada pemberian sanksi. Instansi dengan nilai rendah tidak melakukan perbaikan melalui pembinaan dan pendampingan.



1.3.5. Kerangka Analisis

Dalam Analisis Kepemimpinan Bupati dalam Peningkatan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka analisis



1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah Mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Bupati Periode 2010 sampai dengan 2021 dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Tana Toraja



lanfaat Penelitian

Memberikan dukungan untuk pengembangan pengetahuan manusia, terutama di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Kepemimpinan dan Pemerintah Daerah (Manfaat Akademik).

2. Memberikan tambahan informasi Pemerintah Daerah tentang kajian Politik dan kepemimpinan dalam rangka Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah utamanya kualitas pelayanan publik (Manfaat Praktis).
3. Memberikan tambahan informasi Pemerintah Daerah tentang Karakteristik kepemimpinan dalam rangka Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah.
4. Memberikan tambahan pengetahuan kepada masyarakat menyangkut karakter pemimpin ideal yang dapat direkomendasikan untuk kemajuan daerah di masa datang

