

## TRANSFORMASI NILAI BUDAYA DALAM MEMBANGUN AKUNTABILITAS ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH STUDI ETNOGRAFI KRITIS AKULTURASI

Fransiskus Randa<sup>1</sup>, Oktavianus Pasoloran<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Pascasarjana, Universitas Atma Jaya Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Pascasarjana, Universitas Atma Jaya Makassar, Indonesia

### Riwayat Artikel:

Received: 14 Agustus 2023

Accepted: 27 September 2023

### Corresponding Author:

Nama: Fransiskus Randa

Email: tatoranda@gmail.com

DOI: 10.29303/jaa.v8i1.324

### PENGUTIPAN:

Randa, F., & Pasoloran, O. (2023). TRANSFORMASI NILAI BUDAYA DALAM MEMBANGUN AKUNTABILITAS ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH STUDI ETNOGRAFI KRITIS AKULTURASI. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 8(1), 239–246.

<https://doi.org/10.29303/jaa.v8i1.324>

© 2023 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY-SA License)



**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mentransformasi nilai-nilai budaya lokal dalam membangun akuntabilitas organisasi pemerintah daerah. Objek penelitian adalah organisasi pemerintah daerah Tana Toraja. Penentuan lokasi penelitian didasarkan pada keberadaan budaya lokal yang masih tetap dipertahankan oleh komunitas setempat. Penelitian ini menggunakan paradigma post modern dengan metode etnografi kritis akulturasi. Hasil penelitian mentransformasi nilai budaya yaitu tallu bakana dan peran tongkonan sebagai unsur kepemimpinan dan unsur tata kelola. Seorang pemimpin organisasi dengan nilai tallu bakana mengandung makna bahwa seorang pemimpin organisasi harus memiliki keberanian, pengetahuan dan kebijaksanaan. Pada aspek tata kelola organisasi menempatkan organisasi sebagai tongkonan yang mampu mengakomodir seluruh kepentingan stakeholder dan menyelesaikan masalah secara musyawaran dan penuh kekeluargaan.

**Kata kunci:** Akulturasi, Akuntabilitas, Transformasi

**Abstract:** This research was conducted to transform local cultural values in building local government organizational accountability. The object of study is the local government organization of Tana Toraja. The determination of the research location is based on the local culture still maintained by the local community. This study uses a postmodern paradigm with a critical acculturation ethnographic method. The research results transform cultural values, namely tallu bakana and the role of the tongkonan as an element of leadership and governance. An organizational leader with the value of tallu bakana implies that an organizational leader must have courage, knowledge and wisdom. In the aspect of organizational governance, placing the organization as a pillar that can accommodate all stakeholder interests and resolve problems in a deliberative and amicable way.

**Keywords:** Acculturation; Accountability; Transformation



## PENDAHULUAN

Pada organisasi pemerintah khususnya pemerintah daerah sebagai agen lebih banyak mengedepankan akuntabilitas Manajerial yakni akuntabilitas berdasarkan peraturan yang berlaku dan cenderung kurang mengakomodasi praktik nilai-nilai dalam masyarakat yang seharusnya dapat memperkuat tata kelola organisasi pemerintah daerah. Nilai-nilai budaya yang mengakar dalam diri setiap individu dan mengikat tata kelola kehidupan sosial masyarakat justru sangat penting untuk meningkatkan akuntabilitas organisasi jika ditransformasi dalam kehidupan organisasi pemerintah. Dalam penelitian sebelumnya (Randa, 2015) menemukan bahwa ada ketidakpuasan para stakeholder terhadap akuntabilitas pemerintah daerah yang terlalu berorientasi pada akuntabilitas manajerial. Dominannya akuntabilitas manajerial memberikan dampak pada tata kelola yang cenderung untuk kepentingan pribadi dan golongan tertentu yang menjadi pemicu terjadinya korupsi di pemerintahan daerah dan tata kelola yang tidak memadai. Data menunjukkan bahwa pada pemerintah daerah banyak penerima mandat yang tersandung kasus korupsi. Berdasarkan data hasil penelitian ICW ada 183 kepala daerah dan 34 wali kota yang tersangka korupsi (Alamsyah, 2016). Maraknya perilaku korupsi disebabkan oleh faktor dalam diri individu dan faktor dari luar. Menurut (Magfuroh, 2016) faktor internal disebabkan oleh sifat keinginan mendapatkan harta kekayaan yang berlebihan, ingin terkenal, ingin berkuasa yang pada dasarnya didorong oleh lemahnya etika moral individu. Sedang faktor eksternal karena dorongan penguasa politik, celah hukum dan kondisi tata kelola pemerintahan daerah yang belum optimal. Demikian juga predikat audit dari BPK masih banyak yang mendapat disclaimer dan atau Wajar dengan catatan.

Realitas demikian mendorong penelitian ini dilakukan untuk mentransformasi nilai-nilai budaya lokal yang sesungguhnya kaya akan praktik tata kelola yang lebih akuntabel guna mendukung praktik akuntabilitas yang berorientasi pada akuntabilitas manajerial. Hasil transformasi tersebut diharapkan dapat memperkuat akuntabilitas manajer khususnya pada ruang lingkup lokasi penelitian yakni pemerintah di mana praktik budaya lokal masih eksis dan dipertahankan oleh masyarakat. Menurut (Kobong, 2008) yang meneliti proses transformasi dalam organisasi Keagamaan bahwa dalam setiap budaya setempat telah memiliki nilai-nilai yang unggul yang dapat diangkat ke dalam kehidupan komunitas organisasi keagamaan setelah dimurnikan. Proses pemurnian nilai budaya tersebut dapat dilakukan dengan tiga tahapan dalam proses akulturasi budaya guna mendapat makna yang baru (Ada, 2009). Dengan demikian nilai budaya yang baru akan meningkatkan akuntabilitas organisasi yang menerimanya.

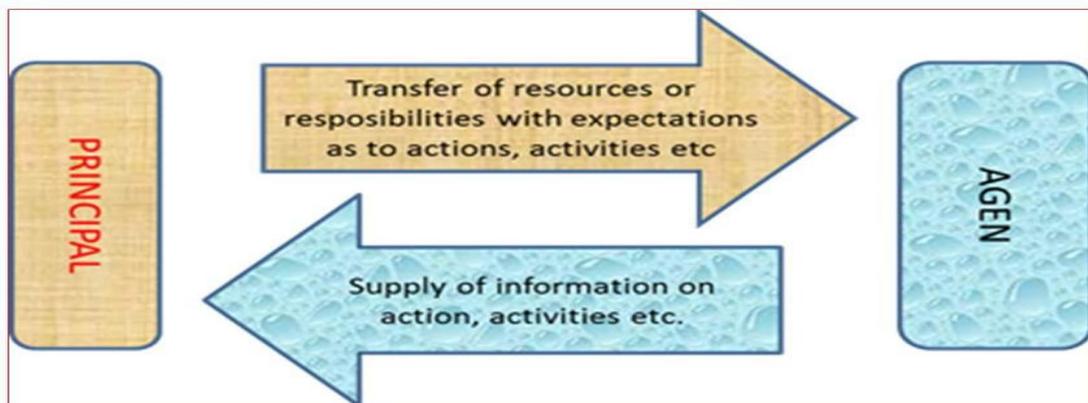
Lokasi penelitian adalah Kabupaten Tana Toraja dengan Objek penelitian organisasi pemerintah daerah Kabupaten Tana Toraja. Lokasi ini dipilih karena telah menjadi tempat penelitian pada penelitian sebelumnya sehingga dapat membangun sinergitas dan keberlanjutan proses penelitian yang baik. Di samping itu tata kelola pemerintahan di Tana Toraja belum memadai dengan adanya mantan Bupati dan beberapa anggota dewan yang terlibat Korupsi, dan perolehan opini BPK yang masih disclaimer 2014 dan Wajar dengan catatan pada tahun 2018 dan 2019. Lokasi ini juga menunjukkan eksistensi budaya masih sangat kuat dan terpelihara dengan baik oleh masyarakat yang mengikat seluruh anggota masyarakat. Masyarakat Toraja terikat dengan konsep tata kelola dalam komunitas *Tongkonan* sebagai wadah organisasi yang mengikat setiap anggotanya. Keterikatan anggota pada budaya *Tongkonan* karena ada nilai-nilai yang mengikat para anggota untuk menyejahterakan dan menolong setiap anggota serta menghindari praktik-praktik yang tidak terpuji.

## TELAAH LITERATUR

Konsep tentang akuntabilitas dikemukakan oleh (Sinclair, 1995) bahwa akuntabilitas menjadi suatu perilaku seseorang atau komunitas dalam memberikan penjelasan dan tanggung jawab atas apa yang mereka terima dan penjelasan mengapa suatu tindakan dilaksanakan oleh seseorang atau komunitas. Atas dasar tersebut maka seseorang atau komunitas mempunyai kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atas apa yang diterimanya guna mendapat dukungan dan kepercayaan lebih lanjut dari pemberi.

Akuntabilitas juga mempunyai dua unsur yaitu pembuat dan penerima sesuatu (Parker & Gould, 2000). Hal tersebut dapat diilustrasikan dalam hal dana bantuan ; pemberi dana menuntut komitmen dari penerima untuk melaksanakan apa yang menjadi keinginan pemberi dan melaksanakan sesuai dengan ketentuan pihak pemberi dana. Atas dasar tersebut maka dalam konsep teori stakeholder dan agensi teori selalu ada dua pihak yakni agen sebagai penerima dan prinsipal sebagai pemberi.

Konsep tersebut di atas, memungkinkan akuntabilitas dapat disajikan dalam bentuk model sebagai alat analisis guna memahami konsep akuntabilitas secara utuh. Model tersebut mengacu pada teori agensi yang mengenal dua pihak yakni agen dan prinsipal. Model akuntabilitas ini dikembangkan oleh Gray (1996) dalam (Saerang, 2001), (Gray, B., & David, 2006) yang menempatkan hubungan antara pemberi (prinsipal) dan penerima (agen) (Jensen & Mackling, 1976). Model tersebut lebih jauh dikembangkan oleh (Laughlin, 1990) seperti tampak di Gambar 2.



**Gambar 2. Model akuntabilitas**

*Sumber:* Laughlin (1990)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik dan menggunakan metode etnografi kritis akulturasi. Metode Etnografi akulturasi menempatkan nilai-nilai budaya secara kontekstual dalam membangun suatu konsep baru (Randa, 2011a) dan dapat memenuhi kriteria sebagai metode ilmiah dalam penelitian kualitatif . Metode ini dimulai dari tahap memahami budaya setempat(terjemahan),internalisasi nilai budaya (asimilasi) dan membangun nilai baru (transformasi). Metode etnografi kritis akulturasi merupakan hasil pengembangan dari metode etnografi yang tidak hanya terbatas dalam paradigma interpretif tetapi menyentuh paradigma kritis guna menyusun suatu konsep baru yang lebih kontekstual dalam kehidupan sosial masyarakat. Dalam (Sarantakos, 1993) hal 266 mengatakan bahwa individu dan kelompok masyarakat selalu berkeinginan mendobrak kemapanan guna menemukan sesuatu yang baru yang lebih sesuai dengan realitas saat sekarang sehingga dibutuhkan pembebasan dan pemberdayaan ke arah yang lebih baik.



Metode Etnografi kritis akulturasi menurut (Ada, 2009) menempuh tiga tahapan: (1) Terjemahan; Tahap terjemahan diawali dengan adanya pertemuan dua budaya atau budaya dengan organisasi yang sejalan menuju proses akulturasi. (2) Asimilasi; dalam tahap ini suatu organisasi hadir dalam budaya setempat mencoba mengasimilasikan dirinya dengan menemukan tema-tema inti dari budaya setempat dengan tiga cara: (a) proses pemurnian nilai-nilai budaya lokal, (b) memilih nilai-nilai yang baik setelah proses pemurnian dan (c) memaknai dan menjalankan nilai-nilai yang diharapkan. (3) Transformasi; proses ini mencoba untuk mengimplementasikan nilai-nilai yang baik yang sudah dimurnikan. Proses transformasi akan tercapai apabila tahap asimilasi berjalan dengan lancar. Keberhasilan proses transformasi ditandai dengan kehadiran sebuah kelompok masyarakat yang mempunyai nilai-nilai baru yang dapat diterima secara umum baik dalam lingkungan komunitas sendiri maupun dengan pihak luar yang berinteraksi dengan komunitas tersebut.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Salah satu pengikat kekerabatan masyarakat Toraja adalah *tongkonan*. Tongkonan dari kata dasar tongkon artinya menghadiri suatu kegiatan komunitas. Namun tongkonan juga mengandung arti komunitas suatu keluarga besar secara turun temurun. Tongkonan juga menjadi pusat aktivitas religius rumpun keluarga sehingga menjadi tempat pelaksanaan kegiatan *aluk rambu solo' (ARS)* yaitu pesta kematian dan *aluk rambu tuka' (ART)* untuk pesta kegembiraan. Hal tersebut dikemukakan oleh tokoh budaya Toraja:

"Kata *tongkonan* berasal dari istilah "*tongkon*" yang berarti duduk. Dahulu rumah ini merupakan pusat pemerintahan, kekuasaan adat dan perkembangan kehidupan sosial budaya masyarakat Tana Toraja. Rumah ini tidak bisa dimiliki oleh perseorangan, melainkan dimiliki secara turun-temurun oleh keluarga atau marga suku Tana Toraja. Dengan sifatnya yang demikian, *tongkonan* mempunyai beberapa fungsi, antara lain: pusat budaya, pusat pembinaan keluarga, pembinaan peraturan keluarga, kegotongroyongan, pusat dinamisator, motivator dan stabilisator sosial."

Dengan peran yang sangat luas tersebut, maka kehadiran *tongkonan* bagi masyarakat Toraja sangat penting. Seseorang jika mencari identitas dirinya akan menanyakan tentang asal *tongkonannya*. Dengan demikian, setiap orang Toraja wajib mengetahui asal-usul Tongkonannya yang dapat ditemukan dalam silsilah keturunan. Tongkonan ini mempersatukan mereka dalam seluruh aktivitas keluarga besar maupun kemasyarakatan sebagai satu komunitas.

Di samping sebagai pusat spiritual, *Tongkonan* juga menjadi pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dalam sebuah *tongkonan* dikendalikan oleh *Panglaa Tondok* atau ditempat lain disebut *Toparengge'*. *Panglaa Tondok* menurut (Kobong, 2008) *panglaa tondok* mempunyai tiga keutamaan yang disebut *tallu bakana* yaitu: pintar dan bijak (manarang), kaya dan berani (*sugi na barani*) dan menguasai ilmu pengetahuan (*bida*) dan keturunan *bangsawan*.

Selain kriteria seorang pemimpin, mekanisme kepemimpinan oleh seorang *Panglaa Tondok* atau *Toparengge'* sebagai pemimpin *tongkonan* dalam melindungi *tongkonan* seperti menghadapi serangan musuh senantiasa melibatkan seluruh komponen kekuatan dalam *tongkonan*. Para pemimpin *tongkonan* berkumpul untuk membentuk satu kekuatan yang disebut *to padatindo to misa pangimpi* untuk bersama-sama melawan musuh dengan ungkapan: *Misa' kada dipotuo* (satu kata satu tindakan menuju hidup). *Pantan Kada dipomate* (banyak kata banyak pendapat akan menuju kematian). *Sangkutu' banne* (harus bersatu) *sangbuke amboran* (dalam tindakan)

Berdasarkan nilai-nilai kepemimpinan tersebut, maka proses akulturasi dilakukan dengan menempatkan pemimpin organisasi sebagai seorang *panglaa tondok*

(*toparengé*) yaitu seorang pemimpin harus melibatkan seluruh anggota (*toma'rapu*) dalam setiap kegiatan organisasi dan memenuhi kriteria seorang pemimpin seperti; kaya kebijaksanaan, berani mengambil keputusan dan bijaksana dalam mengelola setiap persoalan umat. Rekonstruksi tersebut menempatkan dua dimensi kepemimpinan dalam organisasi secara seimbang dan sejalan menjadi model kepemimpinan proses pelayanan

*Tongkonan* juga dipandang sebagai pusat pertanggungjawaban anggota (*toma'rapu*) yang memberikan makna bahwa keberadaan *tongkonan* dapat mengikat setiap anggota keluarga sebagai bagian dari satu marga yang sama serta bertanggung jawab bersama demi keutuhan *tongkonan*. Peranan *tongkonan* sebagai unsur pemersatu rumpun keluarga guna mempertahankan tali persaudaraan di antara para *toma'rapu* juga menjadi dasar pemersatu dalam pengelolaan organisasi guna mencapai tujuan bersama

Makna yang dapat dielaborasi dari fungsi *tongkonan* sebagai pusat pertanggungjawaban ialah bahwa setiap anggota (*toma'rapu*) merasa memiliki *tongkonan* dan berusaha untuk senantiasa memelihara *tongkonan* yang telah dibangun. Pembangunan *tongkonan* dan pelaksanaan kegiatan seputar *tongkonan* tersebut dapat dilaksanakan dengan baik karena setiap anggota dilibatkan. Demikian juga para pemimpin *tongkonan* memberikan pertanggungjawaban kepada seluruh *toma'rapu* setelah selesai upacara atau kegiatan bersama.

Dengan filosofi *pangla tondok*, yang memiliki tiga kemampuan dasar, maka kepemimpinan dalam organisasi pemerintah daerah dapat ditransformasi dalam bentuk-bentuk model kepemimpinan yang partisipatif, visioner, transformal dan kolaboratif. Kepemimpinan partisipatif merupakan jenis kepemimpinan yang mengutamakan partisipasi dan kolaborasi antara pemimpin dan seluruh warga masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program-program pembangunan daerah. Dalam jenis kepemimpinan ini, pemimpin tidak hanya menjadi pendengar tetapi juga menjadi fasilitator dan motivator bagi masyarakat untuk mengambil peran aktif dalam pengembangan daerah. Hal itu sejalan dengan nilai *kinaa* dalam kepemimpinan *pangla tondo'*. *Kinaa* mengandung arti bijaksana. Seorang pemimpin yang bijaksana akan mampu melibatkan seluruh stakeholder dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian keputusan yang diambil akan mewakili seluruh kepentingan para stakeholder dalam organisasi sektor publik.

Dalam konteks pemerintah daerah kepemimpinan yang dijiwai oleh nilai *kinaa* atau bijaksana yang menciptakan kepemimpinan partisipatif diharapkan mampu menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki organisasi pemerintah daerah baik dalam masyarakat maupun sumber daya pemerintah sendiri yang saling terintegrasi dan memberi kemanfaatan yang besar bagi masyarakat dan pemerintah daerah sendiri. Kepemimpinan visi adalah jenis kepemimpinan yang mempunyai visi jangka panjang untuk kemajuan daerah seiring dengan perkembangan zaman. Di bawah kepemimpinan visi, pemimpin memang harus memahami retorika dan tekun untuk mengembangkan visi. Pemimpin ini haruslah dapat memotivasi masyarakatnya serta mampu menggerakkan secara massal menuju visi tersebut.

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang bertujuan untuk merubah perilaku dan pola pikir masyarakat dari yang semula statis menjadi dinamis dan kreatif. Pemimpin yang berprinsip transformasional mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi motivasi masyarakat dan menciptakan suasana yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas warga serta meningkatkan kualitas pembangunan daerah. Kepemimpinan transformasi juga merupakan implementasi dari nilai kepemimpinan barani. Keberanian seseorang untuk melakukan transformasi dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat menjadi buah dari kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang mampu melakukan transformasi akan mampu



mengerakkan masyarakat ke arah yang lebih baik. Menjadi teladan dalam kehidupan bermasyarakat dan bagi seluruh aparat pemerintah daerah. Kepemimpinan transformasional juga muncul dalam diri seseorang yang secara psikologis disebut *self efficacy*. *Self efficacy* yang tinggi lebih siap dalam menagani situasi yang menuntut dan dapat menstrasfer efikasi kepada pengikutnya, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi secara bersama-sama. *Self efficacy* didukung oleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan diri dalam memimpin orang. Dengan demikian akan membuat sang pemimpin mampu mentransformasi secara maksimal ide-ide yang dimiliki dan seharusnya dilaksanakan.

Kepemimpinan kolaboratif adalah jenis kepemimpinan yang memungkinkan adanya kolaborasi dalam pengambilan keputusan serta pemanfaatan aset atau sumber daya dengan menggabungkan kemampuan dan keahlian setiap individu menjadi satu kesatuan. Dalam kepemimpinan kolaboratif, pemimpin juga harus mampu menjalin kerjasama yang erat dengan pihak lain seperti swasta, perguruan tinggi, dan komunitas agar terciptanya sinergi dalam mencapai tujuan pembangunan daerah.

Bentuk transformasi yang kedua adalah transformasi pengelolaan organisasi. Sebagaimana dalam proses pemaknaan nilai-nilai budaya organisasi Tongkonan yang telah dijelaskan sebelumnya, eksistensi tongkonan sangat mengambil peran penting dalam konteks pengelolaan organisasi kemasyarakatan dan kewilayahan suatu daerah. Sebagai pusat pertanggungjawaban, seluruh anggota (*toma'rapu*) maka setiap anggota berkewajiban untuk mendukung pengelolaan organisasi tongkonan. baik sebagai sebuah keluarga maupun sebagai sebuah komunitas yang telah berakar lama dari beberapa generasi.

Pemaknaan *tongkonan* sebagai pusat pertanggungjawaban tersebut di atas, menjadi nilai bagi setiap individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab bersama bukan untuk kepentingan diri sendiri atau kelompok. Demikian juga dalam pengelolaan organisasi pemerintah daerah ketika dimaknai sebagai sebuah tongkonan, maka seluruh pengangku kepentingan akan berusaha maksimal untuk membagnun akuntabilitas sesuai dengan koridur hukum dan harapan seluruh stakeholder. Dampak yang diperoleh secara positif adalah pengelolaan organisasi pemerintahan daerah yang menempatkan organisasi sebagai tongkonan, akan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada dalam tongkonan. Kasus-kasus yang sering menjerat pemimpin pemerintah daerah seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang dan lain-lain akan diminimalisir karena terikat dengan nilai tanggung jawab yang besar untuk membesarkan tongkonan pemerintah sebagai rumah bersama untuk mencapai kesejahteraan bersama. Dengan demikian Tata kelola pemerintah daerah merujuk pada cara pemerintah daerah mengelola sumber daya dan mengambil keputusan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di wilayahnya yang dijiwai oleh nilai kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama akan selalu mengedepankan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi publik, dan efektivitas.

Implikasi lain dari transformasi nilai budaya akan mendukung praktik tata kelola pemerintah daerah yang baik antara lain; membangun sistem perencanaan dan anggaran yang baik dan transparan untuk memastikan penggunaan anggaran yang efektif dan efisien. Meningkatkan partisipasi publik dalam pengambilan kebijakan, termasuk melibatkan masyarakat dalam pembuatan kebijakan, pengawasan, dan evaluasi. Membangun dan memperkuat sistem pengawasan dan pemeriksaan internal untuk memastikan akuntabilitas dan kepatuhan terhadap peraturan. Memperkuat kapasitas staf dan kualifikasi pemerintah daerah dalam melakukan tugas-tugas mereka. Meningkatkan koordinasi antara kabupaten/kota dan provinsi dalam pembangunan wilayah. Dengan demikian hasil dari praktik tata kelola pemerintah daerah yang baik,

diharapkan dapat mendukung pembangunan yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat di wilayah tersebut.

## SIMPULAN

Eksistensi nilai-nilai budaya lokal saat ini masih sangat kuat dan dapat menjadi spirit dalam menunjang pengelolaan organisasi jika dapat dihayati dengan baik. Dalam konteks budaya toraja eksistensi tongkonan sebagai sebuah organisasi sarat akan makna pengelolaan organisasi dan kemasyarakatan. Hasil transformasi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi dua aspek yakni aspek kepemimpinan dan aspek tata kelola organisasi. Nilai tallu bakana yakni *kinaa*, *sugi'* dan *barani* dapat menjadi inspirasi para pemimpin organisasi pemerintah daerah dalam lingkup tana toraja sehingga mampu membangun kepemimpinan yang partisipatif, transformasional, visioner dan kolaboratif yang menjadi identitas seorang pemimpin yang sukses. Dalam hal tata kelola organisasi. Organisasi pemerintah daerah dipandang sebagai sebuah tongkonan yang mampu memberikan kesejahteraan dan kepuasan kepada seluruh lewat program-program kerja dan pertanggungjawaban yang sesuai harapan para *stakeholders*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ada, J. L. (2009). *Understanding and processing transformation correctly. Conference of Toraja Culture transformation. Rantepao, Indonesia*. Rantepao: Conference of Toraja Culture Transformation.
- Alamsyah. (2016). *183 Kepala daerah tersangka korupsi*. Jakarta: Kompas.
- Gray, R., B., J., & David, C. (2006). NGOs Civil Society and Accountability; Making the people accountable to Capital. *Accounting Auditing and Accountability Journal*, 319-348. <https://discovery.dundee.ac.uk/en/publications/ngos-civil-society-and-accountability-making-the-people-accountab>
- Jensen, M., & Mackling, W. H. (1976). Theory of The Firm : Manajerial Behavior Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Kobong, T. (2008). *Evangelium und Tongkonan. Eine Untersuchung uber die Begegnung zwischen Christicher Botschft und der Kultur der Toraja. Kobong T.(penerjemah). Injil dan Tongkonan Inkarnasi, Kontekstualisasi, transformasi*. Jakarta: Bpk gunung mulia.
- Laughlin, R. C. (1990). A Model of Finacial Accountability On The Church of England. *Financial,Accountability & Management*, 93-114.[https://www.researchgate.net/publication/229901170\\_A\\_model\\_of\\_financial\\_accountability\\_and\\_the\\_Church\\_of\\_England](https://www.researchgate.net/publication/229901170_A_model_of_financial_accountability_and_the_Church_of_England)
- Magfuroh, N. (2016). *Faktor-faktor yang menajdi penyebab korupsi*. Jakarta: kompasiana.
- Parker, L., & Gould, G. (2000). *Changing public sector Accountability Critique New Directions*. London: Blackwell Publisher. [https://www.researchgate.net/publication/228035802\\_Changing\\_Public\\_Sector\\_Accountability\\_Critiquing\\_New\\_Directions](https://www.researchgate.net/publication/228035802_Changing_Public_Sector_Accountability_Critiquing_New_Directions)
- Pasoloran, O. (2015). Narcissism In Local Budgeting: The Mirror and Mask Effects of Public Aspiration Fund. *International Journal of Accounting and Busienss Society (IJABS)*, <https://ijabs.ub.ac.id/index.php/ijabs/article/view/267>
- Randa, F. (2011a). Studi Etnografi: Akuntabilitas Spiritual pada Organisasi Keagamaan. *Jurnal Akuntansi Multipardigma (JAMAL)*, 32-51. <https://jamal.ub.ac.id/index.php/jamal/article/view/130>
- Randa, F. (2011b). Akuntabilitas Keuangan dalam Organisasi keagamaan. *Jurnal sistem Inforamsi Manajemen dan Akuntansi*, 59-83.



- Randa, F. (2015). Developing Accountability Model of Local Government Organization : from Manajerial Accountability to Public Accountability (Naturalistic Study on Local Government Tana Toraja). *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 665-672. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815054397>
- Randa, F., & Pasoloran, O. (2021). Testing Model Accountability in Public Sector organization (Studi on government Regional tana Toraja, South Sulawesi). *Psychology and Education Journal*, 278-286. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/771>
- Saerang, D. (2001). *Accountability and Accounting in a Religius Organization : An Interpretive Etnographic Study the Pentacostal Church of Indonesia*. Walonggong: Walonggong University.
- Sarantakos, S. (1993). *Social Research*. South Melborne: Macmillan Education Australia PTYLTD.
- Sinclair, A. (1995). The Chamelon of Accountability; Forms a Discourses. *Accounting organization and Society*, 219-237.