

Efektivitas Pelatihan ASN terhadap Peningkatan Kualitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Kabupaten Kaimana

Apriani

PT. Sinergi Visi Utama

(Jl. Retno Dumilah No. 56B, Prenggan, Kec.Kotagede, Yogyakarta, Indonesia)

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

(Maccorawalie, Kec. Panca Rijang, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan)

*Email: apriani99900@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis efektivitas pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kualitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kabupaten Kaimana. Metode yang digunakan adalah kualitatif, melalui literatur review dan wawancara mendalam dengan pihak terkait. Pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Sinergi Visi Utama berhasil meningkatkan pemahaman ASN tentang penyusunan, evaluasi, dan pelaporan kinerja berorientasi hasil, sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan nilai SAKIP dari CC (50,59) pada tahun 2023 menjadi B (60,11) pada tahun 2024. Meskipun ada kemajuan, tantangan dalam sinkronisasi dokumen perencanaan dan pengumpulan data masih perlu diatasi. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan SAKIP tidak hanya meningkatkan akuntabilitas, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih baik di kalangan ASN, mendukung tata kelola pemerintahan yang transparan, dan berdampak positif pada kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pengelolaan kinerja secara berkelanjutan.

Keyword: Efektivitas pelatihan; aparatur sipil negara (ASN); peningkatan kualitas, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP).

Pendahuluan

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah kerangka kerja yang dirancang oleh pemerintah Indonesia untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan program dan kegiatan di instansi pemerintahan. SAKIP bertujuan untuk mengintegrasikan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga evaluasi kinerja pemerintahan, sehingga hasil kinerja dapat diukur secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada public (Nani et al., 2021). Untuk mencapai akuntabilitas kinerja pemerintah yang baik dan berorientasi hasil, pemerintah harus terlebih dahulu menetapkan hasil yang jelas, yaitu kondisi yang ingin dicapai. Selanjutnya, mereka harus menetapkan target untuk setiap indikator, dengan mempertimbangkan harapan masyarakat dan ketersediaan sumber daya, dan menetapkan program dan kegiatan yang akan

Silakan kutip artikel ini sebagai: Apriani. (2024) Efektivitas Pelatihan Aparatur Sipil Negara terhadap Peningkatan Kualitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Kabupaten Kaimana. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 1(2), 151-164.

dilakukan untuk mencapai target tersebut. Menurut laporan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (HUMAS, 2023), pada tahun 2022, daerah yang meraih predikat “A” dalam penilaian SAKIP menunjukkan peningkatan kinerja ekonomi dan layanan publik dibandingkan dengan daerah yang meraih predikat lebih rendah. Seperangkat metode, teknik, dan alat sistematis yang disebut SAKIP dirancang untuk mencatat, membandingkan, mengumpulkan, mengklarifikasi, melaporkan, dan merangkum kinerja layanan (Engkus et al., 2023).

Kemudian, target anggaran akan membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan mengetahui target anggaran tersebut, maka tingkat kinerja akan tercapai. Selain itu, adanya target anggaran yang jelas tersebut berguna untuk dipertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, target anggaran yang tidak jelas akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, gelisah, dan tidak puas dalam bekerja (Mauliza et al., 2022). Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa laporan kinerja disusun dengan menggunakan sistem akuntabilitas kinerja instansi yang dikelola oleh setiap unit pelaporan dan/atau unit akuntansi. SAKIP merupakan suatu sistem dari berbagai komponen yang membentuk rencana strategis, rencana kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan secara terpadu. SAKIP dan LAKIP harus didukung oleh pejabat pemerintah yang kompeten dengan unsur pengawasan dan penegakan hukum khusus. Kemampuan perangkat yang lebih rendah menghasilkan tingkat tanggung jawab kinerja yang lebih rendah, yang selanjutnya mengurangi daya saing dan efisiensi kinerja (Sukarno et al., 2020).

Adanya pelatihan SAKIP di Kabupaten Kaimana berfokus pada peningkatan pemahaman ASN mengenai pengelolaan anggaran dan pencapaian target kinerja. Melalui pelatihan yang telah dilaksanakan tersebut, ASN diberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana target anggaran dapat diintegrasikan ke dalam rencana kerja mereka. Hal ini diharapkan dapat membantu pegawai untuk lebih siap dalam menghadapi tantangan yang ada dan mampu mengatasi kebingungan yang timbul akibat ketidakjelasan dalam pelaksanaan anggaran.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dijadikan sebuah kerangka kerja yang diatur oleh pemerintah Indonesia untuk memastikan bahwa setiap instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan efisien (Mukaromah & Priyono, 2021). SAKIP bertujuan untuk menciptakan pengelolaan pemerintahan yang lebih terukur, terencana, dan berorientasi pada hasil (*result-based*), guna meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mencegah inefisiensi penggunaan anggaran Negara (Febiani et al., 2017). Penerapan SAKIP di pemerintahan daerah bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memastikan bahwa sumber daya yang digunakan oleh pemerintah daerah dapat dioptimalkan dengan tepat. Melalui SAKIP, daerah diharuskan merancang program dan kegiatan yang sesuai dengan tujuan strategis daerah, menetapkan indikator kinerja utama (IKU), dan secara berkala mengevaluasi capaian kinerja. Hasil evaluasi SAKIP digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan pemerintah daerah (Pratiwi et al., 2022).

Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi kunci penting untuk mendukung efektivitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di berbagai instansi pemerintah. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas ASN dalam

memahami, merencanakan dan mengevaluasi kinerja SAKIP, hingga meningkatkan kualitas penerapan sistem (Kusuma Hakim, 2024). Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa penguatan kapasitas ASN melalui pelatihan memberikan dampak langsung terhadap efektivitas penerapan SAKIP. Menurut penelitian (Syafirman & Syamsir, 2024), ASN yang mendapat pelatihan SAKIP cenderung lebih memahami cara kerja sistem ini, terutama dalam perumusan tujuan strategis dan indikator kinerja utama (IKU) yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi.

Menurut Mardiasmo (Sari, D. N. et al., 2018), Efektivitas SAKIP meningkatkan akuntabilitas daerah dengan menggunakan indikator pengukuran kriteria efektivitas yang diusulkan oleh Duncan. Kriteria efektivitas terdiri dari: 1) pencapaian tujuan, yang berarti bahwa setiap upaya untuk mencapai tujuan harus dilihat sebagai proses Pentahapan untuk memastikan pencapaian tujuan akhir, yang terdiri dari beberapa faktor, seperti kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit; 2) Integrasi: pengukuran seberapa baik suatu organisasi dapat berkomunikasi, sosialisasi, dan setuju mencapai konsensus dengan organisasi lain, Integrasi melibatkan proses sosialisasi dan; 3) Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya dikenal sebagai adaptasi (Br et al., 2022).

Pelatihan ASN dijadikan sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas pemerintahan (Budianto et al., 2023). Berdasarkan penelitian terbaru, pelatihan yang berfokus pada pengelolaan kinerja dan evaluasi berbasis SAKIP mampu memberikan pemahaman mendalam kepada ASN terkait tujuan, metode, dan alat ukur yang digunakan dalam sistem ini (Sari, F. M., 2018). Namun, masih terdapat tantangan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut. Sinkronisasi dokumen perencanaan dan rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) merupakan salah satu permasalahan yang harus diatasi untuk memastikan seluruh kegiatan yang dilakukan sesuai dengan visi dan misi pemerintah daerah. Selain itu, hasil pelatihan juga diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan budaya kinerja ASN di Kabupaten Kaimana. Penggunaan penghargaan dan hukuman yang efektif adalah salah satu faktor kunci mendorong peningkatan operasional ASN (Rizaldy & Sugiyanto, 2022). Hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi menyelesaikan tugas di ASN (Zambrano-Gutiérrez & Puppim de Oliveira, 2022).

Mengutip dari catatan SAKIP di Kabupaten Kaimana Tahun 2022 oleh KemenPAN RB, SAKIP dilevel Pemerintahan Daerah sebagian besar sudah berorientasi hasil. Namun di level Perangkat Daerah belum berorientasi pada hasil. Misalnya Rumusan Indikator Kinerja yang dituangkan dalam rumusan sasaran strategis pada dokumen perencanaan kinerja Perangkat Daerah sebagian besar belum memenuhi prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound*) terutama pada kriteria spesifik, terukur, dan relevan. Selain itu, masih ditemui beberapa indikator yang belum tepat diukur sesuai levelnya (PT. Sinergi Visi Utama).

Meskipun demikian Pemerintah Kabupaten Kaimana telah berupaya menyusun penjenjangan kinerja, namun penjenjangan yang dilakukan belum berdasarkan prinsip-prinsip penyusunan penjenjangan kinerja yaitu belum menggambarkan atau mempertimbangkan *logical framework* dan *Critical Success Factor* (CSF) dalam proses penyusunannya, sehingga kontribusi kinerja setiap Perangkat Daerah dan individu belum terlihat dalam menunjang capaian kinerja daerah (PT. Sinergi Visi Utama).

Berangkat dari beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Kabupaten Kaimana, sebagaimana yang telah dipaparkan diatas, maka perlu diadakannya Pelatihan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) secara berkala, guna meningkatkan pemahaman dan kemampuan Perangkat Daerah Kabupaten Kaimana dan bisa memenuhi prinsip SMART. Menurut PT Sinergi Visi Utama, Pelatihan SAKIP dianggap mampu menyelesaikan masalah terkait Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini juga didukung oleh beberapa studi penelitian sebelumnya.

Pelatihan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah solusi penting untuk implementasi AKIP karena mengajarkan para peserta bagaimana menyelenggarakan SAKIP, seperti penyusunan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja (Lase et al., 2024). SAKIP juga membantu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) secara keseluruhan (Febiani et al., 2017). Peserta pelatihan diajarkan untuk memahami dan menguasai konsep dasar SAKIP serta menerapkan nilai-nilai *Core Value* ASN. Oleh karena itu, pelatihan SAKIP adalah sarana penting untuk mewujudkan AKIP yang efisien dan efektif yang sejalan dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Kusuma Hakim, 2024).

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis analisis data yang bersifat deskriptif dan analitis. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang memanfaatkan narasi atau kata-kata untuk menjelaskan dan menguraikan makna dari berbagai fenomena, gejala, dan situasi sosial tertentu (Waruwu, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam meningkatkan akuntabilitas pemerintahan di Kabupaten Kaimana.

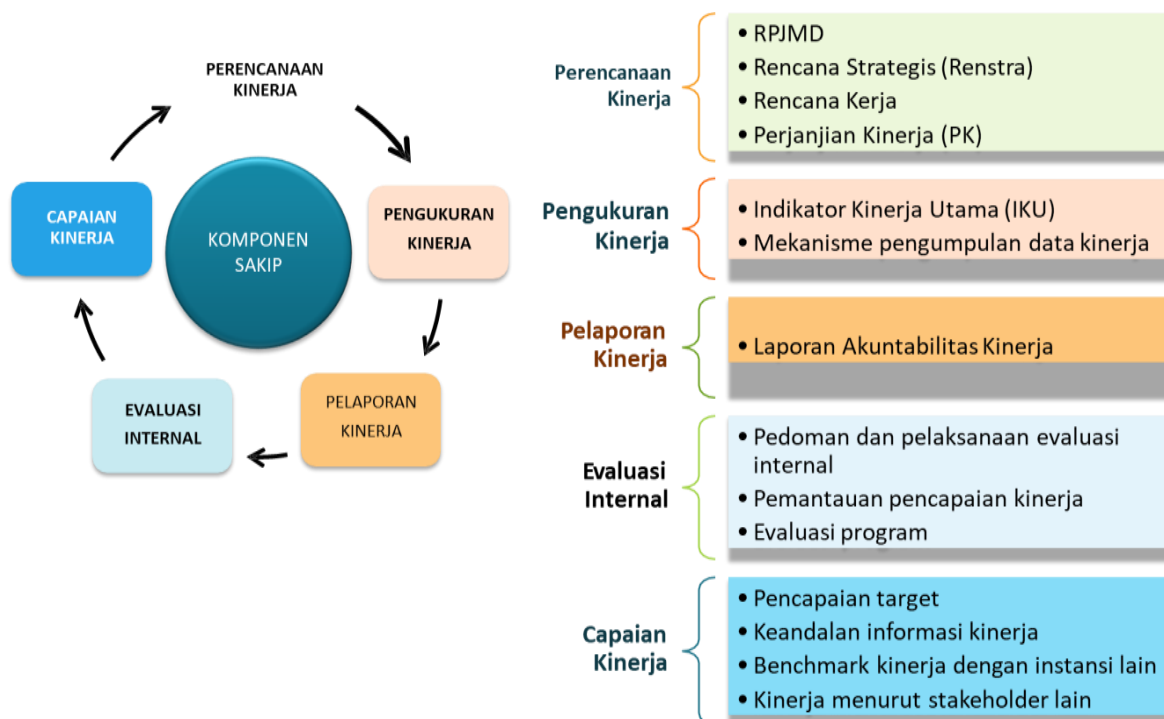
Untuk memberikan latar belakang teoritis, pengumpulan data dilakukan melalui literatur review, yang mencakup kajian buku, artikel, dan dokumen resmi. Selain itu, data dan informasi yang dianalisis dalam tulisan ini berasal dari data primer melalui wawancara dengan orang-orang yang langsung terlibat dalam pelatihan. Pertanyaan terbuka digunakan dalam proses wawancara untuk mengetahui pendapat dan pengalaman mereka tentang pelatihan SAKIP di Kabupaten Kaimana. Hasil wawancara, direkam, serta ditranskrip. Untuk menarik kesimpulan hasil wawancara tersebut dibandingkan dengan sumber literatur yang relevan. Dengan menggunakan metode tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan SAKIP efektif dalam pelatihan aparatur sipil negara di Kabupaten Kaimana.

Hasil dan Pembahasan

Pemerintah Kabupaten Kaimana terletak di Provinsi Papua Barat, Indonesia. Kabupaten Kaimana memiliki tugas penting dalam mengelola sumber daya alam dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Kabupaten ini dikenal akan keindahan alamnya, termasuk pantai dan hutan tropis yang kaya akan biodiversitas. Sebagai daerah yang sedang berkembang, Kaimana berfokus pada peningkatan infrastruktur, pendidikan, dan kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah Kabupaten Kaimana berkomitmen untuk menerapkan prinsip tata kelola yang baik, termasuk pada transparansi dan akuntabilitasnya. Hal tersebut berguna untuk memastikan pengelolaan tersebut secara efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakatnya. Dengan dukungan dari berbagai

pihak, termasuk organisasi non-pemerintah serta masyarakat lokal, Pemerintah Kabupaten Kaimana berusaha menciptakan kualitas hidup yang lebih baik dan berkelanjutan dengan menjaga keindahan alam dan kekayaan budaya daerahnya.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Sinergi Visi Utama di Kabupaten Kaimana ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) (Darwanis & Chairunnisa, 2013). Didorong oleh Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang mengatur khusus tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP), pelatihan ini bertujuan untuk mewujudkan good governance yang baik melalui pendekatan manajemen berbasis kinerja. Pelatihan ini diikuti oleh berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Kaimana, dengan fokus pada perbaikan kemampuan ASN dalam menyusun, mengevaluasi, dan pelaporan kinerja berbasis SAKIP. Pelatihan tersebut memberikan bimbingan teknis mengenai beberapa aspek penting terkait dengan pengelolaan kinerja pemerintah. Di Kabupaten Kaimana nilai predikat SAKIP masih berada pada level CC pada tahun 2023 sehingga sangat diperlukan upaya untuk meningkatkan predikat tersebut ke level yang lebih tinggi. Pelatihan ini berfokus tidak hanya pada pencapaian kredensial, tetapi juga pada peningkatan kinerja secara keseluruhan, termasuk efisiensi internal pelaksanaan kegiatan di kabupaten kaimana.



Gambar 1. Komponen SAKIP (Data Sekunder PT. Sinergi Visi Utama)

Gambar diatas menjelaskan tentang siklus atau proses dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP adalah sebuah sistem yang dirancang untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja suatu instansi pemerintah. Berikut penjelasan dari setiap komponen dalam SAKIP:

Pertama, perencanaan kinerja adalah proses menetapkan tujuan dan sasaran strategis

yang jelas, serta merumuskan rencana aksi untuk mencapainya. Dalam konteks SAKIP, perencanaan kinerja mencakup identifikasi indikator kinerja yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbasis waktu (SMART). Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua aktivitas organisasi selaras dengan visi dan misi instansi pemerintah, serta dapat dipertanggungjawabkan dalam konteks akuntabilitas publik. Dalam perencanaan kerja terdapat beberapa poin, seperti (1) RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) adalah rencana besar yang mencakup seluruh aspek pembangunan di suatu daerah dalam jangka waktu menengah. (2) Rencana Strategis (Renstra) adalah rencana yang lebih spesifik dari RPJMD, yang menguraikan strategi dan tujuan jangka menengah suatu instansi. (3) Rencana Kerja yaitu rencana yang lebih rinci dari Renstra, yang berisi kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (4) Perjanjian Kinerja (PK) merupakan perjanjian formal antara pimpinan dan bawahan yang berisi target kinerja yang harus dicapai.

Kedua, pengukuran Kinerja adalah proses sistematis untuk menilai sejauh mana hasil yang dicapai oleh instansi pemerintah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengumpulan dan analisis data berdasarkan indikator kinerja yang telah disepakati. Pengukuran kinerja berfungsi untuk memberikan gambaran nyata tentang efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil pengukuran ini akan menjadi dasar untuk melakukan perbaikan dan pengambilan keputusan strategis. Pada poin pengukuran kinerja terdapat (1) Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah tolak ukur yang digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja. (2) Mekanisme pengumpulan data kinerja merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data kinerja, seperti survei, laporan, atau sistem informasi manajemen.

Ketiga, pelaporan Kinerja merupakan proses penyampaian informasi mengenai capaian kinerja instansi pemerintah kepada stakeholder, termasuk masyarakat. Dalam SAKIP, pelaporan harus mencakup analisis yang mendalam mengenai pencapaian, kendala yang dihadapi, serta rekomendasi untuk perbaikan. Pelaporan kinerja bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, serta memberikan umpan balik yang berguna untuk perencanaan dan pengambilan keputusan di masa depan. Pelaporan kinerja meliputi Laporan Akuntabilitas Kinerja yang merupakan laporan yang disusun secara periodik untuk menyampaikan hasil kinerja kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Keempat, evaluasi Internal yaitu proses penilaian yang dilakukan oleh instansi pemerintah terhadap efektivitas dan efisiensi sistem akuntabilitas kinerja yang diterapkan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam implementasi SAKIP, serta memberikan rekomendasi perbaikan. Hasil evaluasi internal diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi dan akuntabilitas publik. Pada evaluasi internal terdapat poin, seperti (1) Pedoman dan pelaksanaan evaluasi internal memiliki makna sebagai aturan dan prosedur yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja secara internal. (2) Pemantauan pencapaian kinerja disebut sebagai kegiatan untuk memantau secara terus-menerus apakah kinerja sudah sesuai dengan target yang ditetapkan. (3) Evaluasi program yaitu evaluasi terhadap program-program yang telah dilaksanakan untuk melihat efektivitas dan efisiensi program tersebut.

Kelima, capaian Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan rencana kinerja yang telah ditetapkan. Capaian ini diukur berdasarkan indikator kinerja yang telah

ditentukan sebelumnya, dan menunjukkan sejauh mana instansi pemerintah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Capaian kinerja yang baik menunjukkan efektivitas dari seluruh proses manajemen kinerja, mulai dari perencanaan, pengukuran, hingga pelaporan. Capaian kinerja meliputi: (1) Pencapaian target adalah pencapaian tingkat keberhasilan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. (2) Keandalan informasi kinerja yaitu keakuratan dan relevansi data kinerja yang dikumpulkan. (3) Benchmark kinerja dengan instansi lain merupakan perbandingan kinerja dengan instansi lain yang sejenis. (4) Kinerja menurut stakeholder lain merupakan penilaian kinerja dari pihak-pihak yang berkepentingan, seperti masyarakat atau pengguna layanan.

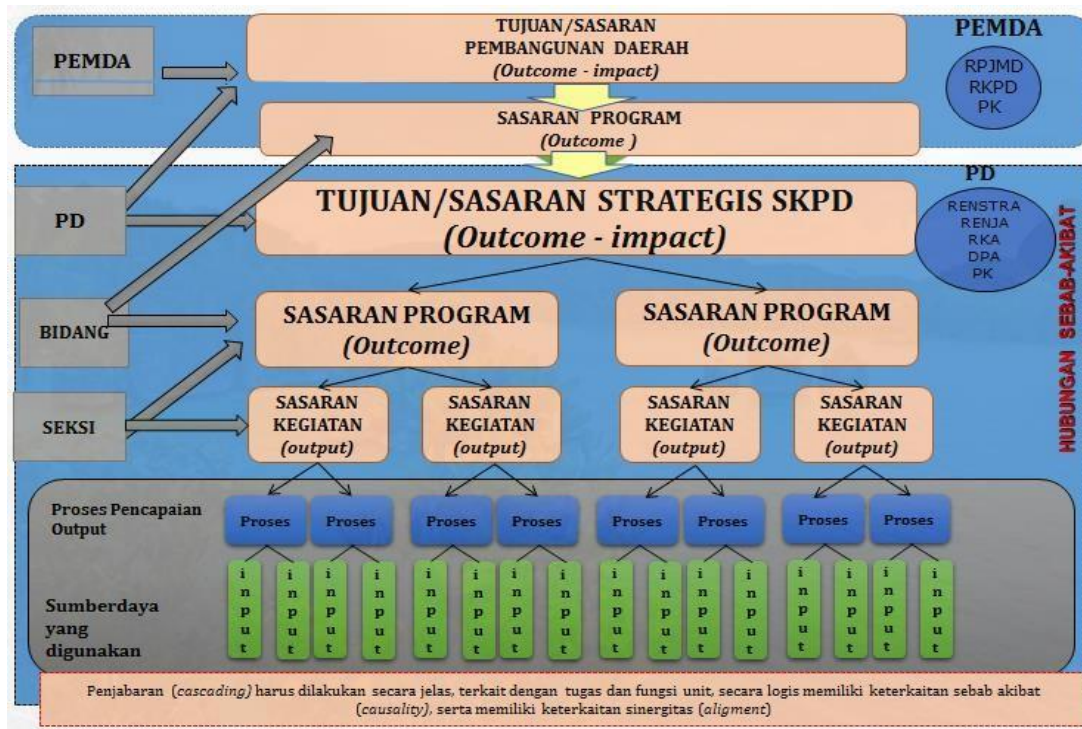
Dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintahan, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjadi salah satu alat penting yang digunakan untuk mencatat, membandingkan, mengumpulkan, mengklarifikasi, melaporkan, dan merangkum kinerja layanan publik. SAKIP dirancang untuk memberikan kerangka kerja yang sistematis dalam pengelolaan kinerja instansi pemerintah, sehingga memungkinkan pemangku kepentingan untuk menilai efektivitas dan efisiensi dari program dan kegiatan yang dilaksanakan. Dengan menggunakan SAKIP, pemerintah diharapkan dapat lebih transparan dan akuntabel dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil, sejalan dengan prinsip *good governance* yang menekankan pentingnya akuntabilitas dan transparansi.

Pelatihan SAKIP disampaikan dan dirancang dengan penekanan pada pemahaman konsep dasar SAKIP, mulai dari perencanaan strategis, evaluasi kinerja, penyusunan sistem kinerja yang efektif, serta penilaian yang komprehensif untuk meningkatkan efektivitas SAKIP. Selain itu, terdapat mekanisme pengumpulan data, penyusunan laporan kinerja yang mencerminkan hasil pelaksanaan program pemerintah daerah, dan pelatihan ini membantu ASN dalam menyusun laporan tahunan LAKIP untuk tahun anggaran berikutnya serta menjamin akuntabilitas dan transparansi dalam pelaporan. Jumlah peserta tersebut meliputi para ASN dari berbagai OPD yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan dan evaluasi kinerja di berbagai sektor pemerintahan di Kabupaten Kaimana. Sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja diintegrasikan melalui SAKIP yang merupakan sistem akuntabilitas kinerja bagi instansi pemerintah untuk berkolaborasi dan melaksanakan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam situasi seperti ini, semua perusahaan harus memantau penggunaan dana pemerintah dan mematuhi semua hukum yang berlaku. Hal ini merangkum sejauh mana proyek dilaksanakan oleh inisiatif yang didukung.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan selama pelatihan, mayoritas peserta memberikan tanggapan positif terhadap materi yang disampaikan. Mereka mengapresiasi pelatihan yang berbasis kasus-kasus nyata yang dihadapi oleh OPD di Kabupaten Kaimana. Materi pelatihan yang berfokus pada penyusunan dokumen kinerja dianggap sangat relevan untuk kebutuhan daerah. Menurut laporan kinerja pemerintah daerah tahun 2023, terlihat adanya peningkatan kualitas dalam penyusunan dan evaluasi program kinerja di beberapa OPD. Penggunaan indikator kinerja yang lebih jelas dan pencapaian target yang lebih akurat menunjukkan bahwa pelatihan ini berhasil meningkatkan pemahaman ASN tentang pentingnya akuntabilitas dan transparansi. Penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) terhadap SAKIP Kabupaten Kaimana menunjukkan adanya perbaikan dalam skor akuntabilitas kinerja.

Gambar di bawah menggambarkan hierarki tujuan dan sasaran dalam suatu organisasi

pemerintah, khususnya dalam konteks Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Hierarki ini menggambarkan bagaimana tujuan pembangunan daerah yang ditetapkan oleh pemerintah daerah (Pemda) diterjemahkan ke dalam tujuan-tujuan yang lebih spesifik di tingkat satuan kerja perangkat daerah (SKPD), program, kegiatan, hingga pada level output yang dihasilkan.



Gambar 2. Kerangka Kerja Logis Kinerja Organisasi Daerah (Data Sekunder PT. Sinergi Visi Utama)

Kerangka Kerja Logis Kinerja Organisasi (Daerah) adalah suatu alat atau metode yang digunakan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja organisasi di tingkat daerah. Kerangka ini membantu dalam mengidentifikasi tujuan strategis, indikator kinerja, serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kerangka ini berfungsi sebagai panduan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam pengelolaan organisasi di tingkat daerah, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Berikut adalah penjelasan mengenai tujuan dan sasaran dalam konteks pembangunan daerah dan penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP):

Tujuan/Sasaran Pembangunan Daerah (Pemda) merupakan hasil yang ingin dicapai oleh pemerintah daerah dalam periode tertentu. Ini biasanya merujuk pada visi jangka panjang yang mencakup aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Sasaran ini dirumuskan dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah, seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Dalam penilaian SAKIP, tujuan pembangunan daerah menjadi acuan untuk menilai sejauh mana kinerja pemerintah daerah dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sasaran pembangunan ini harus diukur dan dilaporkan secara jelas agar dapat dinilai efektivitasnya.

Tujuan/Sasaran Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah penjabaran dari

tujuan pembangunan daerah yang lebih spesifik dan operasional. Sasaran ini harus mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara keseluruhan dan biasanya dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) SKPD. Dalam kerangka SAKIP, sasaran strategis SKPD berfungsi sebagai indikator untuk mengevaluasi kinerja SKPD dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja SKPD harus terkait langsung dengan sasaran strategis ini, sehingga hasil yang dicapai dapat dikaitkan dengan tujuan pembangunan daerah yang lebih besar.

Sasaran Program yaitu adalah hasil yang ingin dicapai dari implementasi suatu program tertentu yang dilaksanakan oleh SKPD. Program ini merupakan bagian dari rencana kerja tahunan dan berfungsi untuk mengimplementasikan sasaran strategis SKPD. Dalam penilaian SAKIP, sasaran program menjadi penting untuk mengukur efektivitas dan efisiensi program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Evaluasi terhadap sasaran program memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan program.

Sasaran Kegiatan ialah hasil yang ingin dicapai dari aktivitas spesifik yang dilakukan untuk mendukung pelaksanaan program. Setiap kegiatan memiliki tujuan yang lebih rinci dan berfungsi sebagai langkah operasional dalam mencapai sasaran program. Sasaran kegiatan merupakan level paling dasar dalam struktur perencanaan kinerja. Penilaian terhadap pencapaian sasaran kegiatan penting untuk menentukan apakah kegiatan tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan berkontribusi pada pencapaian sasaran program dan strategis.

Output merupakan hasil langsung yang dihasilkan dari pelaksanaan kegiatan. Output ini sering kali berupa produk atau layanan yang dihasilkan oleh SKPD dalam rangka mencapai sasaran kegiatan. Output menjadi indikator konkret yang dapat diukur untuk menilai kinerja SKPD. Dalam penilaian SAKIP, output harus dilaporkan dan dianalisis untuk menentukan apakah kegiatan yang dilakukan telah berhasil menghasilkan hasil yang diinginkan.

Secara Keseluruhan dalam konteks SAKIP, semua elemen di atas saling terkait dan membentuk hierarki tujuan yang jelas dari tingkat makro (pembangunan daerah) hingga mikro (kegiatan dan output). Pencapaian yang terukur pada setiap level ini memungkinkan pemerintah daerah untuk melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh dan menyusun laporan yang transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, perencanaan yang baik dan pengukuran yang tepat terhadap tujuan dan sasaran ini sangat penting untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja instansi pemerintah.

Dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan, PT Sinergi Visi Utama melakukan analisis mendalam terhadap capaian nilai SAKIP sebelumnya, serta mengevaluasi kelengkapan dokumen-dokumen yang diperlukan sesuai dengan Permendagri. Tim pelatihan mengidentifikasi delapan dokumen penting, seperti RPJMD, RENSTRA, dan Laporan Kerja Instansi Pemerintah, untuk memastikan semua perangkat daerah memiliki pemahaman yang cukup dan dapat menyusun laporan SAKIP dengan baik. Pendampingan secara intensif juga diterapkan untuk memastikan peserta tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu menerapkan ilmu yang didapat dalam praktik sehari-hari.

Salah satu tantangan terbesar pada geografis dan infrastruktur dalam penerapan hasil pelatihan adalah keterbatasan akses infrastruktur, terutama di distrik-distrik terpencil seperti Teluk Etna dan Buruway. Beberapa OPD di daerah ini melaporkan kesulitan dalam

menyelaraskan perencanaan strategis dengan implementasi program di lapangan. Namun, pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan diharapkan dapat mengatasi tantangan ini. Kemudian, Solusi dan tindak lanjut dari PT Sinergi Visi Utama merekomendasikan penguatan bimbingan teknis lanjutan untuk ASN dengan memberikan pendampingan intensif selama proses penyusunan dan pelaporan kinerja.

Penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menjadi proses yang sistematis untuk menilai sejauh mana instansi tersebut mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kategori penilaian ini sangat penting untuk memastikan bahwa pemerintah beroperasi secara transparan, efektif, dan bertanggung jawab. Berikut dibawah ini merupakan Kategori penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah:

Tabel 1. Kategori Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kategori	Nilai	Angka Interpretasi
AA	>90-100	Sangat Memuaskan
A	>80-90	Memuaskan
BB	>70-80	Sangat Baik
B	>60-70	Baik
CC	>50-60	Cukup Baik
C	>30-50	Kurang
D	>0-30	Sangat Kurang

Sumber: KemenPAN-RB 2024

Tabel tersebut membagi penilaian kinerja menjadi beberapa kategori penilaian, yaitu: AA (Sangat Memuaskan): Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (*Reform*). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu. A (Memuaskan): Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4 Pengawas atau Sub koordinator. BB (Sangat Baik): Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator. B (Baik): Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 unit kerja. CC (Cukup Baik): Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja. C (Kurang): Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat. D (Sangat Kurang): Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Salah satu upaya untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik adalah penerapan

sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) yang baik. SAKIP mempunyai peranan yang sangat strategis dalam upaya perbaikan penyelenggaraan pemerintahan, terutama sebagai alat untuk memperbaiki kebijakan dan mendorong instansi pemerintah untuk berinovasi dan merancang program dan kegiatan untuk mencapai tujuan. SAKIP mencakup beberapa Kombinasi yaitu perencanaan, pelaporan keuangan, dan sistem kinerja. Pelatihan SAKIP Kabupaten Kaimana ini dilaksanakan untuk meningkatkan predikat SAKIP yang saat ini masih berada pada level CC dengan level tertinggi AA yang menandakan bahwa predikat SAKIP di Kabupaten Kaimana masih kurang baik. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Kaimana juga ingin meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta dalam penyusunan berbagai jenis dokumen

SAKIP dan meningkatkan akuntabilitas kinerja, meliputi aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja, sehingga pihak-pihak di Kabupaten Kaimana bekerjasama dengan PT. Sinergi visi utama untuk memberikan pendampingan dan pelatihan kepada seluruh OPD di Kabupaten Kaimana. Hal ini sangat penting untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mereka mengenai penyusunan dokumen SAKIP. Pelatihan ini sudah dilaksanakan sebanyak dua kali oleh PT. Sinergi, dimana pelatihan pertama dilaksanakan pada tanggal 2, 3 dan 4 Februari 2024 dan pelatihan kedua dilaksanakan pada tanggal 3 dan 4 Agustus 2024. Berikut hasil penilaian KemenPAN RB terhadap SAKIP di Kabupaten Kaimana;

Tabel 2. Hasil Penilaian SAKIP Kabupaten Kaimana oleh KemenPAN RB Tahun 2022, 2023 dan 2024

Komponen Yang dinilai	Bobot	Nilai		
		2022	2023	2024
Perencanaan Kinerja	30	17,55	17,72	21,03
Pengukuran Kinerja	30	14,25	14,29	16,96
Pelaporan Kinerja	15	9,38	9,42	10,76
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	9,05	9,16	11,36
Nilai Hasil Evaluasi	100	50,23	50,59	60,11
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	CC	B

Sumber: KemenPAN-RB 2024

Kabupaten Kaimana telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja pemerintahan. Hal ini tercermin dari peningkatan nilai SAKIP yang signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2024, Kabupaten Kaimana berhasil meraih predikat B dengan total nilai 60,11, naik dari 50,59 pada tahun 2023. Peningkatan ini terutama didorong oleh perbaikan pada komponen perencanaan kinerja yang mencapai nilai 21,03 pada tahun 2024, serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang mencapai nilai 11,36. Berikut adalah hasil penilaian SAKIP di Kabupaten Kaimana oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2023-2024:

a. Perencanaan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Kaimana telah menunjukkan beberapa peningkatan dalam perencanaan kinerja dari tahun 2023 ke tahun 2024. Pertama, terdapat upaya yang lebih nyata untuk berorientasi pada hasil (outcome) dalam perumusan tujuan dan sasaran strategis, meskipun masih ada tantangan dalam hal indikator kinerja yang memenuhi kriteria SMART. Kedua, penjenjangan kinerja yang disusun mulai mencerminkan pertimbangan yang lebih baik

terhadap hubungan antar level jabatan, meskipun belum sepenuhnya optimal. Selain itu, upaya untuk mengidentifikasi dan mengatasi isu strategis dalam indikator kinerja juga menunjukkan langkah perbaikan. Meskipun masih terdapat kekurangan dalam pengukuran dan dampak langsung terhadap masyarakat, langkah-langkah ini menunjukkan kemajuan dalam proses perencanaan kinerja yang lebih terstruktur dan terarah.

b. Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kabupaten Kaimana telah menunjukkan beberapa peningkatan dalam pengukuran kinerja. Pertama, terdapat upaya untuk lebih memperhatikan definisi operasional dan formulasi perhitungan pada indikator kinerja, meskipun masih ada indikator yang belum sepenuhnya diakomodasi. Kedua, meskipun pengukuran dan pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual, ada kesadaran untuk menyusun pedoman teknis yang dapat meningkatkan keandalan data. Selain itu, peningkatan dalam pemantauan kinerja diharapkan akan lebih terstruktur, meskipun belum sepenuhnya terimplementasi. Namun, tantangan tetap ada, terutama dalam penggunaan hasil pengukuran kinerja untuk mendukung budaya kinerja yang baik, termasuk pemberian reward and punishment yang belum optimal. Secara keseluruhan, meskipun perbaikan telah dilakukan, masih diperlukan langkah-langkah lebih lanjut untuk memastikan pengukuran kinerja yang lebih efektif dan dapat diandalkan.

c. Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Kaimana menunjukkan beberapa peningkatan dalam pelaporan kinerja. Pada tahun 2023, pelaporan kinerja sudah menyertakan analisis yang memadai, seperti analisis ketercapaian dan faktor pendukung atau penghambat, meskipun belum diterapkan secara merata di semua Perangkat Daerah (PD). Di tahun 2024, meskipun laporan masih belum sepenuhnya menyediakan informasi analisis yang detail mengenai efisiensi penggunaan sumber daya dan upaya perbaikan kinerja, terdapat kesadaran untuk mengintegrasikan analisis dalam laporan. Namun, tantangan tetap ada dalam pemanfaatan informasi dari laporan untuk memperbaiki perencanaan kinerja, terlihat dari penurunan target kinerja yang tidak diiringi dengan penjelasan yang cukup. Meskipun demikian, peningkatan dalam komprehensivitas analisis menunjukkan langkah maju menuju pelaporan kinerja yang lebih transparan dan informatif.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pemerintah Kabupaten Kaimana menunjukkan beberapa peningkatan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Pada tahun 2023, evaluasi internal telah dilakukan oleh inspektorat, meskipun belum secara menyeluruh di semua Perangkat Daerah (PD), sehingga gambaran kualitas implementasi SAKIP masih terbatas. Di tahun 2024, meskipun laporan hasil evaluasi masih kurang memberikan temuan dan rekomendasi yang spesifik serta konkrit, terdapat upaya untuk lebih meratakan evaluasi di antara PD. Namun, tantangan tetap ada dalam hal pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar untuk memberikan reward and punishment, yang belum terlaksana. Meskipun demikian, adanya kesadaran untuk memperbaiki evaluasi menunjukkan langkah positif menuju peningkatan akuntabilitas kinerja di lingkungan pemerintah daerah.

Pemerintah Kabupaten Kaimana mendapat peringkat B dalam Sistem Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada 3 September 2024. Ini merupakan peningkatan besar dibandingkan peringkat CC yang diperoleh pada tahun-tahun sebelumnya. Hal ini merupakan hasil usaha luar biasa seluruh anggota ASN di Kabupaten Kaimana.

Peningkatan ini merupakan langkah besar menuju tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan. Perolehan predikat B pada SAKIP ini sejalan dengan visi pemerintah kabupaten Kaimana untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel yang mengutamakan peningkatan kinerja internal pemerintahan dan fokus pada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Pelatihan ini diharapkan dapat membawa dampak jangka panjang bagi peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja pemerintah Kabupaten Kaimana. Dengan adanya peningkatan kapasitas ASN dalam menerapkan SAKIP, diharapkan Kabupaten Kaimana dapat secara mandiri menyusun dokumen kinerja yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan standar nasional.

Namun, tantangan dalam implementasi pelatihan tetap ada, terutama terkait dengan sinkronisasi dokumen perencanaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan RPJMD. Untuk mengatasi masalah ini, tim berupaya melakukan integrasi dan sinkronisasi dokumen perencanaan, serta melakukan evaluasi berkala terhadap kesesuaian dokumen dengan indikator dan sasaran strategis pemerintah daerah. Kapasitas pemahaman peserta pelatihan juga menjadi fokus, di mana dibutuhkan kesabaran dan upaya dalam meningkatkan kompetensi SDM untuk memahami dan menyusun dokumen SAKIP.

Dampak dari pelatihan ini diharapkan dapat mendorong perbaikan dalam pemantauan dan evaluasi kinerja, yang tidak hanya berorientasi pada capaian anggaran, tetapi juga pada dampak langsung terhadap masyarakat. Dengan demikian, diharapkan kinerja akuntabilitas dan efisiensi penggunaan anggaran dapat meningkat secara signifikan. Evaluasi terhadap program pelatihan juga direncanakan melalui umpan balik dari peserta untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang. Pelatihan SAKIP di Kabupaten Kaimana menunjukkan potensi yang besar untuk memperbaiki kualitas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, serta menciptakan budaya kerja yang lebih baik di lingkungan aparatur sipil negara.

Kesimpulan

Pelatihan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang diselenggarakan oleh PT Sinergi Visi Utama di Kabupaten Kaimana telah berhasil meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengelola kinerja pemerintah, khususnya dalam hal perencanaan, evaluasi, dan pelaporan kinerja. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan pada nilai SAKIP Kabupaten Kaimana, dari 50,59 pada 2023 menjadi 60,11 pada 2024, dengan perbaikan utama pada komponen perencanaan dan evaluasi akuntabilitas internal. Ini menandakan kemajuan dalam sistem manajemen kinerja yang lebih terstruktur dan berorientasi hasil, sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Meskipun demikian, tantangan terkait sinkronisasi dokumen perencanaan, pengumpulan data kinerja manual, dan kebutuhan pendampingan berkelanjutan masih perlu diatasi untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Penelitian ini terbatas pada analisis dampak pelatihan terhadap pengelolaan kinerja di Kabupaten Kaimana dan tidak mencakup kajian lebih mendalam terkait faktor eksternal yang mempengaruhi implementasi SAKIP, seperti perubahan kebijakan atau dinamika internal masing-masing OPD. Selain itu, meskipun ada peningkatan dalam pemantauan dan evaluasi kinerja, implementasi dan pemanfaatan hasil pelatihan dalam dokumen kinerja dan sistem pelaporan masih menemui hambatan, terutama dalam hal pemanfaatan data dan integrasi

dengan perencanaan jangka panjang seperti RPJMD.

Untuk memaksimalkan manfaat pelatihan SAKIP, disarankan agar pemerintah Kabupaten Kaimana melakukan langkah-langkah berikut: pertama, meningkatkan sinkronisasi antara dokumen perencanaan kinerja dan RPJMD dengan melakukan integrasi sistem yang lebih baik agar tujuan jangka panjang dapat tercapai dengan lebih efektif. Kedua, memperkenalkan sistem berbasis teknologi yang lebih efisien dalam pengumpulan dan pengolahan data kinerja untuk mengurangi ketergantungan pada proses manual yang rentan terhadap kesalahan. Ketiga, memberikan pendampingan berkelanjutan dan memperkuat kapasitas ASN dalam menyusun dan mengelola dokumen kinerja yang sesuai dengan standar nasional. Keempat, perlu adanya evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi SAKIP dengan melibatkan umpan balik dari peserta pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan. Terakhir, untuk mendukung pengelolaan kinerja yang lebih baik, diperlukan penerapan sistem reward and punishment yang lebih transparan dan berbasis pada hasil kinerja yang terukur. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pemerintah Kabupaten Kaimana dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat.

Referensi

- Br, A. M. M., Madani, M., & Tahir, N. (2022). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi* ..., 3. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/8628%0Ahttps://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/8628/5282>
- Budianto, I., Fatimah, A. S., & (2023). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Aparatur Sipil Negara Kecamatan Di Kabupaten Tasikmalaya. *Indonesian Journal Of ...*, 3(4), 8–15. <http://ijoehm.rcipublisher.org/index.php/ijoehm/article/view/100%0Ahttp://ijoehm.rcipublisher.org/index.php/ijoehm/article/download/100/85>
- Darwanis, & Chairunnisa, S. (2013). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 6(2), 150–174. file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/1367-2599-1-SM (1).pdf
- Engkus, Zahra, A., Yusmi, A. J., & Insani, D. M. (2023). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 21(2), 18–26. <http://jurnaldialektika.com/>
- Febiani, I., Irianto, G., & Purwanti, L. (2017). Determinan Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip). *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1). <https://doi.org/10.22219/jrak.v6i1.5079>
- HUMAS, M. (2023). *Capaian Strategis Kementerian PANRB Tahun 2022*. Panrb. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/capaian-strategis-kementerian-panrb-tahun-2022>
- Kusuma Hakim, D. (2024). *Jurnal Pengabdian Teknik dan Sains Pelatihan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berbasis Elektronik kepada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintahan Banjarnegara Electronic-based Agency Performance Accountability System Training for Banjarneg*. 4(1), 51–58. <https://doi.org/10.30595/jpts/v>
- Lase, Y., Beniah Ndraha, A., Telaumbanua, E., Mendrofa, Y., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2024). Pelatihan Dalam Mewujudkan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (Asn) Di

- Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 56–62. <https://doi.org/10.62017/jimea>
- Mauliza, S., Astuti, W., & Irfan. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntabilitas Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Manajerial Majelis Pendidikan Daerah. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 8(1), 18–26.
- Mukaromah, R., & Priyono, N. (2021). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kota Magelang. *Economics and Education Journal (Ecoducation)*, 3(1), 89–99. <https://doi.org/10.33503/ecoducation.v3i1.1213>
- Nani, F. L., Rowa, H., & Martini, A. (2021). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Sumba Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(1), 102–111. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i1.1738>
- Pratiwi, S., Martono, S., & Mahmud, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Perguruan Tinggi Negeri. *Business and Economic Analysis Journal*, 2(2), 108–120. <https://doi.org/10.15294/beaj.v2i2.37790>
- Rizaldy, A., & Sugiyanto, S. (2022). Modernisasi Mindset Aparatur Sipil Negara Melalui Latsar Pelayanan Publik Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta. *JCOMMENT (Journal of Community Empowerment)*, 3(2), 117–125. <https://doi.org/10.55314/jcomment.v3i2.265>
- Sari, D. N., Mintarti, S., & Pattisahusiwa, S. (2018). Analisis efektivitas dan efisiensi pelaksanaan anggaran belanja. *Kinerja*, 15(1), 38. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.4051>
- Sari, F. M. (2018). Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 11(1), 41–61. <https://doi.org/10.31849/nia.v11i1.1524>
- Sukarno, S. A., Tinangon, J. J., & Tangkuman, S. J. (2020). Pengaruh kompetensi aparat dan komitmen organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara). *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 110. <https://doi.org/10.32400/iaj.27981>
- Syafirman, S., & Syamsir, S. (2024). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Dinas Dukcapil Padang Pariaman. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies*, 3(3), 227–231. <https://doi.org/10.24036/publicness.v3i3.223>
- Zambrano-Gutiérrez, J. C., & Puppim de Oliveira, J. A. (2022). The Dynamics of Sources of Knowledge on the Nature of Innovation in the Public Sector: Understanding Incremental and Transformative Innovations in Local Governments. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(4), 656–670. <https://doi.org/10.1093/jopart/muab053>