

ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN

Egy Aulia^a, Yenny Samri Julianti Nasution^b

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Jurusan Akuntansi Syariah, egyaulia13@gmail.com, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Jurusan Akuntansi Syariah, yenni.samri@uinsu.ac.id, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

(Submit : 10 Oktober 2023, Revised : 11 Oktober 2023, Accepted : 13 Oktober 2023)

ABSTRACT

This research aims to conduct an analysis and discussion regarding employee performance accountability within the Medan Palm Oil Research Center (PPKS). This research is research that utilizes qualitative descriptive methods. Data was obtained based on observation, interviews as well as documentation and tracking from various sources such as websites and scientific articles. Data were analyzed using the triangulation method. The results of the analysis show that in looking at employee performance accountability, five indicators are used, namely efficiency, effectiveness, accountability for performance results, increasing work targets, and being able to minimize errors. Based on the results of the analysis that has been carried out, the work has been carried out effectively and efficiently so that PPKS Medan has won many awards. However, in terms of accountability, work results are not published openly to the public like agencies or companies under the auspices of BUMN. Then from the work target side it appears that Then from the work target side it appears that PPKS Medan continues to accelerate in order to achieve its vision of becoming a center for superior and sustainable palm oil development. And finally, based on the indicator of minimizing errors, PPKS Medan makes various efforts such as training and development of employees to maximize performance and allow minimal errors to be made in carrying out work.

Keywords: *Accountability; Employee Performance; Palm oil research center*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dan pembahasan mengenai bagaimana akuntabilitas kinerja pegawai dilingkungan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. penelitian ini merupakan penelitian yang memanfaatkan metode deskriptif kualitatif. Data diperoleh berdasarkan observasi, wawancara serta dokumentasi dan pelacakan dari berbagai sumber seperti website dan artikel ilmiah. Data dianalisis dengan menggunakan metode triangulasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam melihat akuntabilitas kinerja pegawai digunakan lima indikator yakni efisiensi, efektivitas, pertanggungjawaban hasil kinerja, meningkatkan target pekerjaan, dan mampu meminimalisir kesalahan. Atas hasil analisis yang telah dilakukan bahwasanya pekerjaan telah dilakukan secara efektif dan efisien sehingga PPKS Medan memperoleh banyak raihan penghargaan. Akan tetapi dari sisi pertanggungjawaban hasil kerja tidak dipublikasikan secara terbuka kepada masyarakat layaknya instansi atau perusahaan yang berada dibawah naungan BUMN. Lalu dari sisi target pekerjaan tampak bahwa Lalu dari sisi target pekerjaan tampak bahwa PPKS Medan terus melakukan akselerasi agar tercapat visi untuk menjadi pusat pengembangan perkelapasawitan yang unggul dan berkelanjutan. Dan yang terakhir ialah berdasarkan indikator meminimalisir kesalahan, PPKS Medan melakukan berbagai upaya seperti pelatihan dan pengembangan karyawan atau pegawai untuk memaksimalkan kinerja dan memungkinkan kesalahan yang dilakukan seminimal mungkin dalam melakukan pekerjaan.

Kata Kunci: Akuntabilitas; Kinerja Pegawai; Pusat penelitian kelapa sawit

1. PENDAHULUAN

Masalah utama yang berkontribusi terhadap krisis kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah adalah kinerja lembaga tersebut yang di bawah standar selama ini (Kesek et al., 2020). Untuk mengevaluasi keberhasilan dan kekurangan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya, pengukuran kinerja pemerintah hendaknya dipandang sebagai suatu kegiatan evaluasi (Pratiwi, 2020).

Sebagai sarana mengartikulasikan visi, misi, dan strategi suatu instansi pemerintah, kinerja merupakan representasi derajat pencapaian sasaran atau tujuan (Pratiwi et al., 2021). Maka dari itu keterbukaan terhadap kinerja lembaga atau instansi diperlukan. Maka dari itu diperlukannya akuntabilitas kinerja pegawai. Salah satu elemen kunci yang menjadikan tata pemerintahan yang baik efektif adalah akuntabilitas (Harjaningrum, 2021). Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban untuk mengungkapkan tanggung jawab kepada pihak-pihak yang mempunyai hak dan kekuasaan untuk meminta informasi mengenai pertanggungjawaban tersebut atas kinerja atau perilaku seseorang atau suatu lembaga (Arjuna & Putri, 2019).

Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, empat penyebab utama rendahnya akuntabilitas kinerja kabupaten/kota adalah sebagai berikut: tujuan atau sasaran yang tidak berorientasi pada hasil; tidak adanya ukuran keberhasilan yang jelas dan terukur; dan tujuan atau target yang tidak berorientasi pada hasil. Adanya ketidaksesuaian antara program atau kegiatan yang direncanakan dan sasarannya. Ada juga ketidaksesuaian antara rincian kegiatan dan tujuan kegiatan. (Ramadhania & Novianty, 2020). Gagasan akuntabilitas masih jauh dari budaya kerja Indonesia. Banyak orang percaya bahwa akuntabilitas hanya terbatas pada laporan keuangan dan anggaran. Ini berarti bahwa organisasi bertanggung jawab atas tindakannya tanpa mempertimbangkan apakah itu bermanfaat atau tidak (Ningsih, 2022).

Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan memiliki fokus utama pada penelitian dan pengembangan kelapa sawit. Perusahaan ini mencakup pemuliaan tanaman, peningkatan produktivitas, pengendalian hama dan penyakit, serta pengembangan teknologi budidaya yang berkelanjutan dibidang kelapa sawit. Salah satu permasalahan utama yang terjadi di lingkungan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan adalah dikarenakan instansi ini melakukan penelitian dibidang pertanian, seringkali memerlukan waktu yang lama untuk menghasilkan hasil yang signifikan, ada potensi untuk keterlambatan dalam pelaporan hasil penelitian. Ini dapat mengakibatkan ketidakjelasan tentang apakah pegawai sedang melakukan pekerjaan yang efektif. Selain itu apabila ditinjau dari website milik perusahaan belum ada pelaporan secara terbuka dan jelas mengenai kinerja dan target atau realisasi apa saja yang sudah tercapai oleh para pegawai di lingkungan PPKS Medan. Belum ada angka yang pasti mengenai realisasi kegiatan yang diselenggarakan. Tidak seperti kementerian atau instansi pemerintah lainnya yang memiliki laporan tahunan serta laporan akuntansi kinerja pegawai (Lakip) yang dipampangkan secara jelas dan terbuka melalui laman website mereka. Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan belum melakukan hal tersebut dan dinilai kurang transparans mengenai laporan kinerja apa saja serta realisasi apa saja yang telah tercapai.

Terdapat beberapa penelitian yang mencoba menggali dan menganalisis akuntabilitas kinerja suatu badan atau instansi pemerintah. Dominannya penelitian mengenai akuntabilitas kinerja pegawai banyak dilakukan di lingkungan instansi pemerintahan, seperti pemerintah Kota dan Kabupaten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti & Indrawati Yuhertiana, 2021) yang melakukan analisis mengenai faktor-faktor apa saja yang memberikan dampak atau pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja para pegawai di lingkungan instansi pemerintah lebih tepatnya Badan Daerah dan Dinas Daerah pemerintah Kota Surabaya. Penelitian ini dilakukan terhadap 489 pegawai perangkat daerah. Beberapa faktor yang dianalisis dalam penelitian ini diantaranya penerapan anggaran berbasis kinerja, kemudian ketaatan pada peraturan perundangan serta ketepatan sasaran anggaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat daerah Kota Surabaya memiliki tata kelola pemerintahan yang baik, dengan tanggung jawab untuk memenuhi anggaran dan pengawasan yang baik.. Kemudian apabila mengarah pada penelitian sebelumnya yang secara khusus meneliti Pusat Penelitian Kelapa Sawit belum ada secara spesifik yang membahas terkait akuntansi kinerja pegawai. Namun ada beberapa penelitian yang melakukan analisis terkait kinerja dan motivasi para pegawai di lingkungan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Renaldi & Ainun, 2022). Penelitian ini menyelidiki dan menganalisis bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja di tempat kerja mereka. Menurut hasil analisis, kedua komponen tersebut mempengaruhi kinerja pekerja. Selain itu, penelitian telah dilakukan oleh (Ginting et al., 2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, tim kerja, dan efikasi diri karyawan di lingkungan PPKS Medan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan beberapa penelitian yang berlokasi di PPKS Medan belum ada yang mencoba menggali secara khusus mengenai akuntansi kinerja para pegawai. Maka dari itu tujuan penelitian ini mencoba menggali lebih dalam terkait dengan bagaimana akuntansi kinerja pegawai di lingkungan PPKS Medan. Sehingga nantinya artikel atau penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan di lingkungan PPKS Medan untuk melakukan evaluasi mengenai hal-hal apa yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan untuk mencapai visi misi dan cita-cita perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Institusional

Prinsip dasar teori kelembagaan adalah bahwa organisasi diciptakan sebagai akibat dari tekanan lingkungan kelembagaan, yang mengarah pada pelembagaan. Tiga proses perubahan dan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan (isomorfik kelembagaan) disoroti oleh DiMaggio dan Powell (1983). Pertama, karena organisasi saling terkait dan mempunyai fungsi organisasi, isomorfisme koersif merupakan konsekuensi dari tekanan formal dan informal yang diberikan pada organisasi lain. Kedua, isomorfisme mimesis, atau imitasi, terjadi ketika tujuannya tidak jelas atau lingkungannya tidak diketahui secara simbolis. Pada titik ini, organisasi lebih memilih untuk meniru organisasi lain dan mendesak organisasi lain untuk meniru mereka. Ketiga, profesionalisme dikaitkan dengan isomorfisme normatif (Nadila et al., 2021).

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah tugas orang, organisasi, atau pimpinan kolektif untuk menjawab secara jujur dan jelas mengenai tercapai atau tidaknya misi organisasi kepada pihak-pihak yang ditunjuk untuk menerima pelaporan akuntabilitas atau pemberi kepercayaan (Rifa'id & Wahyu, 2022). Masyarakat mengharapkan penyelenggaraan pemerintahan yang unggul dan bersih dengan mempertanggungjawabkan realisasi pendapatan secara transparan, tepat, dan jujur. Oleh karena itu, harapan masyarakat terhadap pemerintah untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja menjadi tantangan yang besar (Rochman, 2021). Akuntabilitas merupakan wujud tugas pemerintah (agent) untuk mempertanggungjawabkan, menyajikan, dan mengungkapkan seluruh operasionalnya dan yang menjadi tanggung jawabnya kepada masyarakat (principal). Tujuan sistem akuntabilitas kinerja adalah untuk memberikan kerangka kerja bagi para pemimpin politik, pengambil keputusan, dan administrator program untuk mengevaluasi kinerja serta saluran informasi dan komunikasi (Sari & Tamsir, 2023).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, atau filosofis post-positif, untuk mempelajari keadaan objek alami (bukan eksperimen). Penelitian ini juga dikenal sebagai metode naturalistik karena dilakukan secara ilmiah dan peneliti adalah instrumen utama dalam penelitian (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan data deskriptif kualitatif karena datanya lebih banyak menggunakan perilaku, lisan, dan kata-kata dari subjek yang diamati (Moelong, 2007).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui akuntabilitas kinerja dilingkungan pegawai PPKS Medan untuk kemudian menemukan inti dan fokus permasalahan yang diangkat, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan studi dokumentasi dan observasi langsung dilapangan serta studi pustaka yang ada. Data diperoleh secara langsung yang bersumber dari website milik Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yakni <https://iopri.co.id/>. Data yang diperoleh juga bersumber dari berbagai artikel ilmiah seperti jurnal dan skripsi yang memiliki kemiripan atau kesamaan topik penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Akuntabilitas berfungsi sebagai landasan untuk pelaporan keuangan pemerintah dan swasta, dan merupakan hak publik untuk mengetahui tentang bagaimana sumber daya dikumpulkan dan digunakan. Ada beberapa cara untuk mengukur akuntabilitas kinerja, seperti efisiensi, efektifitas, pertanggungjawaban atas hasil kinerja, kemampuan untuk mencapaitarget pekerjaan, dan kemampuan untuk mengurangi kesalahan (Harjaningrum, 2021).

Teknik Analisis Data

Menurut teori Miles dan Huberman, analisis data terdiri dari tiga bagian: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2012). Langkah pertama setelah mendapatkan data adalah mengurangi, atau meringkas, informasi penting, mencari tema dan pola data, dan kemudian menyajikan data dengan tujuan agar sekumpulan informasi yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis dapat dipahami dengan mudah. Saat itu selesai, tahap akhir adalah menemukan solusi untuk masalah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu metode pelaporan kinerja yang mencerminkan tugas dan tanggung jawab dinamakan dengan akuntabilitas kinerja (Dewata et al., 2020). Mengacu kepada indikator akuntabilitas tenaga kerja yang terdiri dari efisiensi, efektifitas, pertanggungjawaban hasil kinerja, meningkatkan target pekerjaan, serta mampu meminimalisir kesalahan. Berikut ini akan diuraikan mengenai akuntabilitas kinerja para pegawai dilingkungan PPKS Medan berdasarkan kelima indikator tersebut.

1. Efisiensi

Efisiensi dalam lingkungan kerja perusahaan mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan biaya dan waktu yang minimal. Efisiensi adalah salah satu faktor kunci dalam mengukur kinerja perusahaan dan dapat memiliki dampak besar pada profitabilitas dan keberlanjutan perusahaan. Efisiensi yang baik dapat membantu perusahaan menghemat waktu dan biaya, meningkatkan daya saing, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif. Ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi karyawan karena mereka melihat hasil dari upaya mereka. Oleh karena itu, efisiensi adalah faktor yang sangat penting dalam keberhasilan jangka panjang perusahaan (Nongkan et al., 2021).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan secara langsung dan menggali beberapa informasi dari website milik PPKS Medan bahwasanya efisiensi merupakan kewajiban dan keharusan bagi perusahaan. Efisiensi disini mencakup beberapa aspek, diantaranya penggunaan sumber daya yang efisien. Hal ini tampak dari tim peneliti pada PPKS Medan. tim peneliti terdiri dari pemuliaan tanaman, ilmu tanah dan agronomi, proteksi tanaman, bioteknologi & bioindustri, hilirisasi, sosio tekno-ekonomi dan lingkungan. Semua proses bisnis dilakukan secara optimal dan biaya operasional juga dimanfaatkan sebaik mungkin. Akan tetapi disini peneliti tidak dapat menemukan efisiensi dari segi biaya yang dikeluarkan. Dikarenakan tidak ada data yang secara jelas dapat menjelaskan hal tersebut. Dari segi teknologi bahwa PPKS Medan memanfaatkan teknologi dengan baik dan terkini untuk mempermudah seluruh aktivitas perusahaan.

2. Efektivitas

Efektivitas dalam lingkungan kerja perusahaan mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan cara yang paling tepat dan efisien. Ini berfokus pada "melakukan hal yang benar" dan mencapai hasil yang diharapkan dalam konteks tujuan bisnis perusahaan. Efektivitas adalah salah satu faktor utama yang harus diperhatikan bersama dengan efisiensi untuk mengukur kinerja perusahaan. Dalam rangka mencapai kesuksesan jangka panjang, perusahaan harus mencapai keseimbangan yang tepat antara efisiensi (melakukan hal dengan biaya dan waktu yang minimal) dan efektivitas (melakukan hal yang benar sesuai dengan tujuan dan hasil yang diinginkan). Keduanya saling terkait dan penting untuk mencapai kinerja optimal dalam dunia bisnis yang kompetitif (Juniawan, 2014).

Atas dasar pengamatan yang dilakukan serta menggali informasi dari berbagai sumber mengenai efektivitas kinerja yang dilakukan oleh para pegawai PPKS Medan terdiri dari beberapa aspek. Diantara aspek tersebut ialah pencapaian tujuan. PPKS Medan memiliki visi misi yang merupakan cita-cita perusahaan. Dimana PPKS Medan memiliki visi untuk menjadi pusat unggulan perkelapasawitan yang berkelanjutan. Sementara itu misinya ialah mengembangkan riset serta teknologi unggul, memberikan jasa layanan terbaik, mendorong pengembangan sumber daya manusia, menggali potensi dan mendukung perkelapasawitan. Hal ini terus dimaksimalkan oleh perusahaan. Kolaborasi tim juga dilakukan dengan baik, dan penyesuaian dengan lingkungan eksternal juga diimplementasikan. Dimana perusahaan terus melakukan adaptasi terhadap eksternal yang meliputi perubahan pasar, persaingan, peraturan, dan tren industry. Efektivitas perusahaan ini dinilai baik dikarenakan perusahaan mendapatkan berbagai penghargaan yang diraih diantaranya penghargaan yang diperoleh sebagai lembaga litbang industry inovatif, kemudian penghargaan

sebagai bibit sawit terpopuler di BUN awards pada tahun 2019, kemudian penghargaan best plantation appreciation, dan masih banyak penghargaan lainnya.

3. Pertanggungjawaban hasil kinerja

Pertanggungjawaban hasil kinerja dalam lingkungan kerja perusahaan adalah konsep di mana individu, tim, atau departemen dalam organisasi bertanggung jawab atas pencapaian tujuan dan hasil yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bagian integral dari manajemen kinerja dan membantu memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami peran mereka dalam mencapai sasaran perusahaan. Pertanggungjawaban hasil kinerja merupakan alat yang penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Ini membantu memastikan bahwa setiap anggota tim atau departemen memahami peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, dan memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, pertanggungjawaban hasil kinerja berperan penting dalam mencapai kesuksesan jangka panjang perusahaan (Ernawati et al., 2022).

Untuk bertanggung jawab atas hasil kinerja ini, PPKS Medan mengadakan Focus Group Discussion (FGD) tentang evaluasi kinerja sebagai Pusat Unggulan Iptek (PUI) pada 7 Oktober 2019 yang lalu. Untuk dipilih sebagai PUI, lembaga harus memiliki kemampuan untuk melakukan riset bertaraf internasional pada bidang tertentu yang melibatkan berbagai disiplin dan memilikistandar hasil yang luar biasa, dan sesuai dengan kebutuhan pengguna IPTEK. PUI didirikan dengan tujuan meningkatkan kapasitas dan kapabilitas lembaga penelitian dan pengembangan untuk meningkatkan perekonomian nasional dan berdampak pada kesejahteraan masyarakat..

PPKS patut berbangga karena menjadi lembaga PUI pertama yang konsisten selama tiga periode berturut-turut. Pada bulan Oktober 2019, PPKS sudah mampu memenuhi hampir semua kapasitas yang dikembangkan oleh PUI, termasuk kapasitas lembaga untuk mengakses informasi (Sourcing Capacity), kapasitas riset (Research and Development Capacity), dan kapasitas diseminasi. Namun, Dr. Wendy Aritenang mengatakan PPKS harus lebih maju dalam menunjukkan kapasitas PUI dan kualitas.

Namun terlepas dari evaluasi kinerja tersebut PPKS Medan tidak mempublikasikan laporan tahunannya secara rutin sebagaimana perusahaan atau instansi lainnya. Berdasarkan peninjauan dari website perusahaan terakhir kali laporan tahunan dikeluarkan pada tahun 2013. Terlebih lagi PPKS Medan merupakan instansi yang berada pada naungan BUMN. Sedangkan di banyak perusahaan BUMN yang diketahui bahwa laporan tahunan dipublikasikan secara rutin dan terbuka pada website perusahaan. Hal ini patut menjadi perhatian serius bagi perusahaan kedepannya agar akuntabilitas kinerja pegawai transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

4. Meningkatkan target pekerjaan

Peningkatan target pekerjaan dalam lingkungan kerja perusahaan adalah proses di mana perusahaan menetapkan atau meningkatkan ekspektasi dan sasaran kinerja yang harus dipenuhi oleh karyawan atau tim. Tujuan dari peningkatan target pekerjaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Penting untuk diingat bahwa peningkatan target pekerjaan harus realistis dan memungkinkan. Jika target yang ditingkatkan terlalu tinggi atau tidak dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia, hal ini dapat berdampak negatif pada moral karyawan dan menyebabkan kelelahan atau kejenuhan. Oleh karena itu, perencanaan dan komunikasi yang baik adalah kunci dalam mengimplementasikan peningkatan target pekerjaan yang sukses dalam lingkungan kerja perusahaan (Arjuna & Putri, 2019).

Berbicara terkait dengan peningkatan target pekerjaan dilingkungan PPKS Medan akan kembali mengacu kepada visi dan misi yang diusung oleh perusahaan. Sebagaimana visi dari PPKS Medan untuk menjadi pusat unggulan perkelapasawitan yang berkelanjutan. visi ini

kemudian menjadi cita-cita dan pastinya target perusahaan yang ingin dicapai kedepannya. Walaupun belum tercapai sepenuhnya dan secara maksimal akan tetapi target tersebut mulai tampak kejelasan pencapaiannya dimana PPKS Medan ini menjadi salah satu Pusat Unggulan Iptek (PUI). Selain itu PPKS juga mendapat penghargaan sebagai Sumber Benih Unggul Dan Penyalur Benih Unggul Terbesar I. elalui penghargaan ini tampak bahwa PPKS menjadi pusat unggulan perkelapasawitan unggulan.

5. Meminimalisir kesalahan

Minimalisir kesalahan dalam lingkungan kerja perusahaan adalah upaya untuk mengurangi dan mencegah kesalahan, baik dalam proses bisnis maupun dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kesalahan dapat berdampak negatif pada produktivitas, kualitas, reputasi, dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk meminimalkan kesalahan. Minimalisir kesalahan dalam lingkungan kerja perusahaan bukan hanya tentang menghindari kerugian finansial, tetapi juga tentang meningkatkan produktivitas, dan membangun reputasi positif. Dengan pendekatan yang tepat dan komitmen untuk perbaikan berkelanjutan, perusahaan dapat mengurangi dampak kesalahan pada operasional mereka (Pratiwi, 2020).

Dalam melakukan pekerjaan ada kalanya suatu kesalahan dapat terjadi dan diluar kendali. Kesalahan-kesalahan tersebut sebenarnya dapat diperkecil kemungkinannya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan. PPKS Medan tentunya telah melakukan pelatihan serta pengembangan karyawan untuk kemudian dapat mencapai kinerja terbaik. Dengan adanya pelatihan serta pengembangan karyawan tersebut akan menciptakan dan melahirkan karyawan atau pegawai yang lebih unggul sehingga kesalahan-kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

5. KESIMPULAN

Menurut analisis, ada lima metrik akuntabilitas kinerja karyawan: efektifitas, efisiensi, pertanggungjawaban atas hasil kinerja, peningkatan tujuan pekerjaan, dan kemampuan untuk mengurangi kesalahan.. Atas hasil analisis yang telah dilakukan bahwasanya pekerjaan telah dilakukan secara efektif dan efisien sehingga PPKS Medan memperoleh banyak raihan penghargaan. Akan tetapi dari sisi pertanggungjawaban hasil kerja tidak dipublikasikan secara terbuka kepada masyarakat layaknya instansi atau perusahaan yang berada dibawah naungan BUMN. Lalu dari sisi target pekerjaan tampak bahwa PPKS Medan terus melakukan akselerasi agar tercapat visi untuk menjadi pusat pengembangan perkelapasawitan yang unggul dan berkelanjutan. Dan yang terakhir ialah berdasarkan indikator meminimalisir kesalahan, PPKS Medan melakukan berbagai upaya seperti pelatihan dan pengembangan karyawan atau pegawai untuk memaksimalkan kinerja dan memungkinkan kesalahan yang dilakukan seminimal mungkin dalam melakukan pekerjaan. Akuntabilitas, transparansi dan keterbukaan terhadap suatu kinerja instansi atau perusahaan sangat diperlukan untuk menilai sejauh mana dan seberapa besar kinerja telah dilakukan sesuai dengan tujuan dan target yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arjuna, & Putri, M. A. (2019). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Performance Accountability of Local Government Institutions. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 9(2). <http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae>
- Dewata, E., Sari, Y., Jauhari, H., Lestari, T. D., & Sriwijaya, P. N. (2020). Ketaatan pada peraturan perundangan, sistem pelaporan dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(3), 541–550.
- Ernawati, R., Lulu Fauziyyah, H., & Widhiarso, W. (2022). Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Berdasarkan Beban Kerja Pada Pt X. *Jurnal Industri & Teknologi Samawa*, 3(2), 110–116. <https://doi.org/10.36761/jitsa.v3i2.1616>
- Febrianti, T., & Indrawati Yuhertiana. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas

- Kinerja Instansi Pemerintah. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 137–146. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.381>
- Ginting, A. M., Nahrisah, E., & Setiamey, A. A. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Dilihat Komunikasi Interpersonal dan Team Work Efikasi Diri Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 02(02), 135–142. <https://journal.fkpt.org/index.php/JAMEK/article/view/221%0Ahttps://journal.fkpt.org/index.php/JAMEK/article/download/221/146>
- Harjaningrum, E. A. (2021). Analisis Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pengendalian Internal Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(1), 1–25.
- Juniawan, A. (2014). Kualitas Pelayanan Islami Dan Kepuasan Nasabah Pada Bank Umum Syariah Di Jakarta. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 51–59. <https://doi.org/10.32546/LQ.V3I1.105>
- Kesek, F. N., Sabijono, H., & Tirajoh, V. Z. (2020). Analisis kinerja perusahaan dengan menggunakan metode balanced scorecard pada PT. Nenggapratama Internusantara. *Jurnal EMBA*, 8(4), 1111–1118.
- Moeleng, L. J. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nadila, Z., Ahyaruddin, M., & Agustawan, A. (2021). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Perspektif Teori Institusional: Sebuah Pendekatan Penelitian Campuran. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2), 214–223. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i2.2559>
- Ningsih, N. A. (2022). Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau Tahun 2019. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 227–250. <https://jmi.rivierapublishing.id/>
- Nongkan, B. C., Sondakh, J. J., & Mawikere, L. M. (2021). Evaluasi Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Pengukuran Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Astra International, Tbk – Daihatsu Sales Operation (Dso) Cabang Malalayang). *Jurnal EMBA*, 9(2), 220–227.
- Pratiwi, W. (2020). *Pengaruh Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Pratiwi1, E. T., Mahmuda, D., & Malik, E. (2021). Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Baubau (Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kota Baubau). *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(1), 241–251. https://id.wikipedia.org/wiki/Sang_Pencerah#/media/Berkas:Sang_Pencerah.jpg
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 807–813.
- Renaldi, R., & Ainun, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran*, 1(1), 26–41.
- Rifaid, R., & Wahyu, N. (2022). Mengukur Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Kota Mataram. *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi ...)*, 10(2), 135–144. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/JIAP/article/view/11305%0Ahttp://journal.ummat.ac.id/index.php/JIAP/article/viewFile/11305/pdf>
- Rochman, F. (2021). Analisis Sistem Manajemen Pekerjaan Berbasis Web Untuk Menunjang Akuntabilitas Kinerja Di Bps Provinsi Sulawesi Tenggara. *JIKO (Jurnal Informatika Dan Komputer)*, 4(3), 180–186. <https://doi.org/10.33387/jiko.v4i3.3414>
- Sari, P., & Tamsir. (2023). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pohuwato). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 784–791. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4046>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.