

ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA PERWAKILAN BPKP PROVINSI SUMATERA BARAT

Wina Stephani¹, Efa Yonnedi²

^{1,2}Departement of Accounting, Universitas Andalas

Corresponding author: wina.stephani@gmail.com

Padang, 25173, Indonesia

Abstract

This research aims to (1) determine the achievements and alignment of the SAKIP components of the West Sumatra Province BPKP Representative, (2) determine the effectiveness of SAKIP implementation including the use of information technology in measuring SAKIP, and (3) determine the factors that influence the implementation of SAKIP in the West Sumatra Province BPKP Representative. The research methodology used is qualitative research with a descriptive approach. Data collection is done through interviews, observation, documentation, and literature study. Interviews were conducted with the leadership and several employees involved in implementing SAKIP. The results of the research show that the achievements of the SAKIP Representative of the BPKP of West Sumatra Province during 2021-2023 experienced fluctuations in increases and decreases. SAKIP at the West Sumatra Province BPKP Representative is running effectively if viewed from 3 (three) effectiveness perspectives according to Duncan's theory. However, there are still obstacles that influence the implementation of SAKIP, namely the reward and punishment system is not yet operational, and the quality of human resources is not optimal because only a small number of employees receive training related to SAKIP and performance accountability.

Keywords: Effectiveness; Performance Accountability; SAKIP

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui capaian dan keselarasan komponen SAKIP Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, (2) mengetahui efektivitas pelaksanaan SAKIP termasuk pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran SAKIP, dan (3) mengetahui faktor yang mempengaruhi penerapan SAKIP di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Metodologi penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan studi kepustakaan. Wawancara dilakukan kepada pimpinan dan beberapa pegawai yang terlibat pelaksanaan SAKIP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian SAKIP Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2021-2023 mengalami fluktuasi peningkatan maupun penurunan. SAKIP di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat berjalan efektif, jika dilihat dari 3 (tiga) perspektif efektivitas menurut teori Duncan. Namun demikian, masih terdapat hambatan yang mempengaruhi penerapan SAKIP yaitu sistem *rewarding* dan *punishment* belum berjalan, kualitas sumber daya manusia belum optimal karena hanya sebagian kecil pegawai memperoleh pelatihan terkait SAKIP dan akuntabilitas kinerja.

Kata Kunci: Akuntabilitas Kinerja; Efektivitas; SAKIP

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan reformasi birokrasi mencakup program yang bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja, dengan tujuan akhir mewujudkan pemerintahan transparan, bebas korupsi, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan menjamin kinerja birokrasi yang efisien dan akuntabel. Akuntabilitas kinerja berperan penting dalam mencapai tata kelola yang baik (*good governance*). Aspek kunci dalam mendorong tata pemerintahan yang baik adalah pembentukan sistem pengukuran kinerja yang efektif dalam pemerintahan. Berjalannya waktu, terjadi pergeseran orientasi pengukuran kinerja instansi pemerintah, beralih dari fokus pada pengukuran yang berorientasi pada *input*, khususnya terkait anggaran, menjadi pendekatan yang menekankan pada pencapaian hasil (*result oriented government*) (Asmoko, 2014).

Pemerintah menciptakan suatu sistem pengukuran kinerja yang lebih dikenal dengan sebutan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan yang terintegrasi dengan sistem pelaporan kinerja dan selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan (Pasinringi, 2010).

Di Indonesia, pelaksanaan SAKIP diwajibkan kepada semua level instansi pemerintahan sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tahun 2014 terbit Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menggantikan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 dan dijadikan acuan hukum dalam pelaksanaan SAKIP. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 menyebutkan bahwa SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sedangkan akuntabilitas kinerja digunakan sebagai pertanggungjawaban keberhasilan maupun kegagalan dari pelaksanaan program maupun kegiatan instansi pemerintah.

Penelitian Ratminto & Winarsih (2016) memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana penerapan SAKIP berdampak pada kinerja dan berbagai faktor yang berperan dalam efektivitasnya. Efektivitas penerapan SAKIP sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepatuhan terhadap komitmen pemerintah daerah, pedoman LAKIP, dan dukungan pemerintah pusat. Penelitian Christy dkk (2017) menunjukkan bahwa pendekatan SAKIP yang berorientasi insentif di Pemerintah Daerah Kota Bandung tidak berdampak signifikan pada kinerja dan kontraktibilitas PNS. Variabel moderasi dalam penelitian tidak memperkuat atau memperlemah hubungan dengan variabel lain. Sifat SAKIP yang berorientasi pada

pendalaman/eksplorasi dapat mempengaruhi kinerja PNS. Selain itu, terdapat faktor kontraktibilitas yang dapat meningkatkan atau mengurangi hubungan dengan SAKIP.

Penelitian Palenga (2017) menunjukkan bahwa SAKIP di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah belum diterapkan secara optimal karena kurangnya keselarasan dokumen perencanaan dalam organisasi, target pencapaian dan indikator kinerja belum memadai. Selanjutnya menurut Febiani dkk (2016), komitmen, kualitas, dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi efektivitas SAKIP di Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau. Di sisi lain, dukungan dan pedoman evaluasi yang diberikan pemerintah pusat dalam pelaksanaannya tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas SAKIP.

Penelitian terdahulu yang disebutkan di atas, menggunakan istilah kata "efektivitas". Mahmudi (2015) mengemukakan bahwa efektivitas dapat diartikan sebagai korelasi antara keluaran dan tujuan. Semakin tinggi kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, mengakibatkan semakin tinggi tingkat efektivitas yang ditunjukkan oleh organisasi, program, atau kegiatan tersebut. Efektivitas meliputi berbagai unsur yaitu ketepatan waktu, perhitungan biaya, ketepatan pengukuran, ketepatan pengambilan keputusan, pelaksanaan perintah, ketepatan sasaran dan penetapan tujuan (Makmur, 2011). Menurut Duncan dalam Indrawijaya (2014), ukuran efektivitas terdiri dari pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi.

Menurut Nurhikma (2021), teknologi informasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan penerapan sistem informasi oleh suatu organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan perilaku/sikap aparatur dalam menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Riyadi dan Kurnadi (2020) mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pemerintah. Namun, pemanfaatan teknologi informasi perlu dukungan kompetensi SDM yang mumpuni. Sebaliknya menurut Resfiana (2019), penerapan teknologi informasi secara signifikan dapat meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan jika dimanfaatkan secara optimal.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik melaksanakan penelitian mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan topik yang relevan, bagus dan penting untuk diteliti beberapa tahun terakhir. Akuntabilitas kinerja sangat penting karena banyak digunakan untuk mengetahui berapa banyak *input* yang digunakan dan berapa banyak *output* yang dihasilkan termasuk mencakup hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*) yang dihasilkan dari input berupa anggaran yang digunakan dalam rencana kegiatan.

Peneliti melakukan penelitian tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah khususnya instansi pemerintah pusat seperti Badan Pengawasan Keuangan dan

Pembangunan (BPKP). Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang BPKP, BPKP merupakan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dengan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional.

BPKP khususnya Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat menerima alokasi anggaran dan memiliki kewajiban untuk menggunakan anggaran tersebut untuk membiayai pelaksanaan program maupun kegiatan yang telah ditetapkan secara efektif, efisien, akuntabel dan transparan. Perwakilan BPKP Sumbar bertanggung jawab atas pelaksanaan program dan kegiatan melalui pelaporan kinerja sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas kepada pemangku kepentingan. Hal ini sejalan dengan penerapan manajemen kinerja.

Nilai SAKIP Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 mengalami fluktuasi kenaikan dan penurunan nilai. Tahun 2021, nilai SAKIP sekitar 83,65 dengan predikat A (Memuaskan), tahun 2022 nilai SAKIP sekitar 90,15 dengan predikat AA (Sangat Memuaskan). Kemudian tahun 2023, nilai SAKIP sekitar 83,70 dengan predikat A (Memuaskan). Apabila dilihat di aplikasi e-SAKIP BPKP melalui <https://sima-ng.bpkp.go.id/esakip/dashboard> diperoleh informasi bahwa pemeringkatan kinerja unit BPKP se-Indonesia tahun 2023, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat berada pada peringkat 18 (delapan belas) dari 67 (enam puluh tujuh) unit kerja BPKP se-Indonesia dengan nilai skor sekitar 60.10.

Berdasarkan Laporan Kinerja Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat tahun 2021 sampai dengan tahun 2023, indikator kinerja kegiatan tidak pernah mencapai kinerja 100% sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 – 2023

| No | Tahun | Indikator Kinerja Kegiatan (<i>Outcome</i>) | | | % Capaian Indikator Kinerja Kegiatan |
|----|-------|---|----------|----------------|--------------------------------------|
| | | Target | Tercapai | Tidak Tercapai | |
| 1. | 2021 | 29 | 23 | 6 | 79,31% |
| 2. | 2022 | 31 | 29 | 2 | 93,55% |
| 3. | 2023 | 35 | 28 | 7 | 80,00% |

Sumber: Data diolah, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengukuran kinerja BPKP Sumbar atas 6 (enam) sasaran kegiatan dengan 34 (tiga puluh empat) IKK. Tahun 2021, terdapat 5 (lima) IKK yang tidak memiliki target kinerja dan 29 (dua puluh sembilan) IKK. IKK yang telah mencapai target kinerja sebanyak 23 (dua puluh tiga) IKK dengan persentase 79,31% dan 6 (enam) IKK belum mencapai target dengan persentase 20,69%. Tahun 2022, hasil

pengukuran kinerja atas 6 (enam) sasaran kegiatan dengan 31 (tiga puluh satu) IKK. IKK yang telah mencapai target kinerja sebanyak 29 (dua puluh sembilan) IKK dengan persentase 93,55% dan 2 (dua) IKK belum mencapai target dengan persentase 6,45%. Tahun 2023, hasil pengukuran kinerja atas 6 (enam) sasaran kegiatan dengan 35 (tiga puluh lima) IKK. IKK yang telah mencapai target kinerja sebanyak 28 (dua puluh delapan) IKK telah mencapai target dengan persentase 80,00% dan 7 (tujuh) IKK belum mencapai target dengan persentase 20,00%.

Apabila dilihat dari target keluaran (output) kegiatan penugasan pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pada periode yang sama terlihat bahwa target (output) kegiatan penugasan hampir selalu tercapai bahkan melebihi target, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 2. Target dan *Output* Laporan Indikator Kinerja Kegiatan Perwakilan BPKP
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 – 2023

| No | Tahun | Output Penugasan (Laporan) | | % Capaian Output |
|----|-------|----------------------------|---------|------------------|
| | | Target | Capaian | |
| 1. | 2021 | 166 | 192 | 115,66% |
| 2. | 2022 | 69 | 102 | 147,83% |
| 3. | 2023 | 116 | 144 | 124,14% |

Sumber: Data diolah, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, 2024

Hal ini mengindikasikan bahwa penugasan telah terlaksana sesuai rencana, tetapi kualitas pekerjaan belum sesuai harapan, sehingga outcome dari penugasan yang dilakukan oleh pegawai belum sesuai harapan dan belum mendorong kinerja instansi.

Penerapan SAKIP di BPKP menimbulkan fenomena problematis antara lain masih adanya stigma pegawai bahwa keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan hanya untuk memenuhi penyerapan anggaran yang dialokasikan kepada instansi pemerintah dalam jangka waktu tertentu, sehingga terdapat program yang menghasilkan output yang sedikit, namun output tersebut tidak berhubungan dengan pencapaian hasil kinerja (outcome) program. Tujuan penerapan SAKIP adalah untuk mencapai hasil (outcome) melalui program pemerintah yang berkontribusi pada pencapaian tujuan program. Selain itu, pelaksanaan SAKIP belum seluruhnya dilaksanakan oleh seluruh pegawai dan pemahaman pegawai terkait SAKIP dan akuntabilitas kinerja hanya bagi pegawai menangani perencanaan dan pelaporan kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik melaksanakan penelitian mengenai akuntabilitas kinerja yang merupakan topik yang relevan untuk diteliti beberapa tahun terakhir. Akuntabilitas kinerja sangat penting karena banyak digunakan untuk mengetahui berapa banyak input yang digunakan dan berapa banyak output yang dihasilkan termasuk mencakup hasil (outcome), manfaat (benefit), dan

dampak (*impact*) yang dihasilkan dari *input* berupa anggaran yang digunakan dalam rencana kegiatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Terdapat 2 (dua) sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif menurut Miles, Huberman & Saldaña (2014) dengan model interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai datanya jenuh, dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Data dianalisis menggunakan tiga langkah, yaitu kondensasi data, penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (penarikan kesimpulan dan verifikasi). Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data. (La Ode Muhammad Elwan et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan dan Evaluasi SAKIP di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

Pelaksanaan SAKIP di xBPKP khususnya di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014. Sebagai upaya untuk mewujudkan *good governance*, pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta berkinerja tinggi, Kepala BPKP selaku pimpinan tertinggi di BPKP telah menerbitkan Peraturan BPKP Nomor 7 Tahun 2020 sebagai pedoman teknis terkait pelaksanaan SAKIP di Lingkungan BPKP.

Penyelenggaraan SAKIP di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat antara lain terbagi dalam beberapa tahapan sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja dalam SAKIP

Perencanaan kinerja adalah merencanakan perbaikan kondisi atau keadaan secara terukur dengan target yang jelas sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai hasil pelaksanaan program/kegiatan unit kerja sebagaimana dimuat dalam PKP2T. Perencanaan kinerja di dalam SAKIP terdiri dari penyusunan (1) Rencana Strategis, (2) Rencana Kerja, (3) Rencana Kerja dan Anggaran, (4) Perjanjian Kinerja Tahunan, (5) Rencana Kegiatan Tahunan, dan (6) Sasaran Kinerja Pegawai.

2) Pengukuran Kinerja dalam SAKIP

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja

harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah

3) Pengelolaan Data Kinerja dalam SAKIP

Seluruh unit kerja di BPKP harus mengelola data kinerja (*outcome*) dengan baik sebagai bentuk transparansi, akuntabilitas kinerja dan mempermudah pengelolaan data kinerja. Pengelolaan data kinerja harus memperhatikan indikator kinerja dalam dokumen Renstra dan Perkin. Pengelolaan data kinerja di BPKP menggunakan aplikasi SAKIP BPKP atau disebut dengan Aplikasi e-SAKIP BPKP dengan alamat situs <https://citra.bpkp.go.id/esakip>.

4) Pelaporan Kinerja

Berdasarkan Pasal 18 Peraturan BPKP Nomor 7 Tahun 2020 dijelaskan bahwa laporan kinerja di BPKP terdiri dari Laporan Kinerja Triwulanan dan Laporan Kinerja Tahunan. Laporan kinerja triwulanan disampaikan kepada Kepala BPKP paling lambat 1 (satu) bulan setelah triwulan berakhir, sedangkan Laporan Kinerja Tahunan disampaikan kepada Kepala BPKP c.q. Sekretaris Utama. Kedua jenis laporan tersebut diunggah dalam aplikasi E-SAKIP BPKP dan khusus laporan kinerja tahunan ditayangkan pada laman website masing-masing unit kerja.

5) Evaluasi atas Implementasi SAKIP

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 20 Tahun 2023, menetapkan bahwa Inspektorat BPKP melaksanakan fungsi untuk melaksanakan evaluasi SAKIP unit kerja di lingkungan BPKP. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan kinerja khususnya kinerja pelayanan publik secara berkelanjutan. Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dilakukan oleh Inspektorat BPKP pada triwulan III atau triwulan IV setiap tahun. Evaluasi SAKIP tahun 2023 dan tahun 2022 merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 88 Tahun 2021. Sedangkan tahun 2021 merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 12 Tahun 2015. Sebelum dilakukan evaluasi SAKIP oleh Inspektorat BPKP, seluruh unit kerja BPKP melaksanakan penilaian mandiri/*self assessment* atas seluruh komponen dan subkomponen pelaksanaan SAKIP.

6) Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Capaian sasaran/kinerja organisasi yang dievaluasi adalah sebagaimana dimuat dalam laporan kinerja unit kerja, namun evaluasi SAKIP juga dapat mempertimbangkan capaian atau prestasi unit kerja yang tidak dimuat dalam laporan kinerja. Kinerja unit kerja dapat diklasifikasikan dalam dua tingkatan, yaitu *output* dan *outcome*.

Capaian dan Keselarasan Komponen SAKIP di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

Penilaian atas penerapan SAKIP dilakukan melalui penilaian pada 3 (tiga) variabel yaitu: (1) komponen, (2) subkomponen dan (3) kriteria. Setiap komponen dan subkomponen penilaian

diberikan alokasi persentase nilai sesuai bobot tertentu dengan total nilai sebesar 100%. Komponen yang menjadi penilaian SAKIP tahun 2022 dan tahun 2023, yaitu (1) Perencanaan Kinerja, (2) Pengukuran Kinerja, (3) Pelaporan Kinerja, dan (4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Khusus untuk penilaian tahun 2021 terdapat tambahan fokus penilaian Capaian Kinerja.

Sebelum dilakukan evaluasi SAKIP, setiap unit kerja BPKP termasuk Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat melakukan penilaian mandiri (*self assessment*) dengan meng-input jawaban pada setiap subkomponen dan memberikan penjelasan atas jawaban pertanyaan serta melampirkan dokumen sebagai bukti dukung terhadap jawaban yang diberikan. Penginputan ini dilakukan dengan mengakses aplikasi E-SAKIP BPKP dengan tautan <https://citra.bpkp.go.id/esakip>. Khusus tahun 2021 penilaian mandiri dilakukan dengan menggunakan kertas kerja penilaian mandiri melalui peng-inputan di Microsoft Excel. Hal ini aplikasi karena aplikasi E-SAKIP BPKP digunakan mulai tahun 2022. Hasil penilaian mandiri (*self assessment*) atas SAKIP Tahun 2021-2023 Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat tercantum dalam tabel berikut yaitu:

Tabel 3. Hasil Penilaian Mandiri SAKIP pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Tahun 2021-2023

| No | Komponen | Tahun 2021 | | | Tahun 2022 | | | Tahun 2023 | | |
|--------------------------------------|---------------------|---------------|---------------|------------------|---------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|--------------|
| | | Bobot | Capaian | Nilai | Bobot | Capaian | Nilai | Bobot | Capaian | Nilai |
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30,00 | 89,29% | 26,79 | 30,00 | 90,00% | 27,00 | 30,00 | 90,00% | 27,00 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 25,00 | 72,50% | 20,94 | 30,00 | 90,00% | 27,00 | 30,00 | 90,00% | 27,00 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15,00 | 88,64% | 13,30 | 15,00 | 90,00% | 13,50 | 15,00 | 90,00% | 13,50 |
| 4 | Evaluasi Internal | 10,00 | 82,50% | 8,25 | 25,00 | 90,00% | 22,50 | 25,00 | 90,00% | 22,50 |
| 5 | Capaian Kinerja | 20,00 | 71,92% | 14,38 | | | | | | |
| Nilai Hasil Evaluasi | | 100,00 | 83,65% | 83,65 | 100,00 | 90,00% | 90,00 | 100,00 | 90,00% | 90,00 |
| Tingkat Akuntabilitas Kinerja | | A | | Memuaskan | AA | | Sangat Memuaskan | | Sangat Memuaskan | |

Sumber : Data diolah, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, 2024

Setelah dilakukan penilaian mandiri oleh setiap unit kerja BPKP, Inspektorat BPKP melakukan evaluasi SAKIP dengan cara melakukan penelaahan dan penilaian kembali kriteria keberadaan dan pemenuhan dokumen untuk setiap pertanyaan subkomponen SAKIP. Inspektorat BPKP melakukan konfirmasi dan penandatanganan Berita Acara Hasil Evaluasi SAKIP kepada unit kerja BPKP yang dievaluasi. Setelah dilakukan penandatanganan berita acara, Inspektorat BPKP menyusun Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP yang ditujukan kepada Kepala Perwakilan.

Peneliti melakukan studi dokumentasi, konfirmasi dan penelaahan serta penilaian kembali dengan cara membandingkan hasil penilaian mandiri SAKIP yang dilakukan Perwakilan Sumatera Barat, hasil evaluasi SAKIP Inspektorat BPKP dan membandingkan dengan kriteria yang ditetapkan dalam Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 dan Permenpan RB Nomor 12 Tahun 2015. Hasil evaluasi implementasi SAKIP pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2021 sampai dengan 2023 sebagaimana tergambar dalam tabel berikut yaitu:

Tabel 4. Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Tahun 2021-2023

| No | Komponen | Tahun 2021 | | | Tahun 2022 | | | Tahun 2023 | | |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------|---------------|--------------|----------------------------|---------------|--------------|------------------|---------------|--------------|
| | | Bobot | Capaian | Nilai | Bobot | Capaian | Nilai | Bobot | Capaian | Nilai |
| 1. | Perencanaan Kinerja | 30,00 | 89,29% | 26,79 | 30,00 | 90,00% | 27,00 | 30,00 | 87,00% | 26,10 |
| 2. | Pengukuran Kinerja | 25,00 | 72,50% | 20,94 | 30,00 | 92,00% | 27,60 | 30,00 | 80,00% | 24,00 |
| 3. | Pelaporan Kinerja | 15,00 | 88,64% | 13,30 | 15,00 | 92,00% | 13,80 | 15,00 | 84,00% | 12,60 |
| 4. | Evaluasi Internal | 10,00 | 82,50% | 8,25 | 25,00 | 87,00% | 21,75 | 25,00 | 84,00% | 21,00 |
| 5. | Capaian Kinerja | 20,00 | 71,92% | 14,38 | | | | | | |
| Nilai Hasil Evaluasi | | 100,00 | 83,65% | 83,65 | 100,00 | 90,15% | 90,15 | 100,00 | 83,70% | 83,70 |
| Tingkat Akuntabilitas Kinerja | | A Memuaskan | | | AA Sangat Memuaskan | | | Memuaskan | | |

Sumber: Data diolah, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi. Capaian hasil evaluasi SAKIP Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 sebesar 83,70% mengalami penurunan secara signifikan sebesar 6,45% dari evaluasi SAKIP Tahun 2022 sebesar 90,15% dan mengalami peningkatan sebesar 0,5% dari evaluasi SAKIP Tahun 2021 sebesar 83,65%.

Jika diamati lebih lanjut, tabel hasil evaluasi implementasi SAKIP selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2023, 2022, dan 2021, terdapat beberapa perubahan nilai pada aspek perencanaan, aspek pengukuran, aspek pelaporan, dan aspek evaluasi kinerja, serta aspek capaian kinerja. Dilihat dari aspek perencanaan kerja, terlihat bahwa nilai capaian mengalami perubahan kenaikan dan penurunan selama tiga tahun. Nilai capaian perencanaan kinerja tahun 2022 mengalami kenaikan sekitar 0.21 poin jika dibandingkan nilai capaian tahun 2021. Namun, nilai ini mengalami penurunan pada tahun 2023 sekitar 0.90 poin dari nilai tahun 2021 atau mengalami penurunan sekitar 0.69 poin jika dibandingkan nilai tahun 2021. Aspek pengukuran kinerja meningkat dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2022, tetapi mengalami penurunan nilai pada tahun 2023 jika dibandingkan dengan nilai capaian tahun 2022 atau mengalami kenaikan jika dibandingkan nilai capaian tahun 2021. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai upaya yang dilakukan Perwakilan BPKP

Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan indikator pengukuran kinerja. Pelaporan kinerja meningkat secara stabil dari tahun 2021 ke tahun 2022 dari 13.30 poin menjadi 13.80 poin, dan mengalami sedikit penurunan nilai di tahun 2023 menjadi 12.60 poin. Aspek evaluasi akuntabilitas kinerja internal meningkat signifikan tahun 2021 ke tahun 2022, dengan nilai sekitar 13.50 poin tahun 2022. Namun, nilai evaluasi akuntabilitas kinerja internal mengalami penurunan nilai sekitar 0.75 poin pada tahun 2023. Aspek capaian kinerja tidak dapat dibandingkan karena aspek tersebut hanya dilakukan penilaian pada tahun 2021. Meskipun terjadi fluktuasi kenaikan maupun penurunan nilai setiap aspek yang dinilai, nilai SAKIP secara kumulatif menunjukkan kinerja Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat telah berkembang dengan baik selama tiga tahun. Kondisi ini menunjukkan upaya peningkatan efektivitas dan akuntabilitas kinerja organisasi. Meskipun terdapat perkembangan yang baik terhadap implementasi SAKIP, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat perlu melakukan analisis dan evaluasi serta melakukan upaya perbaikan terhadap nilai capaian SAKIP 2023 yang merosot cukup signifikan jika dibandingkan nilai capaian SAKIP tahun 2022.

Secara umum, penurunan hasil evaluasi SAKIP tahun 2023 dibandingkan tahun 2022 disebabkan oleh penyesuaian terhadap hasil evaluasi dan rekomendasi Kemenpan RB melalui Surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan Kemenpan RB Tahun 2022 Nomor B/717/AA.05/2022 perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022 dan adanya kesepakatan perubahan pengakuan antara Biro MKOT dan Inspektorat terkait penghargaan dan inovasi.

Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pengukuran SAKIP di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

Teknologi informasi dimanfaatkan untuk mendukung sistem operasional dan pengelolaan berbagai kegiatan institusi, termasuk pemerintahan, untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara cepat dan akurat. Pemanfaatan teknologi informasi diyakini mampu mempersingkat alur kerja birokrasi pemerintahan termasuk digunakan pemerintah sebagai media komunikasi dengan masyarakat untuk menampung aspirasi masyarakat. Teknologi informasi juga digunakan sebagai media pemantauan dan pengawasan kinerja pemerintah.

BPKP menciptakan inovasi E-SAKIP BPKP sebagai teknologi informasi berbasis elektronik untuk mendukung pelaksanaan tata kelola pemerintahan di lingkungan kerja BPKP. Aplikasi E-SAKIP BPKP bertujuan untuk memudahkan proses pemantauan dan pengendalian kinerja termasuk penilaian atas penerapan SAKIP. Aplikasi E-SAKIP BPKP dapat diakses dengan alamat situs <https://citra.bpkp.go.id/esakip>. Penggunaan aplikasi E-SAKIP digunakan sejak tahun 2022. Sebelum tahun 2022, penilaian mandiri (*self assessment*) maupun evaluasi SAKIP dilakukan secara manual dengan cara melakukan penginputan

data indikator kinerja di Microsoft Excel dan mengupload dokumen bukti dukung di google drive.

Aplikasi E-SAKIP BPKP merupakan aplikasi berbasis website, sehingga dapat diakses dimanapun dan kapanpun oleh user di lingkungan kerja BPKP dengan menggunakan jaringan internet. Setiap unit kerja BPKP memiliki username dan password masing-masing untuk login. Aplikasi E-SAKIP BPKP digunakan untuk mengukur kinerja dan melakukan penilaian mandiri (*self assessment*) SAKIP di lingkungan kerja BPKP. Unit kerja BPKP dapat menambahkan/mengubah data penilaian mandiri (*self assessment*) SAKIP mulai dari tahap perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja. Data yang telah di-input unit kerja menjadi *database* BPKP masing-masing, serta dapat dilihat atau diubah pada tahun-tahun berikutnya.

Aplikasi E-SAKIP BPKP juga digunakan oleh Inspektorat BPKP untuk menilai dan mengevaluasi implementasi SAKIP seluruh unit kerja BPKP dengan melakukan penilaian dan pengecekan dokumen hasil *self assessment* SAKIP unit kerja. Aplikasi E-SAKIP juga digunakan sebagai media untuk mengunggah Berita Acara dan Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP.

Efektivitas Pelaksanaan SAKIP di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

Kajian efektivitas dalam penelitian ini menggunakan teori Duncan dengan 3 (tiga) dimensi efektivitas sebagai berikut:

1) Pencapaian Tujuan

Secara umum, tujuan SAKIP yaitu untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat mewujudkan pemerintah yang baik dan terpercaya terhadap keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan misi organisasi, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Peran pimpinan instansi dan keterlibatan pegawai sangat diperlukan dalam menyelenggarakan SAKIP. Ketepatan waktu dan penentuan sasaran yang tepat membantu penyelenggara SAKIP dalam membuat keputusan dan pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan yang berkenaan dengan waktu penyampaian laporan diketahui bahwa BPKP Sumbar selalu berupaya untuk menyampaikan kewajiban penyampaian laporan triwulanan dan tahunan terkait SAKIP sebelum tenggat waktu penyampaian. Jika dilihat dari capaian kinerja BPKP Sumbar selama tahun 2021-2023, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagian besar mencapai target yang ditetapkan. Secara umum, untuk dimensi pencapaian sasaran yang ditargetkan dalam pencapaian tujuan tercapai sesuai target.

2) Integrasi

Definisi dimensi integrasi berarti pengukuran terhadap tingkat kemampuan organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus, dan juga komunikasi dengan

berbagai organisasi/unit kerja BPKP lainnya. Secara proses dan prosedur dalam melakukan sosialisasi, terkait pelaksanaan SAKIP di BPKP Sumbar sudah berjalan dengan baik. BPKP Sumbar selalu mengikuti sosialisasi pedoman sebelum dilakukan penilaian mandiri SAKIP. Selain itu, pegawai yang ditugaskan menangani SAKIP yang dilaksanakan oleh Inspektorat BPKP, selalu berkomunikasi dengan Tim Inspektorat BPKP yang mengevaluasi SAKIP BPKP Sumbar. Komunikasi dua arah selalu apabila terdapat kekurangan dan klarifikasi data dan dokumen yang dibutuhkan selama evaluasi SAKIP. Sosialisasi terkait gambaran umum SAKIP hanya diberikan kepada pegawai tertentu yang ditugaskan menangani SAKIP, sedangkan idealnya pemahaman terkait SAKIP dan akuntabilitas kinerja diberikan kepada semua pegawai.

3) Adaptasi

Seiring berjalannya waktu, telah banyak terjadi perubahan terkait mengalami perubahan dan organisasi harus mampu menyesuaikan dengan perubahan yang ada agar tetap bertahan karena perubahan akan terus berlangsung tidak bisa ditahan apalagi dihentikan. Keberhasilan perubahan dapat terjadi apabila perubahan itu diantisipasi oleh organisasi dengan melakukan adaptasi.

Teori efektivitas Duncan dilihat dari dimensi adaptasi menyatakan bahwa tolak ukur efektivitas yaitu ketersediaan sarana dan prasarana serta peningkatan sumber daya manusia. Ketersediaan sarana dan prasarana di BPKP Sumbar berupa peralatan dan perlengkapan kantor sudah memadai, termasuk penggunaan aplikasi berbasis teknologi informasi dalam operasionalisasi kantor sehari-hari dalam mendukung tugas pegawai. Penggunaan aplikasi berbasis teknologi informasi juga digunakan dalam penilaian dan evaluasi SAKIP. Namun, apabila dilihat dari sisi kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki BPKP Sumbar sudah memadai, tetapi dari sisi kualitas sumber daya manusia masih belum memadai karena masih terdapat pegawai yang menangani SAKIP memperoleh pelatihan dan pendidikan terkait SAKIP dan/atau akuntabilitas kinerja.

Faktor yang Mempengaruhi Penerapan SAKIP di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

Keselarasannya antara kebijakan SAKIP, permasalahan strategis yang dihadapi BPKP, dan indikator outcome memberikan landasan yang kuat bagi pengelolaan kinerja yang berfokus pada penyelesaian permasalahan dan pencapaian hasil yang diinginkan. Proses pengukuran kinerja terkait dapat membantu instansi pemerintah mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau optimalisasi guna meningkatkan dampak positif kepada masyarakat. Selain itu, transparansi dalam mengidentifikasi kebijakan dan indikator kinerja juga dapat mendorong peningkatan akuntabilitas dan keterlibatan pemangku kepentingan. Khusus di BPKP Sumbar, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

penerapan SAKIP di BPKP Sumbang antara lain:

1) Tidak adanya Sistem Rewarding and Punishment bagi Pegawai dan Unit Kerja

Masih rendahnya motivasi di kalangan pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan kurangnya sistem penghargaan yang secara langsung mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan. Adanya sistem penghargaan merupakan suatu bentuk penghargaan atau insentif yang diberikan kepada individu, tim atau unit kerja yang mencapai kinerja luar biasa atau melebihi harapan. Sebaliknya, sistem punishment merupakan suatu bentuk tindakan korektif yang diberikan kepada individu atau tim maupun kepada unit kerja yang tidak mencapai kinerja yang diharapkan. Sistem reward and punishment yang diterapkan di BPKP Sumbang hanya terkait pelaksanaan disiplin kehadiran kerja dan pelanggaran perilaku yang tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Saat ini, di BPKP pengukuran kinerja belum dijadikan dasar dalam pemberian *reward and punishment* baik pemberian *reward and punishment* kepada individu pegawai maupun kepada unit kerja di lingkungan BPKP. Tidak adanya *sistem reward and punishment* bagi pegawai mengakibatkan ketidakjelasan mengenai konsekuensi dari kinerja baik atau buruk.

Ketidakjelasan konsekuensi ini menimbulkan dampak negatif terhadap motivasi pegawai maupun unit kerja. Tanpa adanya *sistem rewarding and punishment* yang memberikan apresiasi atau pengakuan terhadap kinerja unggul yang dilakukan oleh pegawai maupun unit kerja, sehingga pegawai maupun unit kerja di BPKP tidak termotivasi memberikan kinerja yang terbaik. Di sisi lain, tanpa konsekuensi yang jelas terhadap kinerja yang kurang memuaskan, mengakibatkan pegawai maupun unit kerja di BPKP kurang merasa bertanggung jawab atas ketidaktercapaian tujuan organisasi.

2) Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Alasan utama rendahnya kualitas SDM adalah kurangnya pemberian pelatihan terkait SAKIP dan akuntabilitas kinerja kepada pegawai. Akibatnya, produktivitas dan efisiensi pegawai menurun karena keterampilan mereka yang belum dikembangkan. Selain itu, tidak adanya pelatihan juga menghambat kapasitas pegawai untuk berpikir kreatif dan menciptakan terobosan ketika menghadapi situasi dan tantangan. Hal ini mengakibatkan pegawai mengalami kesulitan untuk selalu mengikuti perkembangan terkini di bidangnya masing-masing dan dapat menghambat kapasitas mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis.

Untuk mengatasi hambatan ini, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat perlu mempersiapkan pengembangan dan pelatihan SDM, dengan mengikutkan pegawai dalam pelatihan yang relevan. Hal ini sejalan dengan rekomendasi yang disampaikan oleh Inspektorat BPKP dalam Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2022

pada Unit Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dengan Nomor PE.09/LHP-390.11/IN/1/2022 tanggal 29 Desember 2022 yang menyatakan agar Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat melakukan peningkatan mutu SDM melalui usulan pendidikan pelatihan (diklat), maupun Program Pelatihan Mandiri (PPM) terkait materi pelaksanaan SAKIP dan akuntabilitas kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa capaian SAKIP Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2021 hingga 2023 mengalami fluktuasi, dengan peningkatan pada tahun 2022 namun penurunan kembali pada tahun 2023. Meskipun capaian ini telah sesuai dengan komponen SAKIP yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, masih terdapat beberapa catatan perbaikan, terutama dalam penetapan target kinerja yang belum menantang dan rumusan IKK yang belum spesifik. SAKIP Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat telah efektif dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah, sesuai dengan teori efektivitas Duncan. Penggunaan teknologi informasi, khususnya aplikasi E-SAKIP BPKP, telah membantu dalam pengukuran dan evaluasi kinerja. Namun, faktor yang mempengaruhi penerapan SAKIP antara lain adalah sistem rewarding and punishment yang belum optimal dan kurangnya pelatihan bagi SDM terkait SAKIP dan akuntabilitas kinerja, yang menghambat efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Disarankan agar Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat terus konsisten menggunakan aplikasi E-SAKIP BPKP dalam penilaian dan evaluasi SAKIP, serta menyusun kebijakan sistem reward and punishment yang jelas bagi pegawai. Selain itu, perlu ada peningkatan mutu SDM melalui pelaksanaan bimbingan teknis terkait SAKIP dan akuntabilitas kinerja secara rutin. Penelitian di masa depan sebaiknya melibatkan semua pihak terkait dalam wawancara untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif, serta mempertimbangkan penelitian pada instansi pemerintah pusat atau vertikal dan pengujian faktor-faktor lain yang mempengaruhi penerapan SAKIP.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmoko, Hindri. 2014. Evaluasi Sistem Pengukuran Kinerja Pemerintah Pusat di Indonesia. <http://www.bppk.kemenkeu.go.id>.
- Christy Yunita, dkk. (2017). Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintah Daerah Kota Bandung (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; Bagian Umum dan Perlengkapan dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik). *Jurnal Akuntansi Maranatha*.
- Febiani, I., Irianto, G. dan Purwanti, L. 2016. Determinasn Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*.

- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Indrawijaya, A.I. 2014. *Teori, Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- La Ode Muhammad Elwan, Muhammad Yusuf, & La Ode Herman Halika. (2022). MINING POLICY CONFLICT: Recruitment of Local Workers in Morosi Industrial Estate, Konawe Regency, Southeast Sulawesi. *Journal Publicuho*, 5(3), 626–642.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i3.18>
- Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2022 pada Unit Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dengan Nomor PE.09/LHP-390.11/IN/1/2022 tanggal 29 Desember 2022.
- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mahmudi, 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Nurhikma. 2021. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Aparatur Pemerintah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual sebagai Variabel Moderating (Studi pada SKPD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa). (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar: Gowa).
- Palenga, F. (2017). *Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah)*. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*
- Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.*
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.*
- Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.*
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.*
- Surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan Kemempaan RB Tahun 2022 Nomor B/717/AA.05/2022.
- Susang dkk. 2019. Analisis Implementasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Kupang. *Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas*, Januari 2019, Vol. 7, No.1, hal 21 – 33.
- Suyanto, Ph.D. 2010. *Model Pembinaan Pendidikan Karakter di Lingkungan Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Nasional.
- Yusrianti dkk. 2015. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 1.
- Ratminto, & Winarsih. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta.
- Resfiana, R. 2019. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *JESS (Journal of Education on Social Science)*.
- Riyadi, W. dan E. Kurnadi. 2020. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Penganggaran dan Pengawasan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Sindang Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*.