

**MODEL PENINGKATAN KINERJA DPRD PROVINSI
SUMATERA SELATAN DALAM PENYAMPAIAN DAN
PENYERAPAN ASPIRASI PUBLIK**

DISERTASI



Muhammad Giri Ramanda Nazaputra Kiemas

NIM 07013622025002

**PROGRAM STUDI DOKTOR ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN DISERTASI

Judul Disertasi : Model Peningkatan Kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan Dalam Penyampaian Dan Penyerapan Aspirasi Publik

Nama Mahasiswa : Muhammad Giri Ramanda Nazaputra Kiemas

NIM : 070136220525002

Program Studi : Doktor Administrasi Publik

Menyetujui :
Promotor

Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 19631106 199003 1 001

Co-Promotor I,

Dr. Andries Lionardo, M.Si
NIP. 197905012002121005

Co-Promotor II,

Dr. Raniasa Purba, S.IP., M.Si.
NIP. 197805122002121003

Mengetahui,

Koordinator Program Studi
Doktor Administrasi Publik

Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si.
NIP. 19631106 199003 1 001



Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

Prof. Dr. Alfitri, M.Si.
NIP. 19660122 199003 1 004

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

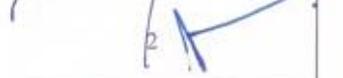
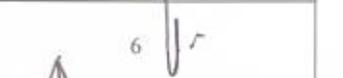
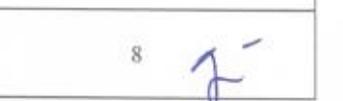
Judul Disertasi : Model Peningkatan Kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan
Dalam Penyampaian Dan Penyerapan Aspirasi Publik

Nama : Muhammad Giri Ramanda Nazaputra Kiemas

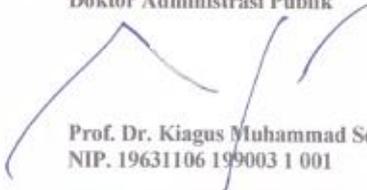
NIM : 070136220525002

Program Studi : Doktor Administrasi Publik

Tanggal Ujian : 30 Desember 2024

NO	NAMA DOSEN	TIM PENGUJI	TANDA TANGAN
1	PROF. DR. KIAGUS MUHAMMAD SOBRI, M.Si.	KETUA	1 
2	DR. ANDRIES LIONARDO, M.Si	SEKRETARIS	2 
3	DR. RANIASA PUTRA, S.IP.,M.Si	ANGGOTA	3 
4	PROF. DR. ISRAWAN SETYOKO, M.S.	ANGGOTA	4 
5	PROF. DR. ALFITRI, M.Si.	ANGGOTA	5 
6	DR. IR. ABDUL NAJIB, M.M.	ANGGOTA	6 
7	DR. M.HUSNI THAMRIN, M.Si	ANGGOTA	7 
8	DR. ALAMSYAH, M.Si.	ANGGOTA	8 

Koordinator Program Studi
Doktor Administrasi Publik


Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si.
NIP. 19631106 199003 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Giri Ramanda Nazaputra Kiemas
NIM : 070136220525002
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang / 01 April 1980
Program Studi : Doktor Administrasi Publik
Judul Disertasi : Model Peningkatan Kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan
Dalam Penyampaian Dan Penyerapan Aspirasi Publik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari Promotor dan Co-Promotor yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, Januari 2025
Yang membuat pernyataan,

Muhammad Giri Ramanda Nazaputra Kiemas
NIM: 070136220525002

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Giri Ramanda Nazaputra Kiemas
NIM : 070136220525002
Program Studi : Doktor Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial Politik
Jenis Karya : Disertasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Sriwijaya dan/atau Program Studi Doktor Administrasi Publik Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Model Peningkatan Kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan Dalam Penyampaian Dan Penyerapan Aspirasi Publik"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Sriwijaya dan/atau Program Studi Doktor Administrasi Publik berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Palembang

Pada Tanggal: Januari 2025

Yang Menyatakan,



Muhammad Giri Ramanda Nazaputra Kiemas
NIM: 070136220525002

Moto:

"Kehidupan yang berarti adalah kehidupan yang penuh dedikasi, pengabdian, dan keikhlasan untuk terus belajar dan berbagi manfaat."

Persembahan:

Karya ini saya persembahkan kepada:

1. **Allah SWT** – Atas segala rahmat, hidayah, dan kekuatan yang telah diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
2. **Keluarga tercinta yaitu Istri tercinta** – Yang selalu memberikan doa, dukungan, dan cinta tanpa batas, menjadi sumber inspirasi terbesar dalam setiap langkah hidup saya
3. **Promotor dan Pengajar** – Atas segala ilmu, bimbingan, dan kesabaran yang telah diberikan selama masa studi.
4. **Semua Responden** – Yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. **Seluruh Pembaca** – Semoga karya ini dapat memberikan manfaat, inspirasi, dan wawasan baru bagi semua yang membaca

Terima kasih atas segala dukungan dan doa yang telah diberikan dalam perjalanan saya menyelesaikan karya ini.

ABSTRAK

MODEL PENINGKATAN KINERJA DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN DALAM PENYAMPAIAN DAN PENYERAPAN ASPIRASI PUBLIK

Karya Tulis Ilmiah Berupa Disertasi

Muhammad Giri Ramanda Nazaputra Kiemas, dibimbing oleh Prof.Dr.Kiagus Muhammad

Sobri, M.Si, Dr. Andries Lionardo, M.Si dan Dr. Raniasa Putra,S.IP, M.Si

x + 410 Halaman + 52 Tabel + 37 Gambar

Penelitian ini mengukur kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam penyampaian dan penyerapan aspirasi publik, khususnya dalam fungsi penyusunan peraturan, penganggaran, dan pengawasan politik. Menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan tipe penelitian deskriptif, penelitian ini mengukur kinerja DPRD berdasarkan model input-output, di mana inputnya adalah laporan dan usulan masyarakat, sementara output diukur dari kualitas hasil legislatif, keputusan anggaran, dan rekomendasi pengawasan. Pendekatan teori *New Public Management (NPM)* diterapkan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas DPRD dalam merespons aspirasi publik. Fokus penelitian mencakup 10 daerah pemilihan di Provinsi Sumatera Selatan dan studi komparatif di tiga wilayah yaitu Kota Palembang, Kabupaten Banyuasin, dan Kabupaten Ogan Ilir pada tahun 2023. Penelitian ini menggunakan teknik *Composite Indicator* untuk mengukur kinerja DPRD. Teknik ini menggabungkan berbagai indikator kinerja menjadi satu ukuran agregat dengan memberikan bobot pada setiap indikator berdasarkan tingkat kepentingannya. Dengan metode ini, penelitian dapat menghasilkan satu nilai agregat yang menggambarkan secara menyeluruh kinerja DPRD dalam menjalankan fungsi legislatif, penganggaran, dan pengawasan, serta responsivitasnya terhadap aspirasi publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun DPRD telah berupaya mengakomodasi aspirasi masyarakat, responsivitas Pemerintah Daerah terhadap usulan DPRD masih rendah dan dikategorikan tidak akomodatif dalam menyerap aspirasi publik. DPRD telah menunjukkan kinerja yang aspiratif dalam legislasi, anggaran, pengawasan namun kendala utama terletak pada kurangnya koordinasi antara legislatif dan eksekutif, serta rendahnya tindak lanjut terhadap aspirasi publik. Selain itu, pengawasan DPRD terbatas pada transparansi dan partisipasi publik yang kurang optimal. Untuk mengatasi masalah tersebut, penelitian ini mengusulkan penerapan *Model Public Participation-Based Aspirational Performance (PPAP)*, yang berfokus pada peningkatan partisipasi publik dalam evaluasi kinerja DPRD.

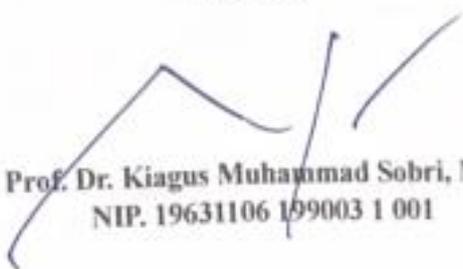
Model ini mengintegrasikan prinsip NPM seperti transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas untuk meningkatkan efektivitas kebijakan yang dihasilkan. PPAP menilai sejauh mana kebijakan DPRD mencerminkan kebutuhan masyarakat dan mengukur efektivitas pengawasan terhadap implementasi kebijakan tersebut. Diharapkan, dengan penerapan model inkoordinasi antara DPRD dan Pemerintah Daerah dapat ditingkatkan,

sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan berdampak positif bagi pembangunan daerah.

Kata Kunci: Kinerja DPRD, Aspirasi Publik, New Public Management, Legislasi, Pengawasan, dan Anggaran

Menyetujui :

Promotor



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 19631106 199003 1 001

Co-Promotor I,



Dr. Andries Lionardo, M.Si
NIP. 197905012002121005

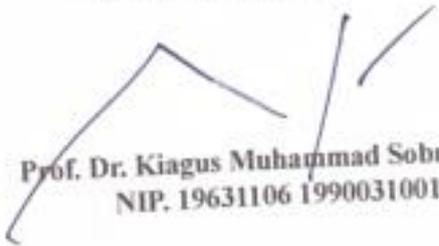
Co-Promotor II,



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si.
NIP. 197805122002121003

Mengetahui,

Koordinator Program Studi
Doktor Administrasi Publik



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si.
NIP. 19631106 1990031001

ABSTRACT

A MODEL FOR IMPROVING THE PERFORMANCE OF THE SOUTH SUMATRA PROVINCIAL LEGISLATIVE COUNCIL IN THE DELIVERY AND ABSORPTION OF PUBLIC ASPIRATIONS

Scientific Paper in the Form of Dissertation

Muhammad Giri Ramanda Nazaputra Kiemas, supervised by Prof.Dr.Kiagus Muhammad Sobri,
M.Si, Dr. Andries Lionardo, M.Si and Dr. Raniasa Putra, S.IP, M.Si
x + 410 pages + 52 tables + 37 figures

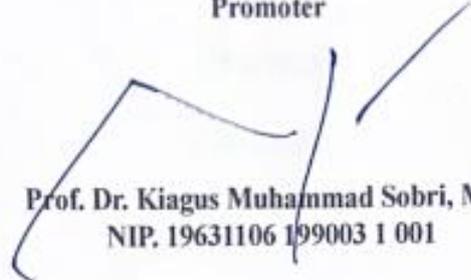
This study measures the performance of the South Sumatra Provincial DPRD in delivering and absorbing public aspirations, especially in the functions of drafting regulations, budgeting, and political supervision. Using a mixed methods approach with a descriptive research type, this study measures the performance of the DPRD based on an input-output model, where inputs are reports and proposals from the public. In contrast, the quality of legislative outcomes, budget decisions, and supervisory recommendations measures outputs. A *New Public Management* (NPM) theoretical approach is applied to assess the efficiency, effectiveness, and accountability of DPRD in responding to public aspirations. The research focuses on 10 electoral districts in South Sumatra Province and a comparative study in three regions: Palembang City, Banyuasin Regency, and Ogan Ilir Regency in 2023. This research uses the *Composite Indicator* technique to measure DPRD performance. This technique combines various performance indicators into one aggregate measure by assigning weights to each indicator based on its level of importance. Using this method, the research produced an aggregate score that describes the overall performance of the DPRD in carrying out its legislative, budgeting, and supervisory functions, as well as its responsiveness to public aspirations.

The results show that although DPRD has tried to accommodate the aspirations of the public, the responsiveness of local governments to DPRD proposals is still low and categorized as unaccommodating in absorbing public ambitions. DPRD has demonstrated aspirational performance in legislation, budgeting, and supervision. Still, the main obstacle lies in the lack of coordination between the legislature and the executive and the low follow-up to public aspirations. In addition, DPRD supervision is limited to transparency, and public participation is less than optimal. To address these issues, this research proposes the application of the *Public Participation-Based Aspirational Performance* (PPAP) Model, which focuses on increasing public participation in the evaluation of DPRD performance. The model integrates NPM principles such as transparency, accountability, and responsiveness to improve policy effectiveness. PPAP assesses the extent to which DPRD policies reflect the needs of the community and measures the effectiveness of monitoring the implementation of these policies. Implementing this model will improve coordination between DPRD and local governments so that policies are more in line with the needs of the community and positively impact regional development.

Keywords: DPRD Performance, Public Aspirations, New Public Management, Legislation, Monitoring and Budgeting

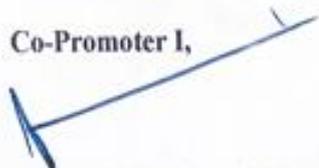
Approved :

Promoter



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 19631106 199003 1 001

Co-Promoter I,



Dr. Andries Lionardo, M.Si
NIP. 197905012002121005

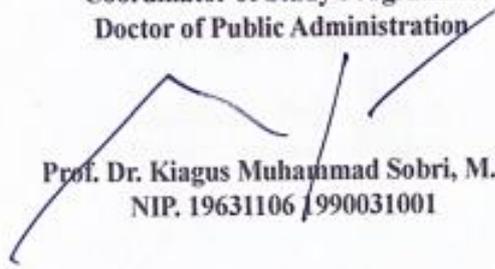
Co-Promoter II,



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si.
NIP. 197805122002121003

Knowing,

Coordinator of Study Programme
Doctor of Public Administration



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si.
NIP. 19631106 1990031001

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan perkenanNya jumlah disertasi yang berjudul “Model Peningkatan Kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam Penyampaian dan Penyerapan Aspirasi Publik.” dapat terselesaikan. Penyelesaian disertasi ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moral maupun material. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih terutama kepada:

1. Keluarga tercinta yaitu Istri tercinta (Ayu Nur Suri, SE., M.Si.) dan Anak-anakku tersayang yang telah mendo'akan, mensupport, memotivasi serta memberikan waktu yang luas sehingga pada akhirnya saya dapat menyelesaikan disertasi ini.
2. Bapak Prof. Alfitri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan motivasi, masukan dalam menyelesaikan disertasi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si., selaku Promotor sekaligus Kaprodi Doktor Administrasi Publik FISIP Universitas Sriwijaya yang dengan ketulusannya telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam menyelesaikan disertasi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Drs. Paulus Israwan Setyoko, M.S, selaku dosen tamu dari Fakultas Sosial dan Ilmu Politik universitas Jenderal Soedierman telah memberikan bimbingan dan masukan dalam proses menyelesaikan disertasi ini.
5. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.I.P., M.Si., selaku Co-Promotor I sekaligus Kaprodi Magister Administrasi Publik FISIP Universitas Sriwijaya yang dengan ketulusannya telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam menyelesaikan disertasi ini.
6. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.I.P., M.Si. selaku Co-Promotor II Sekaligus Wakil Dekan III FISIP Universitas Sriwijaya yang dengan ketulusannya telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam menyelesaikan disertasi ini.

7. Bapak Dosen Penguji Program Doctor Administrasi Publik FISIP Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam proses penyelesaian disertasi.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Doctor Administrasi Publik FISIP Universitas Sriwijaya yang secara terus menerus memberikan bimbingan, dorongan dan bantuan kepada penulis selama pendidikan.
9. Staff Program Doktor Administrasi Publik FISIP Universitas Sriwijaya yang banyak membantu dalam proses selama disertasi ini.
10. Rekan-rekan Anggota DPR RI beserta yang membantu dalam penulisan karya ilmiah ini.
11. Rekan-rekan Anggota DPRD Provinsi Sumatera Selatan beserta Staff Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang membantu dalam penulisan karya ilmiah ini.
12. Rekan-rekan Pengurus PDI Perjuangan Sumatera Selatan yang memberikan semangat dalam penyelesaian penulisan karya ilmiah ini.
13. Dan terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya namun itu tidak mengurangi rasa hormat saya

Disadari penulis, bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kekhilafan dalam penyusunan disertasi ini, untuk itu diharapkan tanggapan, saran, dan kritik yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan ke depan nanti, dengan harapan bahwa pada akhirnya disertasi ini dapat disajikan betul-betul sebagai karya ilmiah yang bermanfaat untuk kalangan yang lebih luas.

Palembang, Januari 2025

M. Giri Ramanda N. Kiemas

Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Penelitian yang Pernah Dilakukan	13
1.3 <i>Research Gap</i>	34
1.4 Rumusan Masalah	38
1.5 Tujuan Penelitian.....	39
1.6 Manfaat Penelitian	40
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	41
2.1 Model Utama dalam Ilmu Administrasi Publik	41
2.1.1 Pemodelan Sektor Publik.....	45
2.1.2 Manajemen Sektor Publik.....	48
2.1.3 Reformasi dalam Sektor Publik	54
2.1.4 New Public Management (NPM)	56
2.2 Model Kinerja Organisasi : Definisi dan Kerangka Konseptual.....	66
2.2.1 Akuntabilitas Organisasi.....	73
2.2.2 Konsep Akuntabilitas dalam Tata Kelola.....	75
2.2.3 Kinerja Legislatif.....	79
2.3. Pengukuran Kinerja.....	95
2.3.2 Model Proses Transformasi Input-Output	100
2.3.3 Indikator Multidimensi dalam Pengukuran Kinerja Layananan Publik ...	107
BAB 3 METODE PENELITIAN	114
3.1 Pendekatan dan Tipe Penelitian	114
3.3 Lokasi Penelitian.....	119
3.4 Waktu Penelitian	121
3.5 Informan Penelitian.....	123
3.6 Jenis dan Sumber Data	124
3.7 Teknik Pengumpulan Data	125
3.8 Teknik Analisis Data	135
3.9 Teknik Keabsahan Data.....	140
BAB 4 GAMBARAN UMUM PENELITIAN	145
4.1 Gambaran Umum Provinsi Sumatera Selatan.....	145
4.1.1 Geografi.....	145
4.1.2 Topografi dan Iklim	149
4.1.3 Demografi.....	151

4.1.4	Sosial dan Kesejahteraan Rakyat.....	152
4.1.5	Agama.....	156
4.1.6	Ekonomi.....	159
4.2	Gambaran Umum DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	172
4.2.1	Sejarah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Selatan.....	172
4.2.2	Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Selatan.....	174
4.2.3	Alat Kelengkapan Dewan (AKD) DPRD Provinsi Sumatera Selatan	179
4.3	Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Sekretariat DPRD	192
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		198
5.1	Hasil Penelitian	198
5.2	Analisis Kondisi Awal Kinerja DPRD	201
5.2.1	Tantangan dan Permasalahan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik dalam melaksanakan Fungsi Legislatif.....	201
5.2.2	Faktor Penghambat Penyampaian dan Penyerapan Aspirasi Publik di DPRD Provinsi Sumatera Selatan	218
5.2.3	Mekanisme Pelaksanaan Penyampaian dan Penyerapan Aspirasi Publik ..	222
5.3	Pembahasan	247
5.3.1.	Pengukuran kinerja penyampaian dan penyerapan aspirasi publik.....	247
5.3.2	Kinerja penyampaian dan penyerapan aspirasi publik di Provinsi Sumatera Selatan.....	265
5.3.3	Studi Komparatif Kinerja penyampaian dan penyerapan aspirasi publik..	306
5.3.4	Kinerja penyampaian dan penyerapan aspirasi publik Berdasarkan Fungsi	319
5.4	Rekomendasi Model dan Kebijakan.....	334
5.4.1	Rekomendasi Model.....	334
5.4.2	Rekomendasi Kebijakan.....	354
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		361
6.1	Kesimpulan	361
6.2	Saran.....	361
DAFTAR PUSTAKA		363
LAMPIRAN		373

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Capaian Kinerja Lembaga DPRD Provinsi Sumsel Tahun 2019 -2023	5
Tabel 1.2. Aspirasi Masyarakat DPRD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2024	7
Tabel 1.3. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya	13
Tabel 1.4. Research Question, Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	38
Tabel 2.1. Kerangka Dasar NPM untuk Lembaga Legislatif.....	65
Tabel 3.1. Fokus Penelitian, Aspek Penelitian dan Sub Aspek Penelitian	114
Tabel 3.2. Informan Kunci	121
Tabel 3.3. Daftar Pertanyaan Wawancara	126
Tabel 3.4. Perhitungan Composite Indicator Kinerja DPRD	133
Tabel 3.5. Indikator Kinerja DPRD	133
Tabel 3.6. Random Index	137
Tabel 4.1. Daftar Nama Pimpinan DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	175
Tabel 4.2. Daftar Fraksi di DPRD Provinsi Sumatera Selatan	180
Tabel 4.3. Jumlah Anggota Komisi I DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	181
Tabel 4.4. Jumlah Anggota Komisi II DPRD Provinsi Sumatera Selatan	181
Tabel 4.5. Jumlah Anggota Komisi III DPRD Provinsi Sumatera Selatan	182
Tabel 4.6. Jumlah Anggota Komisi IV DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	182
Tabel 4.7. Jumlah Anggota Komisi V DPRD Provinsi Sumatera Selatan	183
Tabel 4.8. Jumlah Anggota Badan Musyawarah DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	185
Tabel 4.9. Jumlah Anggota BAPEMPERDA DPRD Provinsi Sumatera Selatan	187
Tabel 4.10. Jumlah Anggota Badan Anggaran DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	188
Tabel 5.1. Realisasi dan Anggaran Pembahas Rancangan Peraturan Daerah di DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	199
Tabel 5.2. Realisasi dan Anggaran Kegiatan Reses di DPRD Provinsi Sumatera Selatan ...	211
Tabel 5.3. Indikator Kinerja Penyampaian dan Penyerapan Aspirasi Publik.....	250
Tabel 5.4. Skala Dasar Angka Absolut.....	253
Tabel 5.5. Matriks Perbandingan Berpasangan Indikator Kinerja DPRD	253
Tabel 5.6. Pernjumlahan Kolom Matriks	254
Tabel 5.7. Normalisasi Matriks	254
Tabel 5.8. Vektor Prioritas (Bobot Akhir)	254
Tabel 5.9. Perhitungan Composite Indicator Kinerja DPRD	255
Tabel 5.10. Indeks Kinerja Aspirasi Penyampain dan Aspirasi Publik.....	259
Tabel 5.11. Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 (Dapil 1 dan 2).....	264
Tabel 5.12. Kinerja Aspirasi Tahun 2023 Kota Palembang (Dapil 1 dan 2).....	266
Tabel 5.13. Jumlah aspirasi yang Terakomodir di Dapil 3 (Ogan Komering Ilir dan Ogan Ilir) Tahun 2023	269
Tabel 5.14. Kinerja Aspirasi Tahun 2023 Ogan Ilir dan Ogan Komering Ilir (Dapil 3)	271
Tabel 5.15. Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 di Ogan Komering Ulu Timur (Dapil 4)	273

Tabel 5.16. Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Ogan Komering Ulu Timur (Dapil 4)	275
Tabel 5.17. Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 Ogan Komering Ulu dan Ogan Komering Selatan (Dapil 5)	278
Tabel 5.18. Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Ogan Komering Ulu dan Ogan Komering Selatan (Dapil 5)	280
Tabel 5.19. Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 Muara Enim dan Pali (Dapil 6)	283
Tabel 5.20. Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Muara Enim dan Pali (Dapil 6)	285
Tabel 5.21. Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 Kabupaten Lahat, Empat Lawang dan Kota Pagar Alam	287
Tabel 5.22 Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Kabupaten Lahat, Empat Lawang dan Kota Pagar Alam	289
Tabel 5.23 Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 Kabupaten Musi Rawas, Musi Rawas Utara dan Kota Lubuk Linggau (Dapil 8)	291
Tabel 5.24 Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Kabupaten Musi Rawas, Musi Rawas Utara dan Kota Lubuk Linggau (Dapil 8)	293
Tabel 5.25 Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 di Kabupaten Musi Banyuasin (Dapil 9)	294
Tabel 5.26 Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Kabupaten Musi Banyuasin (Dapil 9)	296
Tabel 5.27 Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 di Kabupaten Banyuasin (Dapil 10)	298
Tabel 5.28 Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Banyuasin (Dapil 10)	300
Tabel 5.29 Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 di Kota Palembang	302
Tabel 5.30 Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Kota Palembang	304
Tabel 5.31 Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 di Kabupaten Banyuasin	306
Tabel 5.32 Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Kabupaten Banyuasin	308
Tabel 5.33 Jumlah Aspirasi yang Terakomodir Tahun 2023 di Kabupaten Ogan Ilir	311
Tabel 5.34 Kinerja Aspirasi Tahun 2023 di Kabupaten Ogan Ilir	313
Tabel 5. 35 Kinerja Aspirasi Fungsi Legislasi DPRD Berdasarkan Daerah Pemilihan: Penilaian Kinerja dalam Sektor Pemerintahan, Keuangan, Perekonomian, Pembangunan, dan Kesejahteraan Rakyat	316
Tabel 5.36 Analisis Kinerja Aspirasi DPRD Berdasarkan Daerah Pemilihan dalam Fungsi Legislasi dan Penilaian Responsivitas Pemerintah Daerah dalam Mendukung Fungsi Legislasi	318
Tabel 5.37 Kinerja Aspirasi dalam Fungsi Anggaran DPRD Berdasarkan Daerah Pemilihan: Penilaian Kinerja dalam Sektor Pemerintahan, Keuangan, Perekonomian, Pembangunan, dan Kesejahteraan Rakyat	320
Tabel 5.38 Analisis Kinerja Aspirasi DPRD Berdasarkan Daerah Pemilihan dalam Fungsi Anggaran dan Penilaian Responsivitas Pemerintah Daerah dalam Mendukung Fungsi Anggaran	323
Tabel 5.39 Kinerja Aspirasi dalam Fungsi Pengawasan DPRD Berdasarkan Daerah Pemilihan: Penilaian Kinerja dalam Sektor Pemerintahan, Keuangan, Perekonomian, Pembangunan, dan Kesejahteraan Rakyat	325

Tabel 5.40 Analisis Kinerja Aspirasi DPRD Berdasarkan Daerah Pemilihan dalam Fungsi Pengawasan dan Penilaian Responsivitas Pemerintah Daerah dalam Mendukung Fungsi Pengawasan	328
Tabel 5.41 Hasil Temuan Penelitian.....	334

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Jaringan Bibliometrik Penelitian Performa Dan Peningkatan Kinerja Dalam Ilmu Administrasi Publik	33
Gambar 1.2. State of the Art.....	38
Gambar 2.1. Sistem Administrasi Lokal dengan Pendekatan dengan Pendekatan New Public Management	60
Gambar 2.2. Kerangka Analisis Organisasi.....	67
Gambar 2.3. Kerangka untuk Analisis Organisasi (Elaborasi dari Gambar 2.1).....	68
Gambar 2.4. Aplikasi Model Akuntabilitas dalam Tata Kelola Pemerintahan pada Fungsi Lembaga Legislatif	89
Gambar 2.5. The strategic triangle of public value theory	94
Gambar 2.6. Model Proses Transformasi Input-Output	97
Gambar 2.7. Model CATWOE dalam Pengukuran Kinerja	102
Gambar 2.8. Kerangka Pikir Model Peningkatan Kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam Penyampaian dan Penyerapan Aspirasi Publik	111
Gambar 3.1. Struktur hierarki AHP	135
Gambar 4.1. Luas Wilayah (km ²) berdasarkan Kab/Kota di Sumatera Selatan	143
Gambar 4.2. Peta Administrasi Provinsi Sumatera Selatan.....	145
Gambar 4.3. Jumlah Penduduk berdasarkan Kab/Kota di Sumatera Selatan.....	148
Gambar 4.4. Tren Tingkat Pendidikan di Sumatera Selatan.....	150
Gambar 4.5. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan Kab/Kota di Sumatera Selatan	152
Gambar 4.6. Jumlah Penduduk Agama berdasarkan Kab/Kota di Sumatera Selatan	154
Gambar 4.7. Distribusi PDRB berdasarkan Kab/Kota di Sumatera Selatan	156
Gambar 4.8. Pertumbuhan PDRB Per Kapita berdasarkan Kab/Kota di Sumatera Selatan	158
Gambar 4.9. Penduduk Miskin berdasarkan Kab/Kota di Sumatera Selatan.....	159
Gambar 4.10. Rasio Gini berdasarkan Kab/Kota di Sumatera Selatan	161
Gambar 4.11. Indeks Pembangunan Manusia berdasarkan Kab/Kota di Sumatera Selatan	163
Gambar 4.12. Inflasi berdasarkan (month-to-month) Kab/Kota di Sumatera Selatan	165
Gambar 4.13. Indeks Pembangunan Manusia berdasarkan Provinsi di Indonesia....	167
Gambar 4.14. Logo Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Selatan	172
Gambar 4.15. Gedung Depan Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan	175
Gambar 4.16. Bagan Hubungan Organisasi Sekretariat DPRD dan DPRD serta Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan	190
Gambar 4.17. Bagan Alat Kelengkapan Dewan (AKD) DPRD Provinsi Sumatera Selatan	194
Gambar 5.1 Alur pembahasan Propemperda	223

Gambar 5.2	Alur pembahasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Induk dan Perubahan di DPRD.....	227
Gambar 5.3	Alur pembahasan LKPJ Pemerintah Daerah.....	231
Gambar 5.4	Alur Pembahasan Pertanggungjawaban APBD.....	235
Gambar 5.5	Alur Proses Pengaduan Secara Online.....	236
Gambar 5.6	Alur Penyampaian Surat Aspirasi dan Pengaduan Masyarakat kepada Pimpinan DPR RI	238
Gambar 5.7	Aturan Penyampain Pokok-pokik Pikiran DPRD.....	242
Gambar 5.8	Alur Penetapan Pokok-Pokok Pikiran dalam SIPD 2024.....	243
Gambar 5.9	Rekomendasi Model Kinerja Penyampaian dan Penyerapan Aspirasi Publik	348

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KUISIONER EVALUASI KINERJA DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN.....	373
LAMPIRAN 2. PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA BERDASARKAN RESPONDEN.....	376
LAMPIRAN 3. FORMAT HASIL WAWANCARA.....	377
LAMPIRAN 4. DOKUMENTASI PENELITIAN	378

DAFTAR SINGKATAN

NPM	: <i>New Public Management</i>
DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
KPI	: <i>Key Performance Indicator</i>
KUA-PPAS	: Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara
LKPJ	: Laporan Keterangan Pertanggungjawaban
SIPD	: Sistem Informasi Pemerintah Daerah
PERDA	: Peraturan Daerah
FGD	: <i>Forum Group Discussion</i>
AHP	: <i>Analytic Hierarchy Process</i>
AKD	: Alat Kelengkapan Dewan
APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
BANGUB	: Bantuan Gubernur
BPK	: Badan Pemeriksa Keuangan
BPKAD	: Badan Pengolaan Keuangan dan Aset Daerah
BAPPEDA	: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
RDP	: Rapat Dengar Pendapat
RAPERDA	: Rancangan Peraturan Daerah
PROPEMPERDA	: Program Pembentukan Peraturan Daerah
BAPEMPERDA	: Badan Pembentukan Peraturan Daerah
PANSUS	; Panitia Khusus
BANGGAR	: Badan Anggaran
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
RAPBD	: Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
TAPD	: Tim Anggaran Pemerintah Daerah
PU	: Pengelola Urusan
RKPD	: Rencana Kerja Pemerintah Daerah
MUSRENBANG	: Musyawarah Perencanaan Pembangunan
RANWAL	: Rancangan Awal
RPJMD	: Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah
SETWAN	: Sekertariat Dewan
PPAP	: <i>Public Participation- Based Aspirational Performance</i>
DAPIL	: Daerah Pemilihan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Administrasi publik merupakan fondasi utama dalam pengelolaan kebijakan dan layanan publik, di mana tata kelola yang efektif menjadi kunci keberhasilan pemerintahan. Seiring berjalannya waktu, *New Public Management* (NPM) muncul sebagai paradigma reformasi yang berfokus pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam sektor publik. Pendekatan NPM menekankan prinsip-prinsip manajemen swasta, seperti desentralisasi, pengukuran kinerja, dan penggunaan mekanisme pasar untuk meningkatkan kualitas layanan publik (Bogt, 2008; Bogt et al., 2015). NPM menjeleskan hasil kinerja menjadi prioritas utama, di mana pemerintah diharapkan untuk mengalokasikan sumber daya berdasarkan pencapaian hasil yang dapat diukur daripada sekadar mematuhi prosedur administratif yang kaku (Sarker, 2006; Polidano & Hulme, 1999)

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan NPM sering kali menghadapi tantangan signifikan, terutama di negara-negara berkembang. Faktor politik, hukum, dan organisasi sering kali membatasi efektivitas implementasi NPM, di mana kapasitas administratif yang terbatas serta ketidakselarasan nilai ekonomi dan sosial membuat penerapan NPM sulit dicapai secara optimal (Ashraf & Uddin, 2016). Selain itu, ada kekhawatiran bahwa fokus berlebihan pada efisiensi dapat mengorbankan nilai-nilai penting lain, seperti transparansi dan partisipasi publik, yang merupakan elemen kunci dalam akuntabilitas demokratis (Barberis, 1998). Di banyak organisasi publik, resistensi terhadap perubahan manajerial yang diperkenalkan oleh NPM sering kali terjadi, di mana reformasi ini bertentangan dengan struktur dan budaya yang telah mengakar kuat dalam birokrasi (Broadbent et al., 2001). Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan NPM tidak hanya bergantung pada penerapan prinsip-prinsip manajerial, tetapi juga pada kemampuan untuk menyesuaikan reformasi ini dengan konteks lokal, baik secara politik maupun budaya (Tom Christensen & Lægreid, 2001). Jika penyesuaian ini tidak dilakukan, maka reformasi NPM dapat menghasilkan dampak yang kontraproduktif,

termasuk menurunnya kualitas layanan publik dan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan (Lorenz, 2012). Oleh karena itu, meskipun NPM menawarkan potensi untuk meningkatkan efisiensi dalam administrasi publik, keberhasilannya sangat bergantung pada pengelolaan yang kontekstual dan berfokus pada keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan akuntabilitas publik (Russell et al., 1999). Negara-negara yang ingin menerapkan NPM harus mempertimbangkan konteks spesifiknya, termasuk kemampuan administrasi dan kondisi sosial-politik, agar reformasi yang dihasilkan dapat membawa dampak positif dan berkelanjutan bagi masyarakat (Sarker, 2006; Polidano & Hulme, 1999)

Di banyak organisasi publik, resistensi terhadap perubahan manajerial yang diperkenalkan oleh *New Public Management* (NPM) sering kali terjadi karena reformasi tersebut bertentangan dengan struktur dan budaya yang telah mengakar kuat dalam birokrasi (Broadbent et al., 2001). Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan NPM tidak hanya bergantung pada penerapan prinsip-prinsip manajerial, tetapi juga pada kemampuan untuk menyesuaikan reformasi ini dengan konteks lokal, baik secara politik maupun budaya (Tom Christensen & Lægreid, 2001). Di Indonesia, pendekatan legislatif perlu dimulai dengan mengidentifikasi masalah utama yang menghambat efektivitas reformasi di sektor publik, termasuk permasalahan struktural seperti birokrasi yang kaku dan rendahnya kapasitas organisasi untuk merespons perubahan (Arellano-Gault & Gil-García, 2004).

Kegagalan sering terjadi karena aktor dalam organisasi publik tidak mampu menanggapi reformasi yang diusulkan secara efektif, termasuk dalam manajemen kinerja legislatif (Ashraf & Uddin, 2016). Tanpa penyesuaian terhadap konteks lokal, reformasi NPM dapat menghasilkan dampak kontraproduktif, seperti menurunnya kualitas layanan publik dan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Lorenz, 2012). Oleh karena itu, meskipun NPM menawarkan potensi untuk meningkatkan efisiensi, keberhasilannya sangat bergantung pada pengelolaan kontekstual yang menyeimbangkan efisiensi ekonomi dengan akuntabilitas publik (Russell et al., 1999). Negara-negara yang ingin menerapkan NPM harus mempertimbangkan kemampuan administratif dan kondisi sosial-politik untuk memastikan bahwa reformasi tersebut dapat menghasilkan dampak positif dan berkelanjutan bagi masyarakat (Sarker, 2006; Polidano & Hulme, 1999)

Setelah permasalahan diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah melakukan riset dan penyusunan Rancangan Undang-Undang (RUU). Pemerintah dan DPR perlu melakukan penelitian mendalam terkait implementasi kinerja legislatif di sektor publik Indonesia, dengan memahami bagaimana aktor organisasi merespons reformasi yang diusulkan (Nørreklit et al., 2017). Penelitian ini mencakup kajian empiris, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, guna mengidentifikasi hambatan-hambatan struktural yang dihadapi (Russell et al., 1999). Konsultasi dengan pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, tetap diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan memiliki dasar yang kuat dan sesuai dengan kebutuhan nyata.

RUU yang diusulkan harus berlandaskan pada nilai-nilai transparansi dan akuntabilitas. Kebijakan yang dihasilkan tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja legislasi, tetapi juga pada transparansi, partisipasi masyarakat, dan hasil nyata bagi warga (Broadbent et al., 2001). Transparansi dalam pelaksanaan kinerja legislasi harus ditingkatkan agar masyarakat dapat menilai dampak langsung dari kebijakan yang diterapkan (Piotrowski & Rosenbloom, 2002). Di samping itu, perlu adanya mekanisme yang memungkinkan partisipasi warga dalam proses pengambilan keputusan terkait prioritas pembangunan (Kartalis et al., 2016). Tahap berikutnya adalah membawa RUU ke DPR untuk dibahas dan disetujui. Pada tahap ini, DPR perlu mengadakan diskusi mendalam mengenai dampak jangka panjang dari kebijakan tersebut (Bogt, 2008; Bogt et al., 2015). Komisi DPR yang relevan dapat mengadakan rapat dengar pendapat (RDP) dengan para pakar, LSM, dan perwakilan masyarakat untuk memastikan bahwa reformasi yang diajukan akan memberikan manfaat jangka panjang, tidak hanya pada aspek kinerja internal birokrasi (Ashraf & Uddin, 2016).

Uji publik menjadi langkah krusial dalam proses ini untuk mendapatkan masukan langsung dari masyarakat terkait substansi kebijakan. Setelah disahkan, implementasi undang-undang menjadi tahap berikutnya. Kementerian atau lembaga yang bertanggung jawab perlu memastikan bahwa reformasi berjalan efektif melalui pelatihan dan penguatan kapasitas pegawai publik (Sarker, 2006; Polidano & Hulme, 1999). Pegawai perlu dibekali dengan kemampuan untuk menerapkan kinerja legislasi yang berfokus pada pelayanan masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas (Sarker, 2006; Polidano & Hulme, 1999). Selain itu, pengawasan partisipatif perlu

dilakukan, misalnya dengan menyediakan laporan keterbukaan informasi terkait pelaksanaan program pemerintah dan pelaksanaan kebijakan (Bogt, 2008; Bogt et al., 2015). Evaluasi dan revisi kebijakan menjadi langkah terakhir yang penting dalam siklus legislasi. Evaluasi berkala harus dilakukan untuk menilai apakah kinerja legislasi yang diterapkan sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh masyarakat (Nørreklit et al., 2017).

Permasalahan utama yang sering muncul di DPRD Sumsel adalah kurangnya keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan serta minimnya perhatian terhadap dampak sosial dari kebijakan yang dihasilkan. Selama ini, proses legislasi lebih banyak berfokus pada aspek efisiensi administratif dan prosedural, namun sering kali mengabaikan kebutuhan nyata warga setempat. Hal ini menyebabkan kebijakan yang dihasilkan cenderung tidak sesuai dengan harapan dan kepentingan masyarakat, serta mengurangi tingkat kepercayaan publik terhadap institusi legislatif. Untuk mengatasi masalah ini, DPRD Sumsel perlu memperkuat pendekatan yang lebih berorientasi pada hasil nyata, di mana kebijakan yang dirumuskan tidak hanya memenuhi persyaratan prosedural, tetapi juga membawa dampak positif yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Dengan memperkuat keterlibatan masyarakat dalam setiap tahap pengambilan keputusan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi kebijakan, DPRD dapat memastikan bahwa aspirasi warga menjadi landasan utama dalam pembentukan kebijakan publik. Partisipasi masyarakat yang lebih aktif akan membantu menciptakan kebijakan yang lebih relevan dan solutif terhadap masalah sosial yang dihadapi di tingkat lokal. Selain itu, keterlibatan publik secara langsung juga dapat meningkatkan akuntabilitas dari para pengambil kebijakan, karena masyarakat dapat menilai apakah keputusan yang diambil sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Pendekatan yang mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam setiap proses legislasi sangatlah penting, terutama di era modern di mana tuntutan terhadap keterbukaan informasi semakin tinggi. DPRD Sumsel perlu memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan memiliki dampak yang jelas dan terukur bagi masyarakat, bukan hanya sekadar memenuhi target administratif. Setiap kebijakan yang disusun harus dievaluasi berdasarkan hasil nyata yang dirasakan oleh warga, sehingga pemerintah daerah dapat melakukan penyesuaian atau perbaikan jika diperlukan. Kebijakan yang hanya berfokus pada pencapaian administratif tanpa

mempertimbangkan dampak sosial berisiko menjadi kebijakan yang tidak efektif dan kurang berkelanjutan. Hal ini dapat dilihat secara rinci pada capaian kinerja lembaga dprd provinsi sumsel tahun 2019 -2023 sebagai berikut.

Tabel 1. 1. Capaian Kinerja Lembaga DPRD Provinsi Sumsel Tahun 2019 -2023

Tahun	Perda Inisiatif DPRD Provinsi	Terealisasi	Perda Provinsi Sumsel	Terealisasi	Rencana Perda Provinsi Sumsel	Keterangan
2019	0	0	8	5	0	3 Perda Habis Masa Berlakunya & Kaji Ulang
2020	0	0	14	14	0	-
2021	5	2	12	9	6	3 Perda Inisiatif dan Provinsi DPRD Provinsi Belum Terealisasi
2022	0	0	0	0	0	-
2023	4	0	7	0	0	

Sumber: Dokumen Bagian Persidangan dan Legislasi Setretariat DPRD Provinsi Sumsel, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat beberapa tantangan signifikan dalam kinerja legislatif DPRD Provinsi Sumatera Selatan selama periode 2019 hingga 2023. Tantangan ini berkaitan dengan ketidaksinkronan antara rencana dan realisasi Perda, ketiadaan otoritas tunggal dalam pengelolaan regulasi, serta lemahnya evaluasi terhadap regulasi yang dihasilkan. Fenomena ini dapat dikaitkan dengan konsep *New Public Management* (NPM), yang menekankan pentingnya efisiensi, hasil yang terukur, serta akuntabilitas melalui mekanisme kontrol kinerja.

Pada tahun 2019, terdapat 8 Perda Provinsi yang direncanakan, namun hanya 5 yang terealisasi, sementara 3 Perda lainnya habis masa berlakunya dan harus dikaji ulang. Tidak adanya inisiatif Perda dari DPRD Provinsi yang terealisasi pada tahun ini menunjukkan lemahnya efisiensi dan efektivitas DPRD dalam menjalankan fungsi legislasinya, di mana seharusnya mereka mampu merumuskan kebijakan yang selaras dengan kebutuhan masyarakat. Kegagalan dalam merealisasikan inisiatif ini mencerminkan kelemahan dalam manajemen kinerja, karena tidak ada mekanisme yang jelas untuk mengkaji dan memperbarui regulasi yang telah habis masa berlakunya. Prinsip NPM yang menekankan akuntabilitas dan efisiensi dalam pencapaian hasil tidak tercapai,

karena DPRD gagal memenuhi target legislasi yang seharusnya dapat diukur dan dipertanggungjawabkan.

Pada tahun 2020, meskipun ada peningkatan dalam hal realisasi Perda Provinsi, di mana seluruh 14 Perda yang direncanakan berhasil direalisasi, tidak ada satu pun Perda inisiatif dari DPRD yang terealisasi. Meskipun eksekutif aktif dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan, kinerja DPRD masih belum optimal dalam menghasilkan inisiatif-inisiatif legislatif yang seharusnya mencerminkan aspirasi publik. Dari perspektif NPM, ini menunjukkan ketidakefisienan dalam memaksimalkan peran legislatif, di mana akuntabilitas kinerja legislatif yang seharusnya diukur berdasarkan output yang jelas tidak tercapai.

Pada tahun 2021, terjadi peningkatan jumlah Perda inisiatif dari DPRD, dengan 5 inisiatif yang diajukan, namun hanya 2 yang terealisasi. Sementara itu, dari 12 Perda Provinsi yang direncanakan, hanya 9 yang berhasil direalisasi. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksinkronan antara perencanaan legislatif dan eksekutif, yang menyebabkan beberapa Perda inisiatif dan Perda Provinsi tidak dapat direalisasikan sesuai rencana. Ketidaksinkronan ini menjadi tantangan besar dalam kerangka NPM, di mana koordinasi dan efisiensi antar-lembaga seharusnya dapat dimaksimalkan untuk memastikan bahwa hasil kinerja yang terukur dapat dicapai.

Pada tahun 2022, tidak ada satu pun Perda yang direncanakan atau terealisasi, baik dari DPRD Provinsi maupun Provinsi Sumsel. Hal ini mencerminkan lemahnya manajemen kinerja di tingkat legislatif, di mana tidak ada kebijakan yang dihasilkan untuk merespons kebutuhan masyarakat. Dari perspektif NPM, ketidakaktifan ini bertentangan dengan prinsip efisiensi dan akuntabilitas, karena menunjukkan tidak adanya hasil yang diukur atau dipertanggungjawabkan. Ketiadaan aktivitas legislasi ini mencerminkan kegagalan dalam memastikan bahwa fungsi legislatif berjalan sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan.

Pada tahun 2023, meskipun terdapat rencana untuk menghasilkan 4 Perda inisiatif dari DPRD dan 7 Perda Provinsi, tidak ada satu pun yang terealisasi. Kegagalan ini mengindikasikan lemahnya pengelolaan kinerja legislatif dan kurangnya tindak lanjut terhadap perencanaan yang telah dibuat. Dalam kerangka NPM, hal ini menunjukkan kegagalan dalam mencapai efisiensi dan hasil yang terukur, di mana DPRD dan

pemerintah daerah tidak berhasil merealisasikan rencana yang sudah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja legislatif, perlu adanya mekanisme yang lebih baik dalam mengukur hasil kinerja, meningkatkan efisiensi perencanaan, dan memastikan bahwa kebijakan yang direncanakan dapat dilaksanakan secara efektif dan memberikan dampak nyata bagi masyarakat.

Dengan demikian, kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan selama periode 2019-2023 menunjukkan adanya tantangan serius dalam hal efisiensi, akuntabilitas, dan pencapaian hasil yang terukur. Prinsip-prinsip NPM menekankan pentingnya manajemen kinerja yang baik, di mana hasil legislatif harus dapat diukur, dipertanggungjawabkan, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Untuk itu, DPRD perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja legislatif mereka serta memastikan bahwa perencanaan dan realisasi kebijakan dapat berjalan secara sinkron dan efektif sesuai dengan prinsip-prinsip NPM.

Tabel 1. 2. Aspirasi Masyarakat DPRD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2024

Tahun	Reses	Demonstrasi	Audiensi	Ditindaklanjuti	Tidak ditindaklanjuti
2019	1	20	5	25	0
2020	3	10	6	16	0
2021	3	19	19	38	0
2022	3	21	11	32	0
2023	3	17	11	28	0
2024	1	9	2	11	0

Sumber: Dokumen Sub Bagian Aspirasi dan Pelayanan Masyarakat DPRD Provinsi Sumsel, 2024

Berdasarkan data aspirasi masyarakat yang disampaikan kepada DPRD Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2019 hingga 2024, terlihat beberapa pola dalam proses penyampaian dan penyerapan aspirasi publik. Data ini menunjukkan bagaimana aspirasi masyarakat dikomunikasikan melalui berbagai saluran seperti reses/kunker, demonstrasi, e-aspirasi, dan Rapat Dengar Pendapat (RDP), serta bagaimana aspirasi tersebut ditindaklanjuti atau tidak oleh DPRD. Dalam kerangka *New Public Management* (NPM), kinerja legislatif diukur melalui efisiensi dan efektivitas proses pengambilan keputusan, di mana pencapaian hasil yang jelas dan terukur sangat penting.

Pada tahun 2019, terdapat total 26 aspirasi masyarakat yang disampaikan melalui reses/kunker, demonstrasi, dan RDP, dengan 25 aspirasi ditindaklanjuti dan tidak ada yang tidak ditindaklanjuti. Meskipun jumlah reses yang dilakukan hanya satu, ada 20

aspirasi yang muncul melalui demonstrasi, mengindikasikan bahwa demonstrasi masih menjadi saluran utama bagi masyarakat untuk menyampaikan keluhan mereka. Tidak adanya aspirasi yang disampaikan melalui e-aspirasi menunjukkan rendahnya efisiensi dalam pemanfaatan teknologi sebagai sarana untuk menyampaikan aspirasi publik, yang menjadi salah satu fokus NPM dalam mendorong penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan responsivitas.

Pada tahun 2020, meskipun terjadi peningkatan jumlah *reses* dan aspirasi yang disampaikan melalui demonstrasi, secara total ada penurunan aspirasi yang diterima dibandingkan dengan tahun 2019. Dari 16 aspirasi yang ditindaklanjuti, sebagian besar berasal dari *reses/kunker* dan demonstrasi, sementara RDP tetap digunakan lebih sedikit. Dalam konteks NPM, penurunan partisipasi melalui *platform* seperti e-aspirasi menunjukkan bahwa masih ada masalah dalam meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas dalam penggunaan teknologi untuk memfasilitasi interaksi antara masyarakat dan pemerintah. Efisiensi yang diharapkan dari platform digital seperti e-aspirasi belum tercapai, dan hal ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja legislatif melalui saluran digital.

Pada tahun 2021, terdapat lonjakan signifikan dalam jumlah aspirasi yang diterima melalui RDP serta peningkatan dalam aspirasi yang disampaikan melalui demonstrasi, dengan total 61 aspirasi yang ditindaklanjuti. Peningkatan penggunaan RDP menunjukkan adanya perbaikan dalam kinerja DPRD dalam merespons kebutuhan masyarakat, sesuai dengan prinsip NPM yang menekankan pentingnya hasil yang dapat diukur. Meskipun jumlah aspirasi yang ditindaklanjuti meningkat, efisiensi dalam penyerapan aspirasi melalui *reses* tetap sama, mengindikasikan bahwa beberapa saluran masih kurang optimal digunakan. Namun, tidak adanya aspirasi yang tidak ditindaklanjuti pada tahun ini menunjukkan adanya perbaikan dalam efektivitas kinerja legislatif.

Pada tahun 2022 dan 2023, pola serupa terlihat di mana aspirasi melalui demonstrasi tetap dominan, sementara RDP digunakan sebagai salah satu saluran utama. Di kedua tahun ini, lebih dari 28 aspirasi ditindaklanjuti, menunjukkan tingkat tanggapan yang relatif baik oleh DPRD. Namun, tantangan tetap ada dalam meningkatkan penggunaan e-aspirasi sebagai saluran yang lebih modern dan efisien untuk menyampaikan aspirasi publik. Dalam kerangka NPM, efisiensi dalam proses

pengambilan keputusan sangat penting, dan data menunjukkan bahwa DPRD belum berhasil sepenuhnya memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menyerap aspirasi masyarakat.

Pada tahun 2024, meskipun data hanya mencakup sebagian tahun, terlihat adanya penurunan drastis dalam jumlah *reses*, aspirasi melalui demonstrasi, dan penggunaan RDP. Jumlah aspirasi yang ditindaklanjuti juga jauh lebih rendah dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Penurunan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk masalah internal di DPRD atau menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap mekanisme yang ada untuk menyampaikan aspirasi mereka. Dalam konteks *New Public Management* (NPM), penurunan drastis ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja legislatif dalam merespons kebutuhan masyarakat. NPM menekankan pentingnya efisiensi dan akuntabilitas dalam penyampaian hasil, serta kecepatan dalam merespons dinamika publik. Ketidakmampuan DPRD untuk secara efektif menangani dan menindaklanjuti aspirasi publik pada tahun 2024 dapat menunjukkan lemahnya implementasi prinsip NPM, di mana kinerja yang terukur, efisien, dan responsif menjadi pilar utama.

Berdasarkan penelitian yang ada, terlihat adanya kesenjangan dalam penerapan prinsip-prinsip NPM di sektor legislatif, khususnya terkait dengan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik oleh DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Kinerja legislatif yang diukur dari penyerapan aspirasi publik, penindaklanjutan aspirasi, serta efektivitas saluran komunikasi, memperlihatkan tantangan dalam aspek efisiensi, responsivitas, dan akuntabilitas. Meskipun upaya telah dilakukan untuk menyerap aspirasi masyarakat melalui berbagai mekanisme seperti *reses*, Rapat Dengar Pendapat (RDP), dan demonstrasi, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam memastikan bahwa aspirasi tersebut ditindaklanjuti secara memadai dan efisien.

Dalam kerangka NPM, kinerja DPRD seharusnya ditingkatkan melalui pemanfaatan teknologi, peningkatan koordinasi antara berbagai saluran komunikasi, serta akuntabilitas yang lebih tinggi terhadap hasil yang dihasilkan dari proses legislasi. DPRD perlu mendorong penggunaan platform digital seperti e-aspirasi, yang memungkinkan masyarakat untuk menyampaikan aspirasi mereka secara lebih mudah dan cepat. Dengan demikian, DPRD dapat meningkatkan efisiensi proses pengambilan keputusan,

memperbaiki respons terhadap kebutuhan masyarakat, dan pada akhirnya meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga legislatif. Meskipun ada upaya untuk meningkatkan penyerapan aspirasi publik oleh DPRD Provinsi Sumatera Selatan, tantangan signifikan masih ada dalam hal efisiensi, akuntabilitas, dan responsivitas, terutama dalam penerapan prinsip-prinsip NPM. DPRD perlu beradaptasi dengan teknologi modern dan memperkuat mekanisme penindaklanjutan aspirasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik sesuai dengan tuntutan publik dan standar kinerja yang ditetapkan dalam kerangka NPM.

Moynihan (2008), Bouckaert & Halligan (2007), Ferlie et al., (2005) menegaskan bahwa akuntabilitas dan pengelolaan kinerja publik yang transparan adalah elemen esensial dalam mencapai efektivitas administrasi publik. Sistem kinerja yang terukur dan akuntabel memperkuat hubungan antara pemerintah dan masyarakat melalui hasil yang jelas. Dalam konteks DPRD Sumatera Selatan, meskipun data menunjukkan adanya penyerapan aspirasi masyarakat, platform digital seperti e-aspirasi belum dimanfaatkan secara maksimal. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam penerapan prinsip-prinsip administrasi publik modern, khususnya dalam penggunaan teknologi untuk meningkatkan partisipasi publik dan efektivitas legislasi (Bouckaert & Halligan, 2008; Ferlie et al., 2005)

Selain itu, penelitian Nørreklit et al., (2017) dan Durman (2020) menekankan bahwa keberhasilan organisasi publik sangat bergantung pada kemampuan aktor birokrasi untuk mengintegrasikan fakta, nilai, dan komunikasi dalam pengambilan keputusan. Dalam kasus Sumatera Selatan, meskipun mekanisme seperti Rapat Dengar Pendapat (RDP) dan demonstrasi sering digunakan, banyak aspirasi masyarakat tidak ditindaklanjuti secara konsisten. Ini menandakan kurangnya keselarasan antara harapan publik dan tindakan legislatif, yang secara langsung memengaruhi efisiensi kinerja DPRD. Dari perspektif administrasi publik, kelemahan ini menunjukkan bahwa sistem kinerja belum sepenuhnya berfungsi sebagai alat untuk memastikan akuntabilitas dan hasil yang nyata (Durman, 2020; Nørreklit et al., 2017)

Penelitian Pidd (2012) dan de Bruijn, (2007) lebih lanjut memperkuat pentingnya pengambilan keputusan berbasis bukti dalam administrasi publik. Di DPRD Sumsel, meskipun ada penyerapan aspirasi melalui berbagai saluran, tindak lanjut terhadap

aspirasi tersebut fluktuatif setiap tahunnya, mencerminkan lemahnya sistem evaluasi kinerja. Prinsip-prinsip administrasi publik yang berfokus pada efisiensi dan pengambilan keputusan berbasis data tidak diterapkan secara optimal. Kurangnya konsistensi ini menciptakan masalah dalam proses legislasi, yang seharusnya berorientasi pada pencapaian hasil yang dapat diukur dan dapat dipertanggungjawabkan (de Bruijn, 2007; Pidd, 2012)

Selain itu, penelitian Lorenz, (2012) dan Dunleavy et al., (2006) menunjukkan bahwa reformasi sektor publik sering kali gagal ketika konteks lokal tidak dipertimbangkan. Dalam kasus DPRD Sumatera Selatan, banyak aspirasi yang tidak direspon dengan baik, mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara ekspektasi masyarakat dan kebijakan yang dihasilkan. Dari sudut pandang administrasi publik, hal ini merupakan bukti nyata bahwa proses reformasi kinerja legislatif belum dirancang untuk mencerminkan kebutuhan masyarakat secara efektif. Kegagalan ini mengarah pada ketidakefisienan dalam mencapai hasil yang dapat diukur, yang seharusnya menjadi fokus dalam kerangka *New Public Management* (NPM) (Dunleavy et al., 2006; Lorenz, 2012).

Selain itu, kegagalan dalam merespon aspirasi publik dengan baik menunjukkan bahwa sistem pengelolaan kinerja di DPRD Sumsel masih jauh dari optimal. Di bawah prinsip-prinsip NPM, efisiensi, akuntabilitas, dan hasil yang dapat diukur merupakan fondasi utama bagi keberhasilan organisasi publik. Namun, ketika evaluasi kinerja tidak dilakukan secara konsisten atau tidak ada sistem yang terstruktur untuk menindaklanjuti aspirasi publik, sulit bagi DPRD untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan. Kegagalan ini tidak hanya menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi legislatif, tetapi juga menciptakan kesenjangan besar dalam pelaksanaan kebijakan yang dapat merugikan masyarakat. Oleh karena itu, dalam konteks administrasi publik, penting untuk mengembangkan mekanisme evaluasi kinerja yang lebih efektif, di mana setiap keputusan legislatif dapat dinilai berdasarkan hasil nyata dan dampak yang dihasilkan bagi masyarakat.

Secara keseluruhan, meskipun banyak penelitian telah menyoroti pentingnya akuntabilitas, transparansi, dan pengambilan keputusan berbasis bukti dalam meningkatkan kinerja sektor publik, realitas di DPRD Sumatera Selatan menunjukkan bahwa prinsip-prinsip ini belum diterapkan secara konsisten. Dari sudut pandang

administrasi publik, ada kesenjangan besar dalam penerapan sistem evaluasi, pemanfaatan teknologi digital, dan efektivitas proses legislasi. Masih banyak hal yang harus diperbaiki untuk memastikan bahwa proses legislasi tidak hanya bersifat reaktif terhadap aspirasi masyarakat, tetapi juga dapat diukur hasilnya dengan jelas dan akuntabel. Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana reformasi kinerja legislatif dapat dirancang ulang agar lebih berfokus pada efisiensi, akuntabilitas, dan hasil yang dapat diukur sesuai dengan prinsip-prinsip NPM dalam administrasi publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam model peningkatan kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam proses legislasi, dengan fokus pada bagaimana memperkuat sistem legislasi yang lebih efisien, akuntabel, dan berorientasi pada hasil nyata. Salah satu aspek utama yang akan dieksplorasi adalah bagaimana memperluas partisipasi publik melalui integrasi teknologi digital dan pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam membangun sistem administrasi publik yang lebih responsif dan efektif, yang tidak hanya berorientasi pada penyusunan kebijakan, tetapi juga mampu menghasilkan dampak yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Prinsip-prinsip NPM yang menekankan pada efisiensi dan akuntabilitas kinerja legislatif akan menjadi landasan dalam merumuskan rekomendasi yang dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam proses legislasi saat ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi upaya reformasi legislasi yang lebih terukur, responsif, dan berorientasi pada hasil nyata sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

1.2 Penelitian yang Pernah Dilakukan

Untuk lebih memperjelas kajian mengenai penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan perbedaan dengan penulisan ini dapat dipaparkan pada uraian berikut ini :

Tabel 1. 3. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya

No	Penulis	Tahun	Konsep/Teori	Hasil Penelitian	Metode	Manfaat	Perbedaan Penelitian
1.	Barberis	1998	NPM & Akuntabilitas	NPM memperburuk kesenjangan akuntabilitas antara tanggung jawab administratif dan realitas penerapannya di lapangan.	Analisis Teoritis	Mengungkap perlunya rekonstruksi akuntabilitas tradisional agar sesuai dengan prinsip NPM di sektor publik	Fokus pada dampak NPM dalam memperluas celah akuntabilitas di sistem administrasi publik yang terpusat.
2.	Russell et al	1999	NPM di Sektor Kesehatan	Reformasi NPM di sektor kesehatan negara berkembang gagal karena ketidaksesuaian budaya organisasi dan struktur kelembagaan.	Studi Kasus Empiris (5 negara)	Menunjukkan bagaimana reformasi NPM memerlukan perubahan budaya organisasi di negara berkembang untuk berhasil	Berfokus pada kegagalan implementasi NPM di sektor kesehatan negara berkembang untuk menghasilkan rendah, yang disebabkan oleh kurangnya perubahan dalam

							struktur budaya organisasi.
3.	Brignall & Modell	2000	NPM dan Model Pengukuran Kinerja	Model kinerja sektor swasta seperti Balanced Scorecard diadopsi dalam pengelolaan sektor publik.	Studi Konseptual	Menunjukkan bagaimana model pengukuran swasta dapat diadaptasi untuk meningkatkan efisiensi di sektor publik.	Menyoroti adaptasi model sektor swasta ke kompleksitas organisasi publik.
4.	Broadbent et al	2001	Organizational Resistance to NPM	Organisasi publik di sektor kesehatan menunjukkan resistensi terhadap reformasi NPM yang menyebabkan ketegangan antara efisiensi finansial dan nilai publik.	Studi Kasus Empiris (UK)	Memperlihatkan bagaimana reformasi NPM menyebabkan konflik antara kebutuhan efisiensi finansial dan nilai publik	Fokus pada dampak negatif NPM terhadap sektor kesehatan, menunjukkan bagaimana orientasi finansial merusak kualitas layanan publik.
5.	Christensen & Lægveid	2001	NPM & Kontrol Politik	Reformasi NPM dapat melemahkan kontrol politik terhadap birokrasi, menciptakan ketidakseimbangan kekuasaan dalam pengambilan keputusan.	Studi Komparatif (Norwegia & NZ)	Menyoroti bagaimana reformasi NPM melemahkan pengawasan politik terhadap birokrasi, memperburuk kontrol demokrasi	Menggambarkan variasi dampak reformasi NPM di berbagai negara dengan kebijakan administrasi yang berbeda, memperlihatkan hasil yang beragam dari reformasi yang sama.

6.	Piotrowski & Rosenbloom	2002	NPM & Demokrasi Konstitusional	NPM fokus pada hasil, seringkali mengabaikan nilai-nilai konstitusional demokratis dan melemahkan komitmen terhadap pemisahan kekuasaan.	Studi Kasus Teoritis (AS)	Menunjukkan bagaimana NPM melemahkan nilai-nilai konstitusional dalam administrasi publik, khususnya pemisahan kekuasaan	Fokus pada dampak negatif NPM dalam mengurangi nilai-nilai demokrasi di AS, menekankan bagaimana orientasi hasil dapat melemahkan nilai konstitusional.
7.	Heinrich	2002	Pengukuran berbasis hasil dalam organisasi publik	Pengukuran berbasis hasil mampu meningkatkan efisiensi organisasi, namun mengabaikan peran perilaku pegawai dalam mendukung pencapaian kinerja.	Penelitian kuantitatif	Menekankan pentingnya indikator hasil yang jelas untuk evaluasi kinerja publik.	Fokus pada hasil, tidak mendalami perilaku pegawai sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja.
8.	Behn	2003	Tujuan Manajerial dalam Pengukuran Kinerja	Menyoroti tujuan pengukuran kinerja oleh manajer publik dan dampaknya terhadap pengambilan keputusan.	Studi Teoritis	Menjelaskan bagaimana pengukuran kinerja mendukung pengambilan keputusan di sektor publik.	Fokus pada dasar teoritis pengukuran kinerja dalam konteks NPM.
9.	Arellano-Gault & Gil-García	2004	Performance-Oriented Budgeting (POB)	Faktor politik, hukum, dan organisasi di negara	Analisis Teoritis & Empiris	Mengidentifikasi hambatan kebijakan POB di negara	Fokus pada pengaruh spesifik negara

				berkembang menghambat keberhasilan implementasi POB dalam NPM.		berkembang, terutama terkait keterbatasan dalam pengambilan keputusan publik	berkembang terhadap kebijakan POB yang memperlemah implementasi NPM secara keseluruhan.
10.	Moynihan & Pandey	2005	Pengaruh Manajemen dalam Pengelolaan Kinerja	Manajemen memainkan peran kunci dalam menentukan hasil kinerja di organisasi publik.	Studi Empiris	Menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam mencapai tujuan kinerja organisasi publik.	Fokus pada hubungan langsung antara manajemen dan kinerja organisasi publik.
11.	Micheli & Kennerle	2005	Fleksibilitas dalam Desain Pengukuran Kinerja	Pengukuran kinerja harus fleksibel agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal organisasi publik.	Studi Konseptual	Menunjukkan pentingnya fleksibilitas desain sistem kinerja dalam menghadapi tantangan eksternal.	Fokus pada adaptasi model pengukuran kinerja di sektor publik untuk perubahan lingkungan.
12.	Courty et al	2005	Tantangan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja di Sektor Publik	Menunjukkan tantangan besar dalam implementasi PMS di berbagai organisasi publik.	Studi Kasus	Memaparkan kompleksitas implementasi PMS di organisasi publik yang memiliki struktur yang beragam.	Mengidentifikasi perbedaan implementasi PMS di organisasi publik dibandingkan dengan swasta.

13.	Elias Sarker	2006	NPM di Dunia Berkembang	Reformasi NPM di negara berkembang membutuhkan prasyarat, seperti kapasitas negara, infrastruktur pasar, dan proses administrasi yang kuat.	Studi Kasus Teoritis & Empiris	Menunjukkan pentingnya prasyarat untuk implementasi NPM yang sukses di negara berkembang	Menekankan kebutuhan akan prasyarat khusus, seperti kapasitas negara dan infrastruktur pasar, dalam penerapan NPM di negara berkembang.
14.	Brodkin	2008	Balanced Scorecard dalam Organisasi Publik	Balanced Scorecard memfasilitasi integrasi antara faktor internal dan eksternal dalam manajemen sektor publik.	Studi Kasus	Menyediakan wawasan tentang bagaimana Balanced Scorecard dapat digunakan dalam pengelolaan sektor publik.	Fokus pada penerapan Balanced Scorecard di sektor publik untuk meningkatkan kinerja.
15.	Bouckaert & Halligan	2008	Tiga level manajemen kinerja sektor publik (makro, meso, mikro)	Kinerja di level mikro masih minim diteliti, padahal perilaku pegawai memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi publik.	Kajian literatur	Memberikan kerangka konseptual untuk memahami tiga level dalam manajemen kinerja sektor publik.	Fokus pada klasifikasi tiga level, tidak mendalami perilaku individu atau tim di level mikro.
16.	Arnaboldi & Azzone	2010	Kompleksitas Desain Pengukuran Kinerja	Mendesain sistem pengukuran kinerja untuk sektor publik menghadapi	Studi Konseptual	Menyediakan wawasan tentang kompleksitas desain PMS di sektor publik	Fokus pada desain PMS untuk menjawab

				tantangan besar karena kompleksitas sektor tersebut.		yang terus berkembang.	kebutuhan organisasi publik.
17.	Yuan et al	2010	Performance Prism di Sektor Publik	Performance Prism membantu menyeimbangkan kebutuhan stakeholder internal dan eksternal di organisasi publik.	Studi Kasus	Menunjukkan pentingnya Performance Prism dalam pengelolaan hubungan antara organisasi dan stakeholder.	Fokus pada penggunaan Performance Prism di sektor publik.
18.	Arnaboldi & Azzone	2010	Pengukuran kinerja di sektor publik	Pengukuran kinerja dengan indikator yang jelas memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi di sektor publik.	Studi kasus dan empiris	Memberikan wawasan mengenai bagaimana pengukuran kinerja dapat meningkatkan efisiensi organisasi publik.	Berfokus pada pengukuran kinerja, tanpa mengeksplorasi perilaku atau HR sebagai faktor kinerja.
19.	Micheli & Neely	2010	Sistem pengukuran kinerja dalam organisasi publik	Pengukuran kinerja berbasis data membantu meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam organisasi sektor publik.	Studi empiris	Meningkatkan akuntabilitas dengan sistem pengukuran kinerja yang komprehensif.	Fokus pada pengukuran berbasis data, tanpa membahas perilaku pegawai atau peran HRM.
20.	Halachmi	2011	NPM dan Pengukuran Kinerja	Meskipun penting, pengukuran kinerja dalam NPM sering tidak mencapai hasil	Studi Teoritis	Menyediakan wawasan tentang kesenjangan antara harapan NPM dan	Fokus pada tantangan implementasi

				yang diharapkan karena kompleksitas implementasi.		hasil implementasi di sektor publik.	NPM di sektor publik.
21.	Jesson	2011	Kajian kinerja sektor publik	Kajian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja publik juga dipengaruhi oleh perilaku administrasi dan gaya kepemimpinan di level mikro.	Tinjauan literatur	Menghubungkan gaya kepemimpinan dengan peningkatan efektivitas kinerja di sektor publik.	Fokus pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja, bukan sekadar indikator atau hasil.
22.	Lorenz	2012	NPM di Pendidikan	NPM gagal di sektor pendidikan karena mereduksi aspek penting pendidikan menjadi sekadar ekonomi, mengancam kualitas pendidikan.	Analisis Kritis Teoritis	Mengkritik pendekatan NPM yang mengabaikan aspek fundamental pendidikan, merusak proses pendidikan	Menyoroti dampak negatif NPM pada sektor pendidikan, di mana pendidikan diperlakukan sebagai aktivitas ekonomi, merusak nilai-nilai pendidikan tradisional.
23.	Anderson & Klaassen	2012	New Public Management (NPM) dan Pengelolaan Kinerja (PMM)	NPM menekankan pada peningkatan efisiensi dan pengelolaan kinerja organisasi publik melalui pengukuran yang jelas.	Studi Konseptual	Memberikan pemahaman tentang pentingnya penggunaan pengukuran kinerja yang jelas untuk perbaikan kinerja organisasi publik.	Fokus pada penerapan PMM di organisasi publik untuk peningkatan efisiensi.

24.	McDavid & Huse	2012	Transparansi dalam Manajemen Kinerja	NPM mendukung peningkatan transparansi melalui penerapan sistem pengelolaan kinerja yang jelas dan terukur.	Studi Teoritis	Menyediakan cara bagi organisasi publik untuk menerapkan pengelolaan kinerja yang mendukung transparansi.	Fokus pada peran transparansi dalam manajemen kinerja di sektor publik.
25.	Diggs & Roman	2012	Monitoring dan Akuntabilitas Kinerja	Monitoring kinerja penting dalam memastikan akuntabilitas di sektor publik, baik secara internal maupun eksternal.	Studi Empiris	Menunjukkan pentingnya monitoring kinerja untuk meningkatkan pengambilan keputusan di organisasi publik.	Fokus pada pengawasan kinerja sebagai alat untuk akuntabilitas sektor publik.
26.	Snilstveit et al	2012	Tinjauan sistematis pada evaluasi kinerja publik	Tinjauan sistematis menunjukkan bahwa evaluasi kinerja publik secara keseluruhan masih kurang memperhatikan peran perilaku kepemimpinan.	Tinjauan sistematis	Memberikan pandangan komprehensif terkait evaluasi kinerja publik secara global.	Kurang memperhatikan aspek perilaku dalam evaluasi kinerja publik, berfokus pada indikator dan proses pengukuran.
27.	Spekle & Verbeeten	2014	Balanced Scorecard & Performance Prism	Model Balanced Scorecard dan Performance Prism mendukung integrasi manajemen faktor internal dan eksternal.	Studi Kasus	Menyediakan pemahaman bagaimana model ini dapat meningkatkan efisiensi manajemen kinerja di sektor publik.	Fokus pada aplikasi Balanced Scorecard dan Performance Prism untuk sektor publik.

28.	Ter Bogt et al	2015	Performance Budgeting (PBB)	Penerapan NPM harus disesuaikan dengan karakteristik spesifik program untuk meningkatkan efektivitas anggaran berbasis kinerja.	Studi Kasus Empiris (Belanda)	Menunjukkan perlunya adaptasi NPM dalam anggaran kinerja untuk memenuhi kebutuhan program-program yang berbeda	Menganalisis implementasi anggaran berbasis kinerja di sektor publik dengan kebutuhan tugas yang berbeda, menyoroti ketidakefektifan pendekatan yang seragam.
29.	Kroll	2015	PMM dalam Organisasi Publik	Penerapan sistem pengukuran kinerja (PMS) sering tidak mencapai hasil yang optimal di sektor publik.	Studi Empiris	Menyoroti kesenjangan antara tujuan kinerja dan hasil nyata di organisasi publik.	Mengidentifikasi hambatan dalam penerapan efektif PMS di organisasi publik.
30.	Arnaboldi et al	2015	Pengukuran Kinerja di Sektor Publik	Sistem pengukuran kinerja yang diadopsi dari sektor swasta sering memerlukan penyesuaian di sektor publik.	Studi Konseptual	Menunjukkan perlunya adaptasi PMS agar sesuai dengan konteks spesifik organisasi publik.	Fokus pada tantangan adaptasi PMS sektor swasta ke sektor publik yang lebih kompleks.
31.	Goh et al	2015	Manajemen kinerja dalam konteks lintas negara	Implementasi manajemen kinerja berbeda antar negara dengan hasil yang bervariasi tergantung	Studi perbandingan lintas negara	Menyediakan perspektif komparatif bagaimana berbagai negara mengimplementasikan	Fokus pada strategi nasional, bukan pada perilaku individu atau mikro-level

				konteks nasional masing-masing.		dan mengelola kinerja sektor publik.	dalam kinerja organisasi publik.
32.	Van Dooren et al	2015	Pengaruh perilaku tim dan kepemimpinan terhadap kinerja sektor publik	Proses tim, keterlibatan, dan gaya kepemimpinan di level mikro memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi di sektor publik.	Penelitian empiris	Memberikan wawasan tentang pentingnya proses tim dan gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja sektor publik.	Mengeksplorasi perilaku dan dinamika tim dalam kinerja, berbeda dengan penelitian yang hanya fokus pada pengukuran kinerja.
33.	Gao	2015	Pengaruh kejelasan anggaran terhadap kinerja sektor publik	Kejelasan anggaran dan alokasi sumber daya yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kinerja organisasi, namun perilaku pegawai juga penting.	Penelitian kuantitatif	Memberikan wawasan tentang pentingnya kejelasan anggaran untuk kinerja yang lebih efisien.	Fokus pada alokasi anggaran, kurang mengeksplorasi peran perilaku pegawai dan manajemen perilaku di organisasi.
34.	Rimkutè et al	2015	Kinerja organisasi publik dalam konteks Eropa Timur	Kinerja organisasi publik di Eropa Timur dipengaruhi oleh perilaku manajerial, khususnya dalam penerapan kepemimpinan dan manajemen kinerja.	Studi lintas negara	Menunjukkan peran perilaku manajerial dalam meningkatkan kinerja organisasi di sektor publik.	Fokus regional pada Eropa Timur, mengeksplorasi peran kepemimpinan dalam kinerja publik.

35.	Cooper	2015	Tinjauan naratif kinerja sektor publik	Tinjauan naratif menekankan pentingnya pendekatan berbasis perilaku dalam manajemen kinerja, namun masih sedikit penelitian yang meneliti aspek ini.	Kajian literatur	Mengadvokasi pendekatan berbasis perilaku dalam manajemen kinerja sektor publik.	Fokus pada pendekatan berbasis perilaku, mengisi celah dari penelitian yang berfokus pada pengukuran atau indikator kinerja.
36.	Arnaboldi et al	2015	Perbaikan sistem pengukuran kinerja	Perbaikan sistem pengukuran kinerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi, namun perlu memperhitungkan pengaruh perilaku pegawai.	Studi empiris	Menunjukkan hubungan antara perbaikan sistem pengukuran dan peningkatan efektivitas organisasi.	Berfokus pada sistem pengukuran, tidak mengeksplorasi pengaruh perilaku secara mendalam.
37.	Van Dooren et al	2015	Dinamika tim dan keterlibatan pegawai	Menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dan dinamika tim memiliki dampak langsung pada pencapaian kinerja sektor publik.	Penelitian empiris	Mengungkap pentingnya pengelolaan tim dan keterlibatan pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi.	Fokus pada perilaku tim dan keterlibatan, berbeda dengan penelitian yang berfokus pada strategi atau sistem pengukuran.
38.	Goh et al	2015	Manajemen kinerja lintas negara	Implementasi manajemen kinerja berbeda di setiap	Studi komparatif lintas negara	Menyediakan perspektif komparatif tentang implementasi	Fokus pada perbandingan lintas negara,

				negara, dengan hasil yang bergantung pada konteks nasional dan budaya manajemen lokal.		manajemen kinerja di sektor publik di berbagai negara.	tidak menyoroti aspek perilaku individu dalam organisasi publik.
39.	Arnaboldi et al	2015	Perbaikan sistem pengukuran kinerja sektor publik	Memperbaiki sistem pengukuran kinerja dapat meningkatkan efisiensi organisasi, namun perlu juga mempertimbangkan aspek perilaku manajerial.	Studi empiris	Menunjukkan hubungan antara perbaikan sistem pengukuran dan peningkatan kinerja organisasi publik.	Fokus pada pengukuran kinerja, tanpa mengeksplorasi dampak perilaku manajerial atau kepemimpinan.
40.	Rimkutè et al	2015	Pengaruh perilaku manajerial dalam organisasi publik Eropa Timur	Perilaku kepemimpinan dan manajemen berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi publik di Eropa Timur.	Studi lintas negara	Menunjukkan pentingnya perilaku manajerial dalam konteks regional di Eropa Timur untuk mencapai kinerja yang lebih baik.	Fokus regional, mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, berbeda dengan penelitian berbasis indikator.
41.	Ashraf & Uddin	2016	Regressive Effects of NPM	Reformasi NPM sering menghasilkan efek regresif jika kondisi budaya dan struktural diabaikan dalam pelaksanaannya.	Studi Kasus Empiris (Pakistan)	Menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks budaya dalam reformasi NPM untuk mencegah hasil yang merugikan	Mengungkapkan dampak struktural dan budaya organisasi terhadap kegagalan NPM, menekankan perbedaan dalam

							organisasi publik negara berkembang.
42.	Kartalis et al	2016	NPM & Akuntansi	Reformasi NPM memperkenalkan konflik antara nilai ekonomi dan politik yang menyebabkan pergeseran batas organisasi.	Studi Kasus Teoritis	Menyoroti bagaimana NPM mengubah struktur organisasi dengan memperkenalkan tujuan yang sering bertentangan	Fokus pada perubahan dalam struktur organisasi akibat NPM, khususnya dalam akuntansi organisasi publik yang memperkenalkan ketegangan nilai ekonomi, politik, dan budaya.
43.	Brusca et al	2016	Pelaporan Kinerja dalam NPM	Pelaporan kinerja yang baik mendukung pengambilan keputusan yang lebih transparan dan akuntabel.	Studi Empiris	Menunjukkan peran pelaporan kinerja dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di sektor publik.	Fokus pada peran pelaporan dalam pengambilan keputusan yang lebih akuntabel di sektor publik.
44.	Osborne	2016	Administrasi publik dan manajemen kinerja	Manajemen kinerja di administrasi publik penting, tetapi model manajemen kinerja yang berfokus pada perilaku pegawai	Kajian literatur sistematis	Menyadarkan perlunya fokus lebih besar pada aspek perilaku dalam manajemen kinerja sektor publik.	Fokus pada perbaikan sistem pengukuran kinerja, tidak mengeksplorasi peran perilaku pegawai secara mendalam.

				masih kurang dikembangkan.			
45.	Mauro et al	2016	Penggunaan indikator kinerja untuk evaluasi organisasi publik	Indikator kinerja yang jelas penting dalam evaluasi organisasi publik, namun perilaku individu tetap mempengaruhi hasil kinerja secara keseluruhan.	Studi empiris	Menekankan pentingnya indikator kinerja untuk mengevaluasi pencapaian organisasi.	Fokus pada indikator, namun tidak mengeksplorasi secara mendalam perilaku individu sebagai penggerak utama kinerja.
46.	Osborne	2016	Administrasi publik dan perilaku kinerja	Peran perilaku pegawai sektor publik penting dalam mencapai peningkatan kinerja, namun minim kajian empiris yang membahas hal ini.	Kajian literatur	Mendorong perlunya penelitian lebih lanjut tentang dampak perilaku pegawai dalam administrasi publik.	Fokus pada perilaku pegawai, berbeda dari penelitian yang menitikberatkan pada sistem dan indikator kinerja.
47.	Bianchi & Xavier	2016	PMM dalam Kompleksitas Sektor Publik	Sistem manajemen kinerja harus dirancang untuk menghadapi kompleksitas sektor publik yang berubah cepat.	Studi Teoritis	Menunjukkan bagaimana sistem PMM yang efektif harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan sektor publik.	Fokus pada desain PMM untuk menghadapi tantangan lingkungan sektor publik.
48.	Ma	2017	Kinerja pegawai dan kepuasan masyarakat	Pengelolaan kinerja pegawai yang efektif berdampak langsung pada peningkatan	Penelitian campuran (mixed-method)	Menunjukkan adanya hubungan langsung antara kinerja pegawai dan kepuasan	Berfokus pada kepuasan masyarakat, tetapi kurang

				kepuasan masyarakat terhadap layanan publik pemerintah.		masyarakat terhadap layanan publik.	mengeksplorasi strategi manajemen perilaku pegawai dalam sektor publik.
49.	Borgonovi et al.	2017	Kinerja berbasis hasil dalam organisasi sektor publik	Indikator kinerja berbasis hasil membantu meningkatkan efisiensi, namun sering mengabaikan pengaruh perilaku individu dalam kinerja.	Penelitian kuantitatif	Menekankan pentingnya indikator kinerja yang terstandarisasi untuk mengevaluasi hasil organisasi.	Berfokus pada hasil yang terukur dengan indikator tetap, tanpa mengeksplorasi pengaruh perilaku atau aspek manajemen sumber daya manusia.
50.	Agostino & Arnaboldi	2017	Tantangan Efektivitas PMS di Sektor Publik	Meskipun diterapkan luas, efektivitas PMS di sektor publik sering kali tidak memadai.	Studi Empiris	Mengidentifikasi kesenjangan antara penerapan PMS dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan kinerja publik.	Fokus pada efektivitas PMS di sektor publik.
51.	DeNisi & Murphy	2017	Administrasi publik berbasis perilaku	Perilaku pegawai publik menjadi aspek penting, namun kurang diteliti dalam model manajemen kinerja berbasis perilaku di sektor publik.	Kajian literatur	Menyoroti pentingnya penelitian tentang perilaku pegawai dalam administrasi publik.	Berfokus pada perilaku pegawai, berbeda dari penelitian yang lebih menekankan pengukuran

							kinerja berbasis hasil.
52.	Ohemeng et al	2018	Manajemen kinerja organisasi publik	Hambatan implementasi sistem manajemen kinerja di organisasi publik disebabkan oleh kurangnya dukungan perilaku dan keterlibatan pegawai.	Studi lintas organisasi	Menunjukkan hambatan utama dalam penerapan sistem manajemen kinerja di organisasi publik terkait aspek perilaku.	Berfokus pada implementasi lintas organisasi, berbeda dari penelitian yang lebih menyoroti pengukuran atau indikator hasil.
53.	Sardi & Sorano	2019	Desain Sistem Pengukuran Kinerja	Mendesain PMS yang efektif di sektor publik merupakan tantangan besar karena kompleksitas yang terus meningkat.	Studi Teoritis	Menyediakan pemahaman tentang pentingnya desain fleksibel dalam pengukuran kinerja di sektor publik.	Fokus pada tantangan desain PMS di sektor publik.
54.	Pulakos et al	2019	Hubungan perilaku dan manajemen kinerja sektor publik	Perilaku individu dan HRM memiliki dampak besar dalam menentukan keberhasilan manajemen kinerja di sektor publik.	Kajian literatur	Mengungkap peran HRM dan perilaku individu dalam mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik.	Fokus pada perilaku individu dan HRM, berbeda dari penelitian yang menitikberatkan indikator kinerja atau hasil.

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan penelitian terdahulu dan *research gap* Pendekatan *New Public Management* (NPM) telah banyak diterapkan dalam sektor publik untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas, namun penelitian Barberis (1998) menunjukkan bahwa pendekatan ini sering kali memperlebar kesenjangan akuntabilitas, terutama di negara berkembang. Dalam perspektif ilmu administrasi publik, akuntabilitas merupakan fondasi utama yang tidak boleh diabaikan demi efisiensi semata. Bagi DPRD, model kinerja yang mereka adopsi harus menjaga keseimbangan antara efisiensi kinerja dengan tanggung jawab publik, agar kualitas layanan publik tetap terjaga dan transparansi terjamin. Hal ini sejalan dengan prinsip administrasi publik yang menekankan bahwa pelayanan publik harus selalu mengedepankan kepentingan masyarakat luas.

Penelitian Russell et al., (1999) juga menyoroti bahwa penerapan NPM di negara berkembang sering kali mengalami kegagalan karena tidak memperhitungkan faktor-faktor budaya organisasi dan struktur kelembagaan lokal. DPRD harus belajar dari kesalahan ini dengan merancang model kinerja yang responsif terhadap budaya dan kondisi sosial-politik yang ada di Indonesia. Menyesuaikan kebijakan dengan realitas lokal ini sejalan dengan perspektif ilmu administrasi publik yang menekankan bahwa pengambilan keputusan harus mempertimbangkan faktor kontekstual agar reformasi kebijakan dapat berhasil dengan baik.

Dalam penelitian Brignall & Modell, (2000), diungkapkan bahwa model pengukuran kinerja seperti *Balanced Scorecard*, yang umum digunakan di sektor swasta, tidak dapat langsung diimplementasikan dalam organisasi publik tanpa penyesuaian. Sektor publik, termasuk DPRD, memiliki karakteristik unik yang memerlukan pendekatan yang lebih inklusif, memperhatikan tidak hanya efisiensi finansial, tetapi juga kepentingan masyarakat dan nilai-nilai publik. Perspektif administrasi publik mendukung pandangan ini, karena dalam sektor publik, keberhasilan tidak hanya diukur dari hasil finansial, tetapi juga dari seberapa baik organisasi tersebut melayani masyarakat.

Selain itu, Broadbent et al., (2001) menemukan bahwa resistensi terhadap reformasi NPM sering terjadi di sektor publik, terutama ketika orientasi reformasi terlalu fokus pada efisiensi finansial tanpa memperhatikan nilai-nilai publik. Bagi DPRD, model kinerja yang terlalu menekankan efisiensi biaya bisa memicu resistensi dari para pemangku kepentingan dan melemahkan kualitas pelayanan publik. Dari perspektif administrasi

publik, model kinerja yang baik harus menjaga keseimbangan antara efisiensi dan nilai-nilai publik untuk memastikan bahwa reformasi tidak hanya menciptakan efisiensi, tetapi juga menjaga kualitas pelayanan.

Christensen & Lægreid, (2001) juga menemukan bahwa reformasi NPM dapat melemahkan kontrol politik terhadap birokrasi. Ini menjadi penting bagi DPRD dalam menjaga pengawasan politik yang kuat, karena kontrol politik adalah salah satu pilar penting dalam menjaga akuntabilitas publik. Ilmu administrasi publik mengakui pentingnya peran politik dalam proses birokrasi, di mana kontrol politik memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan tetap sejalan dengan kepentingan masyarakat luas.

Penelitian Piotrowski & Rosenbloom, (2002) menjelaskan bahwa fokus NPM yang terlalu menitikberatkan pada hasil sering kali mengabaikan nilai-nilai konstitusional dan prinsip pemisahan kekuasaan, yang dapat melemahkan sistem demokrasi. Dalam konteks DPRD, penting untuk menjaga keseimbangan antara efisiensi kinerja dengan prinsip-prinsip demokrasi dan konstitusi. Model kinerja yang baik harus tidak hanya mengejar hasil yang cepat, tetapi juga memastikan bahwa setiap proses legislasi sesuai dengan nilai-nilai dasar demokrasi yang diakui dalam administrasi publik.

Sementara itu, Heinrich, (2002) menekankan bahwa meskipun pengukuran berbasis hasil dapat meningkatkan efisiensi, pengabaian terhadap perilaku individu dalam organisasi bisa menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Untuk DPRD, penting untuk tidak hanya mengukur hasil kinerja legislatif, tetapi juga memperhatikan perilaku individu anggota legislatif yang dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja lembaga. Dalam perspektif administrasi publik, perilaku individu di dalam birokrasi memainkan peran kunci dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga perlu ada keseimbangan antara hasil dan perilaku.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa penerapan NPM dan model kinerja di sektor publik harus memperhitungkan keseimbangan antara efisiensi, akuntabilitas, dan nilai-nilai publik. Bagi DPRD, model kinerja yang mereka terapkan harus bersifat adaptif, tidak hanya fokus pada efisiensi hasil, tetapi juga menjaga akuntabilitas, memperhatikan perilaku legislatif, dan tetap berpegang pada prinsip-prinsip konstitusi. Dalam perspektif ilmu administrasi publik, pendekatan holistik ini sangat penting untuk memastikan bahwa reformasi kebijakan dan model kinerja yang diterapkan

benar-benar memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat dan memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik. Dalam dunia administrasi publik yang semakin dinamis, model peningkatan kinerja (*performance improvement*) terus berkembang seiring dengan munculnya tantangan baru dan kebutuhan akan inovasi kebijakan. Salah satu pendekatan yang mulai mendapatkan perhatian luas adalah integrasi model performa dengan isu-isu keberlanjutan, teknologi, dan pendekatan berbasis data. Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan menghadirkan perspektif yang lebih holistik dalam mengelola kinerja administrasi publik.

Hasil analisis VOS Viewer menegaskan bahwa kebijakan publik harus sangat berfokus pada performa dan peningkatan kinerja. Dalam penerapan *New Public Management* (NPM), seperti yang dikemukakan oleh Barberis (1998), efisiensi tidak boleh menjadi satu-satunya tujuan. Akuntabilitas harus tetap dijaga untuk memastikan bahwa kebijakan publik berjalan sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab terhadap masyarakat. Russell et al., (1999) menunjukkan bahwa kegagalan reformasi NPM di negara berkembang sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian dengan konteks sosial dan kelembagaan lokal. Oleh karena itu, model kinerja yang diterapkan di sektor publik, seperti DPRD, harus mempertimbangkan adaptasi terhadap faktor lokal untuk memastikan efektivitas dalam mencapai peningkatan kinerja. Brignall & Modell, (2000) menegaskan pentingnya menggunakan model pengukuran kinerja yang tidak hanya berfokus pada efisiensi finansial, tetapi juga memperhitungkan dampak terhadap performa dan pelayanan publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Broadbent et al., (2001) menunjukkan bahwa orientasi yang terlalu besar pada efisiensi keuangan dapat menurunkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, model kinerja DPRD harus berfokus pada peningkatan performa sambil tetap mempertahankan kualitas layanan. Christensen & Læg Reid, (2001) juga menekankan bahwa efisiensi yang berlebihan dalam reformasi NPM dapat melemahkan kontrol politik. Untuk itu, model kinerja yang efektif harus menjaga keseimbangan antara peningkatan performa dan akuntabilitas politik. Piotrowski & Rosenbloom, (2002) menegaskan bahwa berfokus hanya pada hasil tanpa mempertahankan prinsip demokrasi dapat mengancam tata kelola publik. Model kinerja DPRD harus memastikan bahwa peningkatan performa sejalan dengan prinsip-prinsip demokrasi. menambahkan bahwa

perilaku individu dalam organisasi memainkan peran penting dalam menentukan performa. Oleh karena itu, model kinerja harus mencakup evaluasi perilaku anggota legislatif untuk mencapai hasil yang berkelanjutan. Hasil penelitian secara keseluruhan ini menegaskan bahwa kebijakan publik harus mengutamakan peningkatan performa, dengan memastikan bahwa peningkatan kinerja terjadi tanpa mengorbankan kualitas pelayanan dan akuntabilitas publik. Model kinerja yang efektif harus seimbang antara efisiensi dan peningkatan kualitas di setiap aspek organisasi publik.

State of the Art dalam konteks model kinerja kebijakan publik, khususnya yang terkait dengan *New Public Management* (NPM), telah banyak berkembang dari fokus utama pada efisiensi menuju pendekatan yang lebih komprehensif. Berdasarkan berbagai studi yang ada, seperti yang dijelaskan oleh Barberis (1998), Russell et al., (1999) dan Brignall & Modell, (2000), penerapan NPM cenderung menekankan efisiensi, tetapi seringkali mengabaikan aspek akuntabilitas, konteks sosial, dan perilaku individu dalam organisasi publik. Penelitian-penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa model kinerja yang terlalu berorientasi pada hasil finansial dapat menyebabkan masalah seperti kesenjangan akuntabilitas, resistensi dari organisasi, dan penurunan kualitas pelayanan publik.

Penelitian Piotrowski & Rosenbloom, (2002) lebih jauh menegaskan bahwa fokus yang berlebihan pada hasil dapat mengabaikan nilai-nilai demokrasi dan prinsip-prinsip konstitusional, yang akhirnya dapat mengurangi legitimasi kebijakan publik. Pendekatan yang terlalu berorientasi pada hasil ini dapat menyebabkan kebijakan yang cepat dan efisien, tetapi mengorbankan nilai-nilai publik, seperti keterbukaan dan partisipasi demokratis, yang menjadi dasar dari sistem pemerintahan yang efektif dan berkelanjutan. Studi Heinrich, (2002) menambahkan dimensi baru dengan menekankan pentingnya perilaku individu dalam organisasi publik dalam mempengaruhi kinerja. Ini memperlihatkan bahwa selain pengukuran hasil, perilaku anggota organisasi juga harus menjadi bagian dari evaluasi kinerja, terutama dalam sektor publik di mana integritas, motivasi, dan komitmen terhadap pelayanan publik sangat penting untuk keberhasilan reformasi kinerja. Novelty dari pendekatan baru yang diusulkan dalam konteks ini adalah integrasi berbagai elemen penting yang sebelumnya cenderung diabaikan atau dipisahkan dalam model kinerja berbasis NPM. Pendekatan ini menggabungkan peningkatan kinerja

1.3 *Research Gap*

Berdasarkan kajian literatur tentang *New Public Management* (NPM) dan pengelolaan kinerja sektor publik, terdapat beberapa research gap yang signifikan. Salah satu kesenjangan utama adalah kurangnya fokus pada akuntabilitas dalam implementasi NPM, meskipun banyak penelitian seperti yang dikemukakan oleh Barberis (1998) dan Christensen & Lægreid, (2001) telah menyoroti dampak negatif NPM terhadap akuntabilitas publik. Model kinerja saat ini terlalu menekankan efisiensi, yang sering kali mengabaikan tanggung jawab publik dan akuntabilitas, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih seimbang antara efisiensi dan akuntabilitas dalam model kinerja sektor publik. Selain itu, penelitian seperti yang dijelaskan oleh Russell et al., (1999) dan Sarker, (2006) menunjukkan bahwa reformasi NPM sering gagal di negara berkembang karena kurangnya adaptasi terhadap konteks sosial dan budaya lokal. Ini menunjukkan adanya gap besar dalam menciptakan model NPM yang dapat menyesuaikan diri dengan dinamika sosial dan kelembagaan di negara-negara berkembang, di mana reformasi yang terlalu berfokus pada efisiensi sering tidak berjalan efektif.

Fokus penelitian terhadap perilaku individu dan manajemen sumber daya manusia (HRM) juga masih kurang dieksplorasi. Heinrich, (2002) dan Pulakos et al., (2019) menemukan bahwa perilaku pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, namun model pengukuran kinerja yang ada cenderung hanya berfokus pada indikator kuantitatif. Penelitian selanjutnya perlu memperhitungkan perilaku individu sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja organisasi publik. Adanya gap dalam pengukuran kinerja yang adaptif juga terlihat dalam penelitian Brignall & Modell, (2000), yang mengkritik penerapan model seperti *Balanced Scorecard* di sektor publik tanpa penyesuaian terhadap kompleksitas sektor ini. Meskipun efisiensi penting, pengukuran kinerja perlu lebih fleksibel dalam menghadapi dinamika dan perubahan lingkungan, yang sering kali mempengaruhi sektor publik lebih intensif dibanding sektor swasta.

Kepemimpinan di tingkat mikro juga masih kurang mendapat perhatian dalam literatur. Van Dooren et al., (2015) dan Jesson (2011) menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan dan dinamika tim dalam keberhasilan organisasi publik, namun belum ada eksplorasi yang mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan mikro-level dapat meningkatkan kinerja di sektor publik. Banyak penelitian masih terlalu berfokus pada

indikator makro, padahal perilaku dan keterlibatan tim di level mikro memiliki pengaruh besar terhadap hasil jangka panjang. Penelitian Snilstveit et al., (2012) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja sektor publik sering kali tidak memperhitungkan perilaku manajerial dalam organisasi. Evaluasi kinerja biasanya berfokus pada hasil akhir dan indikator kinerja tanpa memperhatikan bagaimana perilaku manajerial dan pengelolaan tim memengaruhi hasil tersebut. Diperlukan model evaluasi yang lebih komprehensif yang dapat mencakup faktor perilaku sebagai bagian integral dari kinerja organisasi publik. Selain itu, Lorenz, (2012) dan Ashraf & Uddin, (2016) menyoroti bahwa NPM gagal diterapkan secara efektif di sektor-sektor tertentu, seperti pendidikan, karena terlalu menekankan efisiensi ekonomi dan mengabaikan kualitas layanan publik. Ini membuka peluang untuk mengembangkan model NPM yang lebih spesifik untuk sektor-sektor dengan misi sosial tinggi, seperti pendidikan dan kesehatan, di mana fokus utamanya adalah pada kesejahteraan publik, bukan hanya efisiensi finansial.

Penelitian McDavid & Huse, (2012) dan Diggs & Roman (2012) menegaskan pentingnya monitoring kinerja dan transparansi dalam sektor publik. Namun, terdapat gap terkait bagaimana sistem monitoring dapat diintegrasikan dengan proses pengambilan keputusan yang lebih efektif. Monitoring kinerja perlu lebih dari sekadar evaluasi teknis, tetapi juga harus mampu mendorong transparansi dan akuntabilitas di seluruh tingkatan organisasi publik. Implementasi sistem manajemen kinerja di sektor publik juga masih menghadapi hambatan, seperti yang dijelaskan oleh Kroll (2015) dan Ohemeng et al., (2018) terutama karena kurangnya keterlibatan pegawai dan dukungan perilaku yang memadai. Kesenjangan ini menyoroti perlunya strategi manajemen perubahan yang lebih baik untuk memastikan bahwa manajemen kinerja di sektor publik dapat berjalan lebih efektif dan mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, fokus yang besar pada efisiensi finansial dalam model *New Public Management* (NPM) telah menimbulkan tantangan baru, terutama terkait dengan pengorbanan kualitas layanan publik demi mencapai efisiensi. Penelitian oleh Broadbent et al., (2001) menunjukkan bahwa orientasi yang berlebihan pada efisiensi dapat menyebabkan resistensi organisasi karena ada ketegangan antara tuntutan efisiensi dan kebutuhan untuk mempertahankan nilai-nilai pelayanan publik yang lebih luas. Resistensi ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat merusak upaya reformasi dan menurunkan

kinerja organisasi publik. Gap dalam literatur ini adalah belum adanya pendekatan yang dapat mendamaikan kebutuhan efisiensi dengan kualitas pelayanan publik yang harus dipertahankan.

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian seperti yang dilakukan oleh Christensen & Lægreid, (2001) menunjukkan bahwa penerapan NPM juga dapat melemahkan kontrol politik terhadap birokrasi. Ketika terlalu banyak fokus pada efisiensi, pengawasan politik dapat tergeser, sehingga akuntabilitas publik melemah. Kesenjangan ini mengarah pada pentingnya penelitian lebih lanjut tentang bagaimana kontrol politik yang kuat dapat dipertahankan dalam model kinerja yang berorientasi pada efisiensi, terutama di sektor publik seperti DPRD dan badan legislatif lainnya. Pengawasan politik yang kuat sangat penting untuk memastikan bahwa efisiensi tidak mengorbankan transparansi dan keadilan dalam pengambilan keputusan.

Penelitian oleh Piotrowski & Rosenbloom, (2002) juga menekankan bahwa model kinerja yang terlalu berfokus pada hasil sering kali mengabaikan nilai-nilai demokrasi dan prinsip-prinsip konstitusi, yang dapat melemahkan tata kelola pemerintahan. Ini menimbulkan gap dalam pemahaman mengenai bagaimana efisiensi dan orientasi hasil dapat diintegrasikan dengan penghormatan terhadap prinsip-prinsip demokrasi, seperti partisipasi publik dan transparansi. Model kinerja sektor publik harus dirancang sedemikian rupa sehingga tetap menghormati nilai-nilai demokrasi yang menjadi fondasi utama administrasi publik yang baik.

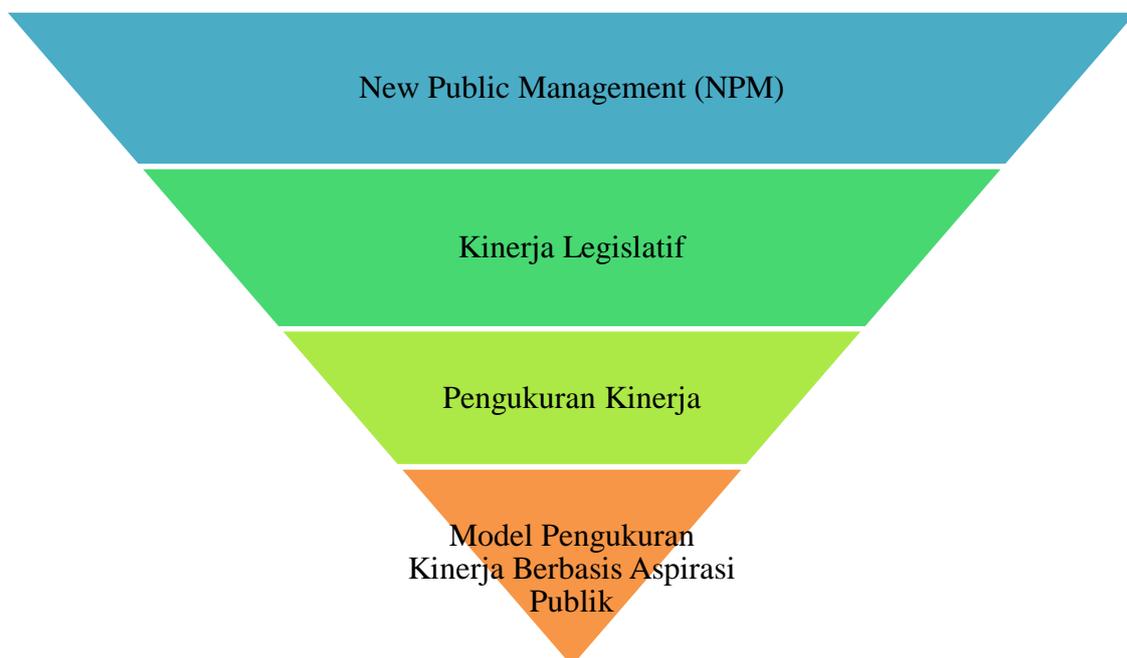
Dari perspektif perilaku organisasi, Heinrich, (2002) menemukan pentingnya perilaku individu dalam mempengaruhi kinerja organisasi publik. Meskipun demikian, banyak penelitian kinerja masih berfokus pada indikator hasil tanpa mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana perilaku dan motivasi pegawai dapat mendorong atau menghambat pencapaian tujuan organisasi. Gap ini memberikan peluang besar untuk penelitian yang lebih mendalam tentang faktor-faktor perilaku yang mempengaruhi kinerja, terutama dalam lingkungan sektor publik yang dinamis dan kompleks. Pendekatan ini dapat membantu memperbaiki model pengelolaan kinerja dengan menekankan pentingnya perilaku proaktif dan kepemimpinan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam hal monitoring kinerja, McDavid & Huse, (2012) menekankan pentingnya transparansi dalam proses evaluasi kinerja. Meskipun monitoring kinerja sudah diakui sebagai alat penting untuk memastikan akuntabilitas, masih terdapat kesenjangan dalam hal bagaimana monitoring ini dapat diterapkan secara lebih efektif di berbagai organisasi publik. Monitoring yang lebih adaptif dan berkelanjutan sangat diperlukan agar manajemen kinerja sektor publik dapat berfungsi secara lebih transparan dan akuntabel. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana sistem monitoring kinerja dapat terhubung dengan pengambilan keputusan strategis di sektor publik, sehingga memberikan *feedback* langsung yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Penelitian oleh Ohemeng et al., (2018) juga menunjukkan bahwa salah satu hambatan utama dalam implementasi sistem manajemen kinerja di sektor publik adalah kurangnya keterlibatan pegawai dan dukungan perilaku yang memadai. Ini menimbulkan tantangan besar bagi manajemen publik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif pegawai dalam upaya peningkatan kinerja. Gap ini memerlukan penelitian yang lebih terfokus pada bagaimana manajemen perubahan dan pendekatan keterlibatan pegawai dapat diterapkan untuk mendukung keberhasilan sistem manajemen kinerja di sektor publik.

Secara keseluruhan, gap penelitian dalam literatur NPM dan manajemen kinerja di sektor publik menjelaskan bahwa perlunya pendekatan yang lebih holistik dan adaptif, yang tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga memperhitungkan akuntabilitas, perilaku individu, dinamika tim, serta kualitas pelayanan publik. Model kinerja yang efektif di sektor publik harus menyeimbangkan efisiensi dengan nilai-nilai sosial, kontrol politik, dan prinsip-prinsip demokrasi. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut harus berupaya mengembangkan model yang dapat mengatasi berbagai hambatan dan tantangan yang dihadapi sektor publik, sambil tetap mempertahankan akuntabilitas dan transparansi dalam manajemen kinerja. Dari Research Gap yang dijelaskan sebelumnya dapat dijelaskan *Research Question*, Tujuan dan Manfaat Penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. 4. Research Question, Tujuan dan Manfaat Penelitian

No	Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1	Bagaimana kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam penyampaian dan penyerapan aspirasi publik?	Mengidentifikasi kinerja DPRD dalam pelaksanaan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik oleh DPRD Provinsi Sumatera Selatan.	Memberikan solusi konkret untuk meningkatkan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik DPRD Sumatera Selatan dalam melaksanakan tugas penyampaian dan penyerapan aspirasi publik.
3	Bagaimana model kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik?	Menemukan model kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang efektif dalam meningkatkan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik.	Menyediakan model kinerja berbasis NPM yang memastikan peningkatan efisiensi operasional DPRD Sumatera Selatan tanpa mengabaikan akuntabilitas publik, serta memperkuat kontrol politik dan transparansi dalam penyampaian dan penyerapan aspirasi publik

**Gambar 1. 2.** *State of the Art*

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, permasalahan utama yang dihadapi DPRD Provinsi Sumatera Selatan adalah kurangnya keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan minimnya perhatian terhadap dampak sosial dari kebijakan yang dihasilkan. Proses legislasi yang ada selama ini cenderung berfokus pada efisiensi administratif dan prosedural, tetapi sering kali mengabaikan kebutuhan nyata masyarakat.

Hal ini tidak hanya menurunkan kualitas kebijakan yang dihasilkan, tetapi juga berdampak pada berkurangnya tingkat kepercayaan publik terhadap institusi legislatif. Tantangan ini mencerminkan ketidakefektifan dalam menjalankan fungsi legislatif, pengawasan, dan penganggaran, serta lemahnya keterlibatan masyarakat dalam proses legislasi, yang seharusnya menjadi salah satu pilar utama dalam prinsip *New Public Management* (NPM).

Berdasarkan data capaian kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan tahun 2019-2023, terlihat bahwa realisasi Perda, baik yang inisiatif maupun yang diusulkan, sering kali tidak sinkron dengan perencanaan. Selain itu, aspirasi masyarakat yang disampaikan melalui berbagai saluran seperti reses, demonstrasi, dan Rapat Dengar Pendapat (RDP) belum sepenuhnya ditindaklanjuti dengan baik. Hal ini mengindikasikan adanya faktor penghambat dalam penyampaian dan penyerapan aspirasi publik, serta lemahnya mekanisme monitoring dan evaluasi terhadap regulasi yang dihasilkan. Oleh karena itu, rumusan masalah yang perlu ditetapkan adalah bagaimana DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat meningkatkan kinerja legislatifnya dengan mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut, serta bagaimana model peningkatan kinerja yang sesuai dengan prinsip NPM dapat diimplementasikan untuk mencapai efisiensi, akuntabilitas, dan responsivitas yang lebih baik. Dari penjelasan di atas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam penyampaian dan penyerapan aspirasi publik?
- b. Bagaimana model kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengidentifikasi kinerja DPRD dalam pelaksanaan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik oleh DPRD Provinsi Sumatera Selatan?
- b. Menemukan model kinerja DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memiliki manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk pengembangan pemahaman dalam ilmu administrasi publik, khususnya teori teori kinerja dalam administrasi publik, terutama terkait peningkatan efektivitas fungsi legislatif, pengawasan, dan penganggaran dan penerapan prinsip-prinsip *New Public Management* (NPM) dalam meningkatkan kinerja lembaga legislatif daerah.
- b. Penelitian ini mnejelaskan penerapan NPM dalam sektor publik, khususnya di DPRD Sumatera Selatan. Model yang dihasilkan akan menunjukkan bagaimana prinsip efisiensi, akuntabilitas, dan hasil yang terukur dapat diterapkan dalam konteks legislasi daerah khususnya dalam hal penyampaian dan penyerapan aspirasi publik.
- c. Penelitian ini berkontribusi pada teori partisipasi publik dalam administrasi publik dengan menunjukkan bagaimana keterlibatan masyarakat yang lebih luas dapat meningkatkan proses penyampaian dan penyerapan aspirasi publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini akan menghasilkan panduan praktis bagi DPRD Sumatera Selatan untuk meningkatkan penyampaian dan penyerapan aspirasi publik
- b. Penelitian ini akan membantu DPRD mengimplementasikan mekanisme yang lebih inklusif untuk melibatkan masyarakat secara aktif dalam proses legislasi. Hal ini akan memperkuat akuntabilitas DPRD kepada publik dan memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis mengenai penggunaan teknologi, seperti sistem e-aspirasi, untuk meningkatkan efisiensi dalam pengambilan keputusan dan responsivitas DPRD terhadap aspirasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abramson, M. A., & Lawrence, P. R. (2001). *Transforming organizations*. Rowman & Littlefield.
- Agostino, D., & Arnaboldi, M. (2017). Rational and ritualistic use of key performance indicators in hybrid organizations. *Public Money & Management*, 37(6), 409–416.
- Allison, G. T. (1980). *Public and private management: are they fundamentally alike in all unimportant respects?* John F. Kennedy School of Government, Harvard University Cambridge, MA.
- Anderson, B. (2008). Performance Budgeting: A Users Guide. *International Conference on Performance Budgeting, March*, 1–11. https://www.apartados.hacienda.gob.mx/sed/documentos/conferencia_pbr/barry_anderson_doc.pdf
- Anderson, R., & Klaassen, H. (2012). The fallacy of the context: an empirical study of the influence of the context on the use of performance management in the public sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(5), 483–501.
- Andrews, R., Boyne, G. A., & Walker, R. M. (2006). Strategy content and organizational performance. *An Empirical Analysis*, 66(1), 52–63. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00555.x>
- ANSA. (2007). ANSA-Africa: Affiliate network for social accountability. *Affiliate Network for Social Accountability (ANSA-Africa) Pretoria (English;French;Portuguese)*. <https://localdemocracy.net/2007/01/01/ansa-africa-affiliated-network-for-social-accountability/>
- Ardipandanto, A. (2020). *Peranan DPRD dalam Pengambilan Kebijakan Daerah*. Cs CC, 2.
- Arellano-Gault, D., & Gil-García, J. R. (2004). Public management policy and accountability in Latin America: Performance-oriented budgeting in Colombia, Mexico, and Venezuela. *International Public Management Journal*, 7(1), 49–71.
- Arnaboldi, M., & Azzone, G. (2010). Constructing performance measurement in the public sector. *Critical Perspectives on Accounting*, 21(4), 266–282.
- Arnaboldi, M., Lapsley, I., & Steccolini, I. (2015). Performance management in the public sector: The ultimate challenge. *Financial Accountability & Management*, 31(1), 1–22.
- Ashraf, J., & Uddin, S. (2016). New public management, cost savings and regressive effects: A case from a less developed country. *Critical Perspectives on Accounting*,

- 41, 18–33.
- Barberis, P. (1998). The new public management and a new accountability. *Public Administration*, 76(3), 451–470.
- Barnard, C. I. (1968). *The Functions of the Executive: Thirtieth Anniversary Edition*. Harvard University Press. <https://books.google.co.id/books?id=W9BsFQf834wC>
- Barzelay, M. (2000). *The new public management: Improving research and policy dialogue*. University of California Press.
- Behn, R. D. (2003). Why measure performance? Different purposes require different measures. *Public Administration Review*, 63(5), 586–606.
- Betto, F., Sardi, A., Garengo, P., & Sorano, E. (2022). The Evolution of Balanced Scorecard in Healthcare: A Systematic Review of Its Design, Implementation, Use, and Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610291>
- Bianchi, C., & Xavier, J. (2016). The Design and Execution of Performance Management Systems at State Level: A Comparative Analysis of Italy and Malaysia: *International Journal of Public Administration*, 40, 1–12. <https://doi.org/10.1080/01900692.2016.1191034>
- Bouckaert, G., & Halligan, J. (2008). *Managing performance: International comparisons*. Routledge.
- Bovaird, T., & Löffler, E. (2009). Quality management in public sector organizations. *Public Management and Governance*, 2.
- Bovens, M. (2005). Public accountability: A framework for the analysis and assessment of accountability arrangements in the public domain. *Unpublished Paper*.
- Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework 1. *European Law Journal*, 13(4), 447–468.
- Brignall, S., & Modell, S. (2000). An institutional perspective on performance measurement and management in the ‘new public sector.’ *Management Accounting Research*, 11(3), 281–306.
- Broadbent, J., Jacobs, K., & Laughlin, R. (2001). Organisational resistance strategies to unwanted accounting and finance changes: the case of general medical practice in the UK. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 14(5), 565–586.
- Brodkin, E. Z. (2008). Accountability in street-level organizations. *Intl Journal of Public Administration*, 31(3), 317–336.
- Brown, L. D., & Moore, M. H. (2001). Accountability, strategy, and international nongovernmental organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30(3), 569–587. <https://doi.org/10.1177/0899764001303012>
- Brusca, I., Caperchione, E., Cohen, S., & Manes Rossi, F. (2016). *Comparing Accounting*

- Systems in Europe* (pp. 235–251). https://doi.org/10.1057/9781137461346_16
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=kXK7rQEACAAJ>
- Burns, J., & Scapens, R. W. (2000). Conceptualizing management accounting change: an institutional framework. *Management Accounting Research*, 11(1), 3–25.
- Centre, J. R. (2008). *Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide*. OECD publishing.
- Checkland, P., & Scholes, J. (1990). *Soft Systems Methodology in Action*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=jXIeAQAAIAAJ>
- Cho, K.-H., & Lee, S.-H. (2001). Another look at public-private distinction and organizational commitment: A cultural explanation. In *The International Journal of Organizational Analysis* (Vol. 9, Issue 1, pp. 84–102). Center for Advanced Studies in Management. <https://doi.org/10.1108/eb028929>
- Christensen, T., & Lægreid, P. (2007). *Transcending New Public Management: The Transformation of Public Sector Reforms*. Ashgate. <https://books.google.co.id/books?id=3wzM4x-Ax5IC>
- Christensen, Tom, & Lægreid, P. (2001). New Public Management: The effects of contractualism and devolution on political control. *Public Management Review*, 3(1), 73–94.
- Cooper, H. (2015). *Research synthesis and meta-analysis: A step-by-step approach* (Vol. 2). Sage publications.
- Cordery, C., Baskerville, R., & Porter, B. (2011). Not Reporting A Profit: Constructing A Non-Profit Organisation. *Financial Accountability & Management*, 27(4), 363–384. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-0408.2011.00529.x>
- Courty, P., Heinrich, C., & Marschke, G. (2005). Setting the standard in performance measurement systems. *International Public Management Journal*, 8(3), 321–347.
- Cowling, M. (2006). *Measuring Public Value: The Economic Theory*.
- Creswell, J. W. (2013). *Steps in conducting a scholarly mixed methods study*.
- de Bruijn, H. (2002). Performance measurement in the public sector: strategies to cope with the risks of performance measurement. *International Journal of Public Sector Management*, 15(7), 578–594. <https://doi.org/10.1108/09513550210448607>
- de Bruijn, H. (2007). *Managing Performance in the Public Sector*. Routledge.
- De Bruijn, H. (2003). *Managing performance in the public sector*. Routledge.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421.

- Diggs, S. N., & Roman, A. V. (2012). Understanding and tracing accountability in the public procurement process: Interpretations, performance measurements, and the possibility of developing public-private partnerships. *Public Performance & Management Review*, 36(2), 290–315.
- Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). New Public Management Is Dead—Long Live Digital-Era Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), 467–494. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui057>
- Durman, P. (2020). Participation in public administration revisited: delimiting, categorizing and evaluating administrative participatio. *Croatian and Comparative Public Administration*, 20(1), 79–120. <https://doi.org/10.31297/HKJU.20.1.4>
- Ebrahim, A. (2016). The many faces of nonprofit accountability. *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management, January 2010*, 102–123. <https://doi.org/10.1002/9781119176558.ch4>
- Elias Sarker, A. (2006). New public management in developing countries: An analysis of success and failure with particular reference to Singapore and Bangladesh. *International Journal of Public Sector Management*, 19(2), 180–203.
- English, L., & Baxter, J. (2010). The changing nature of contracting and trust in public-private partnerships: The case of Victorian PPP prisons. *Abacus*, 46(3), 289–319.
- Epremian, L., Lujala, P., & Bruch, C. (2016). High-value natural resources and transparency: accounting for revenues and governance. In *Oxford research encyclopedia of politics*.
- Ferlie, E., Lynn Laurence, J., & Pollitt, C. (2005). *The Oxford Handbook of Public Management*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199226443.001.0001>
- Fernandez, S., & Pitts, D. W. (2007). Under What Conditions Do Public Managers Favor and Pursue Organizational Change? *The American Review of Public Administration*, 37(3), 324–341. <https://doi.org/10.1177/0275074006293467>
- Ferris, J. M., & Graddy, E. A. (1998). A contractual framework for new public management theory. *International Public Management Journal*, 1(2), 225–240. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1096-7494\(99\)80092-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1096-7494(99)80092-0)
- Ferry, L., Midgley, H., & Green, S. (2024). Accountability, emergency and liberty during COVID-19 in the UK 2020-22. *Accounting, Auditing \& Accountability Journal*. <https://doi.org/10.1108/aaaj-07-2022-5931>
- Forbes, M., & Lynn, L. E. (2007). Governance and Organizational Effectiveness: toward a theory of government performance. *PhD Candidate, Ford School of Public Policy and Department of Sociology. University of Michigan*.
- Fox, J. A. (2015). Social Accountability: What Does the Evidence Really Say? *World Development*, 72, 346–361. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.03.011>
- Fry, B. R., & Raadschelders, J. C. N. (2014). *Mastering Public Administration: From Max Weber to Dwight Waldo* (Third Edit). <https://doi.org/10.4135/9781506374529>

- Gao, J. (2015). Performance measurement and management in the public sector: Some lessons from research evidence. *Public Administration and Development*, 35(2), 86–96.
- Goh, S. C., Elliott, C., & Richards, G. (2015). Performance management in Canadian public organizations: findings of a multi-case study. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(2), 157–174.
- Graham, J., Plumptre, T. W., & Amos, B. (2003). *Principles for good governance in the 21st century* (Vol. 15). Institute on governance Ottawa.
- Halachmi, A. (2011). Imagined promises versus real challenges to public performance management. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(1), 24–40.
- Haugaard, M., & Ryan, K. (2007). *Haugaard, M. and K. Ryan (2007) 'Power and Powerlessness', in Contemporary Ireland: A Sociological Map*, edited by S. O'Sullivan, Dublin: UCD Press. 1–28.
- Heald, D., & Hodges, R. (2015). Will “austerity” be a critical juncture in European public sector financial reporting? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(6), 993–1015.
- Heinrich, C. J. (2002). Outcomes-based performance management in the public sector: implications for government accountability and effectiveness. *Public Administration Review*, 62(6), 712–725.
- Held, D. (2000). Regulating Globalization? The Reinvention of Politics. *International Sociology*, 15(2), 394–408. <https://doi.org/10.1177/0268580900015002015>
- Held, D., & McGrew, A. (2000). *The Global Transformations Reader: An Introduction to the Globalization Debate*.
- Hill, L. B. (1992). *The State of Public Bureaucracy*. M.E. Sharpe. <https://books.google.co.id/books?id=B4PO0AEACAAJ>
- Hills, D., & Sullivan, F. (2006). *Measuring Public Value 2: Practical Approaches*.
- Hood, C. (1990). Public Administration: Lost an Empire, Not Yet Found a Role, in Leftwich, A. (ed.). *New Developments in Political Science*. Aldershot: Gower, 69(1), 3–19.
- Hughes, O. E. (2017). *Public Management and Administration*. Macmillan Education UK. <https://books.google.co.id/books?id=5zBGEAAAQBAJ>
- Jacobs, R., Goddard, M., & Smith, P. C. (2007). Composite performance measures in the public sector. *Centre for Health Economics*, January, 1–8.
- Jesson, J. (2011). *Doing your literature review: Traditional and systematic techniques*. Sage.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard--measures that drive

- performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71–79.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The Strategy-focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Harvard Business School Press. https://books.google.co.id/books?id=6sC_X4DR-WoC
- Kartalis, N., Tsamenyi, M., & Jayasinghe, K. (2016). Accounting in new public management (NPM) and shifting organizational boundaries: Evidence from the Greek Show Caves. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(2), 248–277.
- Kelly, G., Mulgan, G., & Muers, S. (2002). Creating Public Value: An analytical framework for public service reform. *Strategy Unit, Cabinet Office, UK Government*, 1–35. http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100416132449/http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/strategy/assets/public_value2.pdf
- Kroll, A. (2015). Drivers of performance information use: Systematic literature review and directions for future research. *Public Performance & Management Review*, 38(3), 459–486.
- Lane, J. E. (2002). *New Public Management: An Introduction*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=2zKCAgAAQBAJ>
- Lapsley, I. (1999). Accounting and the New Public Management: Instruments of substantive efficiency or a rationalising modernity? *Financial Accountability & Management*, 15.
- Lincoln, G. (1985). *Qualitative Research*. Singapore. *Singapore: Mc. Graw Hill Book Co.*
- Lorenz, C. (2012). If you're so smart, why are you under surveillance? Universities, neoliberalism, and new public management. *Critical Inquiry*, 38(3), 599–629.
- Loughlin, M. (1992). *Public law and political theory*. Oxford University Press.
- Ma, L. (2017). Performance management and citizen satisfaction with the government: Evidence from Chinese municipalities. *Public Administration*, 95(1), 39–59.
- Matei, A., & Antonie, C. (2014). The New Public Management within the Complexity Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1125–1129. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.599>
- Mauro, S. G., Cinquini, L., & Grossi, G. (2016). Insights into performance-based budgeting in the public sector: a literature review and a research agenda. *Public Management Review*, 19(7), 911–931. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1243810>
- Mayer, R. C. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*.
- McDavid, J. C., & Huse, I. (2012). Legislator uses of public performance reports: Findings from a five-year study. *American Journal of Evaluation*, 33(1), 7–25.

- Micheli, P., & Kennerle, M. (2005). Performance measurement frameworks in public and non-profit sectors. *Production Planning & Control*, 16(2), 125–134.
- Micheli, P., & Neely, A. (2010). Performance measurement in the public sector in England: Searching for the golden thread. *Public Administration Review*, 70(4), 591–600.
- Miles, Huberman, & Saldana. (2014). *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=3CNrUbTu6CsC>
- Miles, M. B. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks.
- Miller, P., & Power, M. (2013). Accounting, Organizing, and Economizing: Connecting Accounting Research and Organization Theory. *Academy of Management Annals*, 7(1), 557–605. <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.783668>
- Moore, M H, & Moore, M. H. (1995). *Creating Public Value: Strategic Management in Government*. Harvard University Press. <https://books.google.co.id/books?id=Hm9uKVj0qDYC>
- Moore, Mark H. (2005). The Public Value Scorecard: A Rejoinder and an Alternative to “Strategic Performance Measurement and Management in Non-Profit Organizations” by Robert Kaplan. *SSRN Electronic Journal*, 18. <https://doi.org/10.2139/ssrn.402880>
- Moullin, M., Soady, J., Skinner, J., Price, C., Cullen, J., & Gilligan, C. (2007). Using the Public Sector Scorecard in public health. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 20(4), 281–289. <https://doi.org/10.1108/09526860710754352>
- Moynihan, D. P. (2008). *The dynamics of performance management: Constructing information and reform*. Georgetown University Press.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2005). Testing how management matters in an era of government by performance management. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(3), 421–439.
- Mulgan, R. (2000). ‘Accountability’: an ever-expanding concept? *Public Administration*, 78(3), 555–573.
- Mutiganda, J. C., & Järvinen, J. T. (2021). Understanding political accountability in a strong structuration framework. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(9), 80–103.
- Nardo, M. (2005). *Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide*.
- Nørreklit, H., Mitchell, F., & Nielsen, L. B. (2017). Reflective planning and decision-making. In *A Philosophy of Management Accounting* (pp. 97–116). Routledge.
- O’Flynn, J. (2007). From new public management to public value: Paradigmatic change and managerial implications. *Australian Journal of Public Administration*, 66(3), 353–366.

- OECD, Union, E., & European Commission, J. R. C. (2008). *Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide*. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264043466-en>
- Ohemeng, F. L. K., Amoako Asiedu, E., & Obuobisa-Darko, T. (2018). Giving sense and changing perceptions in the implementation of the performance management system in public sector organisations in developing countries. *International Journal of Public Sector Management*, 31(3), 372–392.
- Osborne, S P. (2010). *The New Public Governance?: Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance*. Taylor & Francis.
- Osborne, Stephen P. (2016). Public management research over the decades: what are we writing about? In *Public Management Review* (Vol. 19, Issue 2, pp. 109–113). Taylor & Francis.
- Pidd, M. (2012). Measuring the performance of public services: Principles and practice. *Measuring the Performing of Public Services: Principles and Practice*, 1–316. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511791550>
- Piotrowski, S. J., & Rosenbloom, D. H. (2002). Nonmission–based values in results–oriented public management: The case of freedom of information. *Public Administration Review*, 62(6), 643–657.
- Poister, T. H. (2003). *Measuring Performance in Public and Nonprofit Organizations*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=VE26YOgneCcC>
- Polidano, C., & Hulme, D. (1999). Public Management Reform In Developing Countries. *Public Management Review*, 1, 121–132. <https://doi.org/10.1080/14719037800000007>
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform: A Comparative Analysis - New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. OUP Oxford.
- Propper, C., & Wilson, D. (2003). The Use and Usefulness of Performance Measures in the Public Sector. *Oxford Review of Economic Policy*, 19, 250–267. <https://doi.org/10.1093/oxrep/19.2.250>
- Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019). The evolution of performance management: Searching for value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 249–271.
- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and Managing Public Organizations*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=cULPjgoZtP4C>
- Rhodes, R. A. W., & Wanna, J. (2007). The Limits to Public Value, or Rescuing Responsible Government from the Platonic Guardians. *Australian Journal of Public Administration*, 66(4), 406–421. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8500.2007.00553.x>
- Rimkutė, E., Kirstukaitė, I., & Šiugždinienė, J. (2015). Public sector performance management in Lithuania: progress and challenges implementing results-based

- management. *Public Policy and Administration*, 14(1), 9–24.
- Russell, S., Bennett, S., & Mills, A. (1999). Reforming the health sector: towards a healthy new public management. *Journal of International Development*, 11(5), 767–775. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1328\(199907/08\)11:5<767::AID-JID617>3.0.CO;2-G](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1328(199907/08)11:5<767::AID-JID617>3.0.CO;2-G)
- Saaty, T. (2008). Decision making with the Analytic Hierarchy Process. *Int. J. Services Sciences Int. J. Services Sciences*, 1, 83–98. <https://doi.org/10.1504/IJSSCI.2008.017590>
- Saliterer, I., & Korac, S. (2013). Performance information use by politicians and public managers for internal control and external accountability purposes. *Critical Perspectives on Accounting*, 24(7), 502–517. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpa.2013.08.001>
- Sardi, A., & Sorano, E. (2019). Dynamic performance management: an approach for managing the common goods. *Sustainability*, 11(22), 6435.
- Scapens, R. W., & Burns, J. (2000). Conceptualising management accounting change: an institutional framework. *European Accounting Review*, 1, 25.
- Schillemans, T. (2011). The Challenge of Multiple Accountability: Does Redundancy lead to Overload? *Accountable Governance. Problems and Promises.*, November, 3–32.
- Snilstveit, B., Oliver, S., & Vojtkova, M. (2012). Narrative approaches to systematic review and synthesis of evidence for international development policy and practice. *Journal of Development Effectiveness*, 4(3), 409–429.
- Spekle, R. F., & Verbeeten, F. H. M. (2014). The use of performance measurement systems in the public sector: Effects on performance. *Management Accounting Research*, 25(2), 131–146.
- Stoker, G. (1998). Governance as theory: five propositions. *International Social Science Journal*, 50(155), 17–28. <https://doi.org/10.1111/issj.12189>
- Talbot, C. (2007). *Performance management*.
- Ter Bogt, H. J. (2008). Recent and future management changes in local government: Continuing focus on rationality and efficiency? *Financial Accountability & Management*, 24(1), 31–57.
- Ter Bogt, H. J., Van Helden, G. J., & Van Der Kolk, B. (2015). Challenging the NPM ideas about performance management: Selectivity and differentiation in outcome-oriented performance budgeting. *Financial Accountability & Management*, 31(3), 287–315.
- Tilley, H. (2014). *The Political Economy of Aid and Accountability: The Rise and Fall of Budget Support in Tanzania*. Ashgate Publishing Limited. <https://books.google.co.id/books?id=uDpzAwAAQBAJ>

- Tulli, M. M. (2014). Auditing Practices and Organizational Efficiency in Local Government Authorities: A Case Study of Tanzania. *Journal of Finance and Accounting*, 2, 100–114. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:55371768>
- UNESCAP. (2009). What is Good Governance? *UNESCAP (UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific)*. <https://hdl.handle.net/20.500.12870/3794>
- Vaidya, O. S., & Kumar, S. (2006). Analytic hierarchy process: An overview of applications. *European Journal of Operational Research*, 169(1), 1–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejor.2004.04.028>
- Van Dooren, W., Bouckaert, G., & Halligan, J. (2015). *Performance management in the public sector*. Routledge.
- Wasistiono, S. (2019). Model Pengukuran Akuntabilitas Kinerja Dprd Dalam Konteks Good Governance. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 45(2), 113–126.
- Weber, M., Roth, G., & Wittich, C. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press. <https://books.google.co.id/books?id=pSdaNuIaUUEC>
- Wildavsky, A. B. (1979). *Speaking truth to power*. Little, Brown. https://books.google.co.id/books?id=j2M_Y8YwrLsC
- Wilson, W. (1955). *The Study of Public Administration* (Issue v. 744, no. 24). Public Affairs Press. <https://books.google.co.id/books?id=Jy2GAAAAMAAJ>
- Wiyoso, Y., & Wasistiono, S. (2009). Meningkatkan Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). *Bandung: Fokus Media*.
- Yuan, J., Skibniewski, M. J., Li, Q., & Zheng, L. (2010). Performance objectives selection model in public-private partnership projects based on the perspective of stakeholders. *Journal of Management in Engineering*, 26(2), 89–104.
- Wiyoso, Y., & Wasistiono, S. (2009). Meningkatkan Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). *Bandung: Fokus Media*.
- Whittle, A., Mueller, F., & Carter, C. (2016). Auditing trust: Professional identity and social accountability. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 133–148.
- Willmott, H. (1986). The shaping of accounting's trustworthiness: Some reflections on professional trust.