

**PERFORMANCE AND ACCOUNTABILITY-BASED BUDGET ANALYSIS
CASE STUDY OF THE CLASS II A WOMEN'S CORRECTIONAL INSTITUTION
IN PONTIANAK**

**ANALISIS ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN AKUNTABILITAS
STUDI KASUS LEMBAGA PEMASYARAKATAN PEREMPUAN KELAS II A
PONTIANAK**

Indri Septya Riani¹, Muhsin², Haryono³, Rusliyawati⁴, Juanda Astarani⁵

Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Tanjungpura^{1,2,3,4,5}

indriseptya04@gmail.com¹, muhsin@ekonomi.untan.ac.id², haryono@ekonomi.untan.ac.id³,
rusliyawati@gmail.com⁴, juanda.atarani@ekonomi.untan.ac.id⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of performance-based budgeting and performance accountability at the Class II A Women's Correctional Facility in Pontianak. A descriptive qualitative approach was employed through interviews, observations, and document reviews related to budget planning, implementation, and performance reporting. The findings indicate that performance-based budgeting has been carried out in accordance with the principles of efficiency and effectiveness in public financial management, as evidenced by the achievement of performance indicators that generally reached 100%. However, several challenges persist, particularly related to operational facilities and housing capacity, which have resulted in overcapacity issues. In terms of accountability, the institution has met its reporting obligations by preparing LKjIP and other performance reports in a timely manner, although improvements in transparency and public participation are still needed. Therefore, strengthening infrastructure and enhancing performance evaluation mechanisms are essential to further optimize the effectiveness of performance-based budgeting and institutional accountability.

Keywords: Performance-Based Budgeting, Performance Accountability, Correctional Facility, LKjIP

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan anggaran berbasis kinerja serta akuntabilitas kinerja pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta telaah dokumen yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran maupun kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja telah berjalan sesuai dengan prinsip efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan negara, yang tercermin dari capaian indikator kinerja yang sebagian besar mencapai 100%. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan pada aspek fasilitas operasional dan kapasitas hunian yang belum memadai, sehingga menimbulkan permasalahan overkapasitas. Pada aspek akuntabilitas, penyusunan LKjIP dan pelaporan kinerja telah dilaksanakan secara tepat waktu serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meskipun transparansi dan partisipasi publik masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, peningkatan sarana dan prasarana, disertai dengan penguatan mekanisme evaluasi kinerja, menjadi langkah penting untuk mengoptimalkan efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas lembaga.

Kata Kunci: Anggaran Berbasis Kinerja, Akuntabilitas Kinerja, Lembaga Pemasyarakatan, LKjIP

PENDAHULUAN

Perubahan kondisi sosial, ekonomi, dan politik yang sangat fundamental menuntut adanya sistem perencanaan yang komprehensif serta berorientasi pada terwujudnya transparansi, akuntabilitas, demokrasi, desentralisasi, dan partisipasi masyarakat. Perubahan tersebut diharapkan mampu menjamin pemanfaatan dan pengalokasian sumber

daya yang semakin terbatas agar dapat digunakan secara lebih efisien, efektif, dan berkelanjutan. Dalam rangka mewujudkan efisiensi dan efektivitas tersebut, diperlukan sistem penganggaran yang baik. Penganggaran merupakan proses penyusunan rencana keuangan yang menggambarkan alokasi sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Saat ini, telah terjadi perubahan

signifikan dalam sistem penganggaran pemerintah, di mana pendekatan tradisional (line-item budgeting) telah bergeser menjadi anggaran berbasis kinerja (Performance-Based Budgeting) (Rampen et al., 2021).

Reformasi pengelolaan keuangan negara di Indonesia yang diawali dengan terbitnya regulasi terkait Keuangan Negara telah membawa perubahan mendasar dalam sistem pengelolaan keuangan publik. Salah satu perubahan penting tersebut adalah diperkenalkannya pendekatan penganggaran berbasis kinerja (performance-based budgeting) dalam penyusunan anggaran pemerintah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, dijelaskan bahwa rencana kerja dan anggaran pemerintah harus disusun berdasarkan capaian kinerja atau prestasi kerja. Penjelasan undang-undang tersebut menegaskan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan upaya untuk memperbaiki proses penyusunan anggaran di sektor publik (Nong Ito et al., 2024).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian sasaran strategis pada akhir tahun anggaran tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 14, Pasal 27, dan Pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Selain itu, pemerintah juga menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 53 Tahun 2014 yang memuat petunjuk teknis mengenai perjanjian kinerja, pelaporan kinerja, dan tata cara review LKjIP. Peraturan ini menjadi pedoman bagi seluruh instansi pemerintah di Indonesia dalam menyusun laporan kinerja yang terdiri atas tujuh unsur

utama, yaitu: Pendahuluan, Perencanaan Kinerja, Akuntabilitas Kinerja, Penutup, Lampiran, Perjanjian Kinerja, dan Formulir Review. Sebagai salah satu instansi pemerintah, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak juga wajib mematuhi ketentuan tersebut dalam menyusun dan melaporkan kinerjanya (Tangdilassu et al., 2024).

LKjIP berfungsi sebagai alat untuk menilai tingkat keberhasilan maupun kegagalan kinerja pemerintah, sekaligus menjadi wujud transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagai bagian dari implementasi tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). LKjIP memiliki manfaat penting dalam mendukung proses evaluasi internal sebagai umpan balik (feedback) untuk memperbaiki kinerja organisasi di masa mendatang. Selain itu, LKjIP juga menjadi cerminan kinerja pemerintah daerah dalam pelaporan tahunan, serta berperan sebagai sarana komunikasi antara pimpinan, pegawai, dan pemangku kepentingan (stakeholders) mengenai capaian kinerja dan langkah peningkatan yang perlu dilakukan (Winoto et al., 2022).

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kekeliruan dalam pelaksanaan LKjIP di sejumlah instansi pemerintah. Beberapa aparaturnya masih beranggapan bahwa keberhasilan suatu program atau kegiatan hanya diukur dari penyerapan anggaran semata. Hal ini disebabkan oleh belum adanya tujuan kinerja yang jelas, ukuran kinerja yang terukur, serta ketidaksesuaian antara kegiatan dan tujuan program (Br et al., 2022).

Fenomena serupa juga terjadi di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak, di mana sebagian pegawai masih memiliki persepsi keliru bahwa keberhasilan program dan kegiatan semata-mata ditentukan oleh

habis atau tidaknya anggaran yang digunakan. Pandangan ini menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman dan penerapan konsep kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome) bukan hanya pada penyerapan anggaran.

TINJAUAN LITERATUR

Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran pada instansi pemerintah, selain berfungsi sebagai alat perencanaan dan pengendalian, juga berperan sebagai instrumen akuntabilitas atas pengelolaan dana publik serta pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang negara. Dengan demikian, anggaran tidak hanya menjadi dokumen administratif, tetapi juga sarana untuk mempertanggungjawabkan kinerja pemerintah kepada masyarakat. Penerapan anggaran berbasis kinerja merupakan salah satu bentuk reformasi dalam sistem penganggaran yang bertujuan untuk memperbaiki efektivitas, efisiensi, dan transparansi pengelolaan keuangan negara. Sebelum penerapannya diatur dalam Permendagri Nomor 13 Tahun 2006, kemudian disempurnakan melalui Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*, sistem penganggaran pemerintah masih bersifat tradisional. Implementasi anggaran berbasis kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas pemerintahan, khususnya dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Reformasi anggaran ini diharapkan dapat mewujudkan pemerintahan yang amanah, serta mendorong terciptanya instansi yang efektif, efisien, profesional, dan akuntabel. Dalam konteks penyusunan APBD, penerapan sistem ini juga berperan penting dalam menciptakan transparansi dan meningkatkan akuntabilitas publik (Sari et al., 2021).

Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, dijelaskan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan pendekatan dalam penyusunan anggaran yang didasarkan pada capaian kinerja atau prestasi kerja yang ingin diraih. Berdasarkan konsep tersebut, anggaran berbasis kinerja berfungsi sebagai instrumen kebijakan yang memuat satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu melalui alokasi anggaran yang terkoordinasi. Setiap rupiah yang dialokasikan dalam anggaran harus dapat dipertanggungjawabkan dari sisi kemanfaatannya bagi publik.

Prinsip-prinsip utama dalam anggaran berbasis kinerja meliputi:

1. Transparansi dan akuntabilitas anggaran,
2. Disiplin anggaran,
3. Keadilan dalam penganggaran,
4. Efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran, serta
5. Penyusunan anggaran berdasarkan pendekatan kinerja.

Menurut Pedoman Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (Kemeneg PPN/Bappenas, 2009), kerangka penganggaran berbasis kinerja tidak dapat dipisahkan dari siklus perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan/pertanggungjawaban anggaran.

Rencana strategis yang ditetapkan dalam bentuk target tahunan harus dievaluasi dan diperbaiki secara berkala agar tetap relevan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi (Sari et al., 2021). Adapun aspek-aspek kemampuan (ability) dalam penerapan anggaran berbasis kinerja meliputi:

- a. Performance Assessment Potential Pengukuran kinerja merupakan prosedur sistematis dan objektif untuk mengumpulkan, mengevaluasi, serta menerapkan data guna menilai sejauh

mana layanan pemerintah berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Informasi yang dihasilkan dari pengukuran kinerja perangkat daerah dapat digunakan untuk menetapkan sasaran dan rencana program yang lebih tepat.

- b. Human Force Potential
Aspek potensi manusia menekankan pentingnya *capacity building* atau pengembangan kapasitas sumber daya manusia agar mampu merumuskan tujuan kinerja dan mengaitkannya dengan informasi kinerja. SDM yang kompeten menjadi faktor kunci dalam penerapan anggaran berbasis kinerja yang efektif.
- c. Technical Ability
Aspek kemampuan teknis mencakup kebutuhan akan sistem dan teknologi yang mampu menyediakan basis data serta mengumpulkan informasi kinerja secara terukur. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Malang terus melakukan berbagai kemajuan dalam hal perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja melalui penerapan sistem anggaran berbasis kinerja (Suharnoko, 2019).

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan salah satu bentuk kewajiban lembaga pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalannya dalam melaksanakan misi organisasi guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pertanggungjawaban tersebut dilakukan melalui sistem pelaporan yang bersifat periodik dan terukur. Tujuan utama dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan rencana strategis, termasuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi pada setiap perangkat daerah

serta capaian hasil yang diperoleh. Pengembangan LKjIP juga diharapkan dapat mempercepat peningkatan kualitas capaian implementasi kebijakan dan program di tahun-tahun berikutnya.

Akuntabilitas kinerja pada dasarnya merupakan bentuk tanggung jawab pemerintah terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diselesaikan. Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan transparan, penetapan sistem akuntabilitas kinerja menjadi aspek yang sangat penting (Rona Andesta et al., 2023). Pelaksanaan pelayanan publik sebagai bagian dari fungsi administrasi negara serta pemenuhan kebutuhan dan tuntutan masyarakat seharusnya dilakukan dengan baik, efektif, dan bebas dari pelanggaran. Setiap langkah pemerintah, baik dalam penyelenggaraan pelayanan, kebijakan, maupun kerja sama, harus senantiasa sesuai dengan kaidah dan peraturan yang berlaku. Tindakan-tindakan pemerintah tersebut perlu dipertanggungjawabkan secara jelas, tepat, efektif, dan teratur. Pertanggungjawaban ini merupakan bentuk akuntabilitas yang wajib dipenuhi oleh pemerintah selaku pemegang amanah rakyat atas setiap keputusan dan tindakan yang diambilnya. Secara umum, akuntabilitas publik dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Akuntabilitas Vertikal

Akuntabilitas vertikal adalah akuntabilitas yang didasarkan pada hierarki jabatan atau kedudukan dalam struktur pemerintahan. Jenis akuntabilitas ini menggambarkan hubungan pertanggungjawaban antara lembaga atau pejabat kepada pihak yang berada di atasnya dalam struktur pemerintahan. Contohnya adalah pertanggungjawaban dinas-dinas daerah kepada pemerintah daerah, bupati atau wali kota kepada

gubernur, serta pemerintah daerah kepada pemerintah pusat. Selain itu, kementerian juga memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada presiden.

2. Akuntabilitas Horizontal

Akuntabilitas horizontal adalah bentuk pertanggungjawaban antara lembaga pemerintah atau instansi publik dengan pihak-pihak lain yang sejajar dalam struktur pemerintahan. Hubungan ini biasanya berkaitan dengan koordinasi, pengawasan, atau kontrol dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang memiliki keterkaitan atau kepentingan yang sama dalam suatu bidang tertentu. Misalnya, akuntabilitas antara kementerian dengan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), atau antara rumah sakit dengan pasien maupun keluarga pasien. Akuntabilitas horizontal lebih berorientasi pada pengawasan sejawat dan transparansi antarlembaga (Mardiasmo, 2015).

Baik akuntabilitas vertikal maupun horizontal memiliki tujuan utama untuk memastikan bahwa pemerintah dan lembaga publik bertanggung jawab serta dapat dipertanggungjawabkan atas setiap tindakan dan keputusan yang diambilnya. Hal ini juga mendorong peningkatan transparansi dan partisipasi publik dalam proses pengambilan keputusan.

Selain itu, akuntabilitas publik juga dapat dilihat dalam konteks hierarkis, di mana pengawasan dilakukan secara berjenjang dalam organisasi publik. Dalam model ini, pimpinan atau atasan bertanggung jawab atas tindakan bawahannya. Model hierarkis ini mengasumsikan bahwa bawahan akan melaksanakan tugasnya secara baik dan akuntabel karena adanya tanggung jawab moral serta potensi sanksi apabila standar kinerja yang ditetapkan tidak terpenuhi (Bovens, 2007 dalam Maolani et al., 2023).

Indikator Akuntabilitas Kinerja Pemerintah

Rencana Strategis (Renstra) Tahap awal dalam pelaksanaan tugas organisasi adalah melakukan perencanaan strategis. Rencana Strategis (Renstra) berfungsi sebagai pedoman utama yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, serta ukuran-ukuran keberhasilan yang akan digunakan untuk menilai kinerja organisasi. Renstra menjadi dasar arah kebijakan organisasi dalam mencapai tujuan jangka menengah dengan tetap memperhatikan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan.

Rencana Kinerja (Renja)

Selanjutnya, perencanaan kinerja dijabarkan melalui Rencana Kerja (Renja) yang disusun setiap tahun. Renja berfungsi untuk menguraikan secara lebih operasional tujuan dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra. Setiap kegiatan dalam Renja dilengkapi dengan indikator kinerja yang mencakup *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, dan *impact*, serta target capaian yang terukur dan realistis. Melalui penyusunan Renja, organisasi dapat memastikan keterkaitan yang konsisten antara perencanaan strategis dan implementasi program tahunan.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target yang telah ditetapkan dengan hasil atau capaian aktual dari setiap indikator kinerja kegiatan. Proses ini melibatkan pengumpulan data dan informasi mengenai *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, dan *impact* untuk menilai sejauh mana pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam menilai efektivitas, efisiensi, dan

produktivitas pelaksanaan program pemerintah.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator kinerja, kemajuan, serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan setiap kegiatan dapat diidentifikasi dan dianalisis. Hasil penilaian ini digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi, sekaligus sebagai dasar dalam penyusunan langkah perbaikan untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai instrumen pembelajaran organisasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih akuntabel dan transparan (Sofyani & Prayudi, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan fokus utama pada analisis anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas. Kajian ini diarahkan untuk memahami bagaimana optimalisasi pelayanan publik dapat berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja, dengan studi kasus pada Kantor Pelayanan Publik Pemerintah Kota Ambon. Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui interaksi dengan pihak-pihak yang menjadi subjek penelitian. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh informasi faktual dan kontekstual mengenai pelaksanaan

anggaran berbasis kinerja serta praktik akuntabilitas di lapangan.

Data Sekunder

Data sekunder meliputi berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian, baik berupa data mentah maupun data yang telah diolah, seperti statistik, laporan, dan dokumen administratif. Sumber data sekunder juga mencakup literatur kepustakaan seperti buku, artikel ilmiah, makalah, peraturan perundang-undangan, struktur organisasi, pedoman pelaksanaan, serta petunjuk teknis yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, yaitu proses menguraikan, menafsirkan, dan memahami data yang diperoleh dari wawancara, hasil observasi, serta dokumen pendukung. Analisis dilakukan secara sistematis untuk menemukan pola, makna, dan hubungan antara berbagai temuan penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pelaksanaan anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi pemerintah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur Anggaran Berbasis Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja

Prosedur pengajuan anggaran berbasis kinerja diatur dalam Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH/03/2015 tentang *Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan, Penganggaran, Pengelolaan, dan Barang Milik Negara serta LKjIP di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM*.

Dalam pengajuan anggaran berbasis kinerja, hal pertama yang perlu diperhatikan adalah evaluasi terhadap

pelaksanaan program pada tahun sebelumnya, apakah telah sesuai dengan rencana dan mencapai target 100%, atau masih terdapat capaian yang belum optimal. Selanjutnya, pengajuan anggaran tahun berikutnya harus disesuaikan dengan kebutuhan riil organisasi, bukan semata-mata berdasarkan kebiasaan atau alokasi tahun sebelumnya. Prinsip ini mengacu pada pendekatan bottom-up, yaitu penyusunan anggaran dilakukan berdasarkan kebutuhan aktual yang muncul dari unit kerja di lapangan untuk mendukung pencapaian kinerja pada tahun anggaran berikutnya.

Sebagai contoh, pengajuan pagu anggaran tahun 2024 dilakukan pada tahun 2023, dengan mengacu pada alokasi anggaran yang disusun oleh staf keuangan dan pengelolaan anggaran di unit kerja terkait. Dokumen pengajuan ini kemudian disampaikan dan disetujui oleh Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan Republik Indonesia melalui proses penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-KL).

RKA-KL merupakan dokumen perencanaan dan penganggaran yang memuat program serta kegiatan lembaga,

termasuk kebutuhan anggaran yang diperlukan untuk melaksanakannya, sebagai penjabaran dari Rencana Kerja Tahunan (Renja) tahun anggaran yang bersangkutan.

Adapun tahapan dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja adalah sebagai berikut:

- Tahap pertama, pelaksanaan supervisi penyusunan pagu indikatif tahun anggaran 2024.
- Tahap kedua, pelaksanaan supervisi penyusunan pagu anggaran tahun anggaran 2024.
- Tahap ketiga, pelaksanaan supervisi penyesuaian pagu alokasi tahun anggaran 2024.
- Tahap keempat (terakhir), setelah alokasi anggaran disetujui, diterbitkan DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) awal sebagai dasar pelaksanaan anggaran tahun 2024.

Melalui tahapan tersebut, diharapkan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja dapat berjalan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, serta sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Tabel 1. Rencana Kinerja Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1	Meningkatnya Pelayanan Perawatan Narapidana/Tahanan/Anak, Pengendalian Penyakit Menular, dan Peningkatan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitasi Narkotika di Wilayah	Persentase pemenuhan layanan makanan bagi Tahanan/Narapidana/Anak sesuai dengan standar	80%
		Persentase Tahanan/Narapidana/Anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	94%
		Persentase Tahanan dan Narapidana perempuan (ibu hamil	97%

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
		dan menyusui) yang mendapat akses layanan kesehatan maternal	
		Persentase Tahanan/Narapidana/Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	80%
		Persentase Tahanan/Narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	85%
		Persentase Tahanan/Narapidana/Anak berkebutuhan khusus (disabilitas) yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	85%
		Persentase keberhasilan penanganan penyakit menular HIV/AIDS (ditekan jumlah virusnya) dan TB positif (berhasil sembuh)	80%
		Persentase perubahan kualitas hidup pecandu/penyalahguna/korban penyalahgunaan narkoba	27%
2	Meningkatnya Pelayanan Pembinaan Kepribadian, Pelatihan Vokasi, Pendidikan, dan Penanganan Narapidana Risiko Tinggi	Persentase narapidana yang memperoleh nilai baik dengan predikat memuaskan pada instrumen penilaian kepribadian	70%
		Persentase narapidana yang mendapatkan hak remisi	99%
		Persentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi	85%
		Persentase narapidana yang mendapatkan hak pendidikan	85%
		Persentase narapidana risiko tinggi yang berubah perilakunya menjadi sadar, patuh, dan disiplin	17%
		Persentase narapidana yang memperoleh pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikasi	31%
		Persentase narapidana yang bekerja dan produktif	72%

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
3	Meningkatnya Pelayanan Keamanan dan Ketertiban di Wilayah Sesuai Standar	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	85%
		Persentase gangguan keamanan dan ketertiban (kamtib) yang dapat dicegah	80%
		Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh Tahanan/Narapidana/Anak pelaku gangguan kamtib	85%
		Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	80%
4	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen Satuan Kerja (Satker)	Tersusunnya dokumen rencana kerja, anggaran UPT Pemasarakatan, dan pelaporan yang akuntabel serta tepat waktu	1 layanan
		Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan kerumahtanggaan	1 layanan
		Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai pemasarakatan	1 layanan
		Tersusunnya dokumen pelaksanaan anggaran dan laporan keuangan yang akuntabel serta tepat waktu	1 layanan
		Jumlah layanan perkantoran	1 layanan
		Jumlah kendaraan bermotor	-
		Jumlah perangkat pengolah data dan komunikasi	3 unit
		Jumlah peralatan dan fasilitas perkantoran	8 unit
		Jumlah gedung/bangunan	-

Sumber: LKjIP Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak

Tabel 2. Sumber Anggaran Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak

Sumber Dana	Anggaran
Penyelenggaraan Pemasarakatan di Wilayah	Rp 2.743.981.000
Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya UPT Pemasarakatan	Rp 5.361.907.000

Sumber Dana	Anggaran
Total	Rp 8.105.888.000

Sumber: LKjIP Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak

Penilaian kinerja pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak juga didasarkan pada tingkat penyerapan anggaran, mengingat sistem yang diterapkan merupakan kinerja berbasis anggaran. Semakin tinggi tingkat realisasi anggaran dalam pelaksanaan program, maka kinerja dinilai semakin baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak program telah terlaksana dan dapat dibuktikan melalui dokumen serta laporan pertanggungjawaban yang tersedia. Visi dan misi menjadi elemen fundamental dalam penerapan tata nilai yang berfungsi sebagai pedoman arah bagi seluruh pegawai dalam bersikap dan berperilaku saat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Keberadaan tata nilai tersebut berperan penting dalam menyatukan komitmen dan pemikiran bersama guna mewujudkan seluruh rencana kinerja yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak telah merumuskan nilai-nilai yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai, meliputi nilai personal (*personal values*), yaitu nilai yang mencerminkan integritas dan etika individu; nilai proses (*process values*), yakni nilai yang diterapkan dalam penyelenggaraan pelayanan prima; serta nilai kepemimpinan (*leadership values*), yaitu nilai yang dikembangkan oleh pimpinan unit kerja dalam mengarahkan dan memberikan teladan bagi seluruh pegawai.

Sebagai unit atau satuan kerja yang menjalankan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia di wilayah Provinsi Kalimantan Barat, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak mengemban dan melaksanakan visi serta misi

Kementerian Hukum dan HAM RI, yang merupakan turunan langsung dari visi dan misi Presiden Republik Indonesia.

Visi pembangunan nasional tahun 2020–2024 sebagaimana tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024, di bawah kepemimpinan Presiden Ir. H. Joko Widodo dan Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin, adalah:

“Terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.”

Upaya untuk mewujudkan visi pembangunan nasional tersebut dilaksanakan melalui sembilan misi pembangunan yang dikenal dengan sebutan Nawacita Kedua, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
2. Mewujudkan struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing.
3. Melaksanakan pembangunan yang merata dan berkeadilan.
4. Mewujudkan lingkungan hidup yang berkelanjutan.
5. Mengembangkan kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa.
6. Menegakkan sistem hukum yang bebas dari korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
7. Memberikan perlindungan bagi seluruh bangsa serta menjamin rasa aman bagi setiap warga negara.
8. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.
9. Meningkatkan sinergi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selanjutnya, terdapat lima arahan utama Presiden yang dijadikan strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita serta pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045 (Indonesia Maju), yaitu:

1. Membangun sumber daya manusia (SDM) yang pekerja keras, dinamis, produktif, dan terampil, menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi, dengan dukungan kolaborasi antara industri dan talenta global.
2. Melanjutkan pembangunan infrastruktur untuk menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, mempermudah akses menuju kawasan wisata, memperluas lapangan kerja baru, serta mempercepat peningkatan nilai tambah perekonomian rakyat.
3. Menyederhanakan berbagai regulasi melalui pendekatan *Omnibus Law*, dengan menerbitkan dua undang-undang utama, yaitu Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja dan Undang-Undang Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).
4. Memprioritaskan investasi dalam rangka penciptaan lapangan kerja, dengan memangkas prosedur dan birokrasi melalui penyederhanaan struktur eselonisasi.
5. Melakukan transformasi ekonomi dari ketergantungan terhadap sumber daya alam menuju peningkatan daya saing sektor manufaktur dan jasa modern yang memiliki nilai tambah tinggi, demi tercapainya kemakmuran bangsa serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sejalan dengan arahan Presiden tersebut, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagai bagian dari unsur pemerintahan turut berperan dalam mendukung terwujudnya visi nasional, pelaksanaan misi pembangunan, serta implementasi agenda prioritas Presiden. Untuk itu, ditetapkan Visi Kementerian Hukum dan

HAM Tahun 2020–2024 sebagai pedoman arah kebijakan dan pelaksanaan tugas kelembagaan.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia memiliki visi: **“Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang andal, profesional, inovatif, dan berintegritas dalam memberikan pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden guna mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden, yaitu: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.”**

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban dalam rangka mewujudkan visi tersebut, Kementerian Hukum dan HAM berperan dalam mendukung pelaksanaan **Misi Presiden dan Wakil Presiden**, khususnya:

1. Misi ke-6, yaitu penegakan sistem hukum yang bebas dari korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
2. Misi ke-7, yaitu perlindungan bagi segenap bangsa serta pemberian rasa aman kepada setiap warga negara; dan
3. Misi ke-8, yaitu pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Ketiga misi tersebut dijabarkan lebih lanjut ke dalam Misi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, sebagai berikut:

1. Membentuk peraturan perundang-undangan yang berkualitas serta melindungi kepentingan nasional;
2. Menyelenggarakan pelayanan publik di bidang hukum yang berkualitas;
3. Mendukung penegakan hukum di bidang kekayaan intelektual, keimigrasian, administrasi hukum umum, dan pemasyarakatan yang bebas dari korupsi, bermartabat, serta terpercaya;

4. Melaksanakan peningkatan kesadaran hukum, penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia secara berkelanjutan;
5. Menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi dan kelembagaan;
6. Meningkatkan kesadaran hukum masyarakat; dan
7. Berpartisipasi dalam menjaga stabilitas keamanan melalui peran keimigrasian dan pemasyarakatan.

Dalam konteks pelaksanaan visi dan misi tersebut, Kementerian Hukum dan HAM menetapkan “PASTI” sebagai Tata Nilai (Values) organisasi untuk periode 2020–2024. Tata nilai ini menjadi pedoman bagi seluruh aparatur dalam bersikap, berpikir, dan bertindak sesuai dengan tuntunan etika serta budaya kerja organisasi.

PASTI merupakan akronim dari Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif, dengan makna sebagai berikut:

- Profesional: Mampu menyelesaikan tugas secara tuntas dan terpuji sesuai kompetensi atau keahlian, serta berintegritas tinggi untuk mencapai hasil kerja yang prima melalui kerja sama tim.
- Akuntabel: Bertanggung jawab atas setiap tindakan, perilaku, dan hasil kerja, baik dari segi proses maupun capaian.
- Sinergi: Mampu bekerja sama dan membangun kemitraan yang harmonis dengan berbagai pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik yang bermanfaat dan berkualitas.
- Transparan: Mampu menyajikan data dan informasi terkait kebijakan, proses, pelaksanaan, serta hasilnya secara terbuka dan dapat diakses publik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- Inovatif: Mampu menciptakan serta mengembangkan ide dan inovasi melalui kreativitas untuk melakukan pembaruan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Sebagai bagian dari implementasi nilai-nilai tersebut, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak secara rutin melakukan evaluasi terhadap perencanaan kerja setiap bulan. Dalam pelaksanaannya, apabila terdapat kendala atau realisasi target yang belum tercapai, maka akan dicari solusi yang tepat. Jika suatu program tidak dapat direalisasikan secara penuh, dilakukan optimalisasi melalui revisi target kinerja maupun penyesuaian alokasi anggaran. Upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan dengan mengadakan rapat evaluasi yang melibatkan seluruh jajaran pejabat dan staf. Kepala Lembaga Pemasyarakatan bertindak sebagai *role model* dengan menegaskan komitmen bersama dalam pencapaian target kinerja. Program kerja instansi pemerintah perlu dinilai dari aspek akuntabilitas, sebagai bentuk pertanggungjawaban atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program atau kegiatan yang telah diamanatkan oleh para pemangku kepentingan. Selain itu, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak juga berupaya mewujudkan good governance melalui peningkatan akuntabilitas kinerja dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan program serta kegiatan. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan sistem asesmen kinerja kuantitatif yang dilaksanakan oleh jajaran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM bersama Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan di bawahnya.

Pengukuran kuantitatif atas capaian standar layanan pemasyarakatan dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\%$$

Keterangan:

- Realisasi Kinerja adalah hasil nyata yang diperoleh dari pelaksanaan program atau kegiatan dalam satu periode tertentu.
- Target Kinerja adalah sasaran atau ukuran kinerja yang telah direncanakan dan ditetapkan

sebelumnya sebagai tolok ukur keberhasilan.

Dengan demikian, semakin tinggi nilai persentase capaian kinerja terhadap target, menunjukkan bahwa pelaksanaan program semakin efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3. Capaian Kinerja Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi 2024
1.	Meningkatnya Pelayanan Perawatan Narapidana/Tahanan/Anak, Pengendalian Penyakit Menular, dan Peningkatan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitasi Narkotika di Wilayah	Persentase pemenuhan layanan makanan bagi Tahanan/Narapidana/Anak sesuai dengan standar	80%	100%
		Persentase Tahanan/Narapidana/Anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	94%	100%
		Persentase Tahanan dan Narapidana perempuan (ibu hamil dan menyusui) mendapat akses layanan kesehatan maternal	97%	100%
		Persentase Tahanan/Narapidana/Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	80%	Tidak ada yang mengalami gangguan mental
		Persentase Tahanan/Narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	85%	100%
		Persentase Tahanan/Narapidana/Anak berkebutuhan khusus (disabilitas) yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	85%	Tidak ada Napitah yang berkebutuhan khusus (disabilitas)

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi 2024
2.	Meningkatnya Pelayanan Pembinaan Kepribadian, Pelatihan Vokasi, Pendidikan, dan Penanganan Narapidana Risiko Tinggi	Persentase narapidana yang memperoleh nilai baik dengan predikat memuaskan pada instrumen penilaian kepribadian	70%	100%
		Persentase narapidana yang mendapatkan hak remisi	99%	100%
		Persentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi	85%	100%
		Persentase narapidana yang mendapatkan hak pendidikan	85%	100%
		Persentase narapidana risiko tinggi yang berubah perilakunya menjadi sadar, patuh, dan disiplin	17%	100%
		Persentase narapidana yang memperoleh pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikasi	31%	100%
		Persentase narapidana yang bekerja dan produktif	72%	100%
3.	Meningkatnya Pelayanan Keamanan dan Ketertiban di Wilayah Sesuai Standar	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	85%	Tidak ada aduan
		Persentase gangguan kamtib yang dapat dicegah	80%	100%
		Persentase kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh Tahanan/Narapidana/Anak pelaku gangguan kamtib	85%	100%
		Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	80%	100%
4.	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen Satker	Tersusunnya dokumen rencana kerja, anggaran UPT Pemasarakatan, dan pelaporan yang akuntabel tepat waktu	1 Layanan	100%
		Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan kerumahtanggaan	1 Layanan	100%
		Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai pemasarakatan	1 Layanan	100%
		Tersusunnya dokumen pelaksanaan anggaran dan laporan keuangan yang akuntabel dan tepat waktu	1 Layanan	100%
		Jumlah layanan perkantoran	1 Layanan	100%
		Jumlah kendaraan bermotor	-	-

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi 2024
		Jumlah perangkat pengolah data dan komunikasi	3 Unit	100%
		Jumlah peralatan dan fasilitas perkantoran	8 Unit	100%
		Jumlah gedung/bangunan	-	-

Sumber: LKjIP Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak

Prosedur Anggaran Berbasis Kinerja Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak

Prosedur pengajuan anggaran berbasis kinerja di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Perempuan Kelas II A Pontianak mengacu pada Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.HH/03/2015. Penerapan anggaran dilakukan sesuai kebijakan Kementerian Keuangan dengan berpedoman pada visi, misi, dan tata nilai organisasi sebagai arah sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Pengukuran kinerja dilakukan secara kuantitatif oleh Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan terhadap capaian standar layanan. Evaluasi kinerja dilaksanakan setiap bulan untuk mengidentifikasi kendala dan realisasi yang belum tercapai. Jika target tidak dapat direalisasikan sepenuhnya, dilakukan revisi dan optimalisasi target kinerja serta anggaran. Analisis standar biaya juga dilakukan berdasarkan evaluasi kebutuhan tahun sebelumnya dengan mempertimbangkan harga barang dan jasa setempat di Pontianak.

Akuntabilitas Kinerja Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban untuk memberikan

pertanggungjawaban atas hasil kerja. Pengukuran kinerja dilakukan secara kuantitatif oleh jajaran Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis dengan beberapa sasaran utama. Pada sasaran peningkatan pelayanan perawatan narapidana, pengendalian penyakit menular, dan peningkatan kualitas hidup narapidana rehabilitasi narkoba, seluruh indikator utama mencapai realisasi 100%, termasuk layanan makanan, kesehatan preventif, dan kesehatan maternal. Tidak ditemukan narapidana yang mengalami gangguan mental atau berkebutuhan khusus (disabilitas). Selain itu, capaian dalam penanganan penyakit menular HIV/AIDS dan TB Positif serta peningkatan kualitas hidup pecandu narkoba juga menunjukkan realisasi 100%. Untuk sasaran pelayanan pembinaan kepribadian, pelatihan vokasi, pendidikan, dan penanganan narapidana risiko tinggi, rata-rata realisasi juga mencapai 100%. Sasaran pelayanan keamanan dan ketertiban menunjukkan capaian 100%, kecuali pada indikator pengaduan yang ditindaklanjuti, karena tidak terdapat aduan. Terakhir, pada sasaran layanan dukungan manajemen satuan kerja, seluruh indikator menunjukkan realisasi 100%, menandakan kinerja organisasi yang efektif dan akuntabel.

Tabel 4. Realisasi Penyerapan Anggaran

No	Kegiatan	PAGU	Realisasi	Persentase
1	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	Rp 2.415.812.000,-	Rp 2.409.781.438,-	99,75%
2	Operasi Bidang Keamanan	Rp 50.206.000,-	Rp 50.205.000,-	100%
3	Layanan Dukungan Manajemen	Rp 5.408.686.000,-	Rp 5.398.038.939,-	99,80%
4	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Rp 100.000.000,-	Rp 99.346.685,-	99,35%
5	Layanan Manajemen SDM Internal	Rp 97.650.000,-	Rp 95.703.000,-	98,91%
6	Layanan Manajemen Kinerja Internal	Rp 12.250.000,-	Rp 11.918.500,-	97,29%

Sumber: LKjIP Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak

PENUTUP

Kesimpulan, Keterbatasan, Dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena aktual terkait pelaksanaan anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas kinerja pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pencapaian kinerja Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak pada tahun 2024 sudah sangat baik. Capaian ini tidak terlepas dari peran aktif seluruh elemen organisasi yang terlibat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, program strategis, serta partisipasi publik melalui berbagai bentuk kemitraan dengan pihak ketiga. Sebagian besar indikator kinerja telah tercapai bahkan melampaui target yang ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum terpenuhi, yaitu pada persentase tahanan/narapidana/anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani dan pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar. Ketidakterpenuhan indikator tersebut bukan disebabkan oleh kegagalan pelaksanaan program, melainkan karena tidak terdapat tahanan/narapidana/anak yang mengalami gangguan mental serta tidak adanya pengaduan yang masuk sepanjang tahun 2024.

Keterbatasan dalam capaian kinerja juga disebabkan oleh kurangnya

sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan operasional perkantoran, karena sebagian peralatan yang digunakan sudah tidak layak dan perlu diganti. Selain itu, kondisi gedung atau blok hunian belum memenuhi standar pembinaan warga binaan pemasyarakatan akibat over kapasitas. Berdasarkan hasil tersebut, saran yang dapat diberikan kepada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pontianak adalah agar dapat menambah sarana dan prasarana guna menunjang kelancaran kegiatan operasional, serta melakukan pembangunan tambahan blok hunian bagi warga binaan pemasyarakatan agar tidak terjadi kelebihan kapasitas di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Br, A. M. M., Madani, M., & Tahir, N. (2022). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) di Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi*, 3, 1174.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/8628>
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/8628/5282>
- Maolani, D. Y., Nuraeni, A. S., Dellyani, A., & Huda, Ek. F. Al. (2023). Penerapan Sistem Akuntabilitas Publik dalam Mewujudkan Good Governance di Indonesia (Implementation of Public

- Accountability System in Realizing Good Governance in Indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial*, 21(2), 3. <http://jurnaldialektika.com/>
- Nong Ito, M., Herdi, H., & Maria Dilliana, S. (2024). Analisis Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Belanja Berdasarkan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi kasus pada RSUD dr. T.C Hillers Maumere). *Accounting UNIPA - Jurnal Akuntansi*, 3(2), 88–100. <https://doi.org/10.59603/accounting.v3i2.261>
- Rampen, A., Senduk, V., & Bacilius, A. (2021). Analisis Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tomohon. *Jurnal Akuntansi Manado (JAIM)*, 2(2), 199–206. <https://doi.org/10.53682/jaim.v2i2.1171>
- Rona Andesta, R., Rosmanidar, E., & Budianto, A. (2023). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 5(2), 111–118. <https://doi.org/10.70178/icbrj.v2i2.61>
- Sari, M. S., Suhendar, & Nofitri, R. (2021). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan). *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.57084/jata.v2i1.585>
- Sofyani, H., & Prayudi, M. A. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja di Pemerintah Daerah dengan Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 13(1), 54–64.
- Suharnoko, D. (2019). Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Perangkat Daerah di Kabupaten Malang. *Jurnal Ekonomi dan Administrasi Publik*, 1(2).
- Tangdilassu, H., Morasa, J., Kapojos, P. M., Akuntansi, J., Ekonomi dan Bisnis, F., Sam Ratulangi, U., & Kampus, J. (2024). Analisis Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Berdasarkan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 18(2), 118–129.
- Winoto, S., Rachman, R. A., & Anggriawan, T. (2022). Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Pamekasan. *Pangripta*, 5(2), 944–957. <https://doi.org/10.58411/pangripta.v5i2.148>