

Faktor penghambat penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo

Nisak Hargani*, Tri Murwaningsih, Nur Rahmi Akbarini

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: nisakhargani@student.uns.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi hasil penilaian SAKIP dan (2) untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan hasil penilaian SAKIP. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus deskriptif kualitatif dengan sumber data primer berupa wawancara dan observasi serta data sekunder berupa dokumen terkait SAKIP. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling dan snowball sampling. Penelitian ini menggunakan analisis data interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil dari penelitian ini adalah (1) faktor-faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya hasil penilaian SAKIP pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo antara lain adalah kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP, kurangnya komitmen dari pejabat daerah, dan tidak adanya sistem perencanaan, penganggaran, dan manajemen kinerja yang terpadu; (3) Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan hasil penilaian SAKIP antara lain dengan mengadakan coaching Clinic dan pelatihan SAKIP, membangun budaya kinerja, dan menindaklanjuti rekomendasi pembuatan aplikasi SAKIP.

Kata kunci : instansi pemerintah; kinerja; pengendalian; sakip

Abstract

The objectives of this study are (1) to determine the factors that influence the results of the SAKIP assessment and (2) to determine the efforts made in improving the results of the SAKIP assessment. This research is a qualitative descriptive case study with primary data sources from interviews and observations and secondary data from documents related to SAKIP. Sampling was done by purposive sampling and snowball sampling. This study uses interactive data analysis, including data reduction, data presentation, and drawing conclusions and verification. The results of this study are (1) the factors that influence the less than optimal results of the SAKIP assessment at the Regional Secretariat of Sukoharjo Regency include the lack of employee understanding of SAKIP, lack of commitment from local officials, and the absence of an integrated planning, budgeting, and performance management system; (3) the efforts made to improve the results of the SAKIP assessment include holding a coaching clinic and SAKIP training, building a performance culture, and following up on recommendations for making SAKIP applications.

Keywords: government agencies; performance; control; SAKIP

Received August 11, 2022; Revised August 24, 2022; Accepted August 29, 2022;
Published Online July 02, 2023

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i4.64455>

**Corresponding author*

Citation in APA style: Hargani, N., Murwaningsih, T., & Akbarini, N.R. (2023). Faktor penghambat penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 7(4), 291-297. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i4.64455>

Pendahuluan

Pada semua organisasi baik swasta maupun pemerintah, perlu adanya kegiatan manajemen. Kegiatan manajemen meliputi fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), serta pengawasan (*controlling*). Fungsi pengawasan sering disebut fungsi pengendalian yang merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan prosedur pengukuran terhadap rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Fungsi pengendalian bertujuan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja yang telah dilakukan, apabila belum maksimal akan dapat digunakan sebagai evaluasi sehingga diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi. Pengendalian manajemen merupakan kegiatan sistematis yang dilakukan dengan membandingkan standar, tujuan dan rencana yang sudah ditentukan dengan kinerja yang sudah dilakukan apakah sudah sesuai atau belum, serta dapat digunakan untuk mengambil tindakan perbaikan (Firmansyah & Mahardika, 2018). Kegiatan pengendalian menurut Japina (2017) terdiri dari beberapa proses antara lain adalah melakukan perencanaan yang harus dilakukan, berkoordinasi dengan beberapa organisasi yang melakukan aktivitas, mengkomunikasikan informasi, melakukan evaluasi, melakukan tindakan yang harus diambil, serta mempengaruhi orang untuk mengubah perilaku. Adapun proses dari kegiatan pengendalian manajemen meliputi: menentukan hal yang dikendalikan, menentukan alat pengukur, melakukan pengukuran, analisis atau evaluasi (Maryati, 2015). Pelaksanaan pengendalian manajemen tersebut memberikan manfaat bagi organisasi, seperti dapat menghindari dari adanya penyimpangan baik penyimpangan *input* kuantitas dan kualitas bahan, uang, peralatan, fasilitas, informasi, maupun staff; memberikan pengawasan terhadap aktivitas; dapat mengawasi *output* (standar produk); meningkatkan efisiensi kerja; meningkatkan kuantitas serta kualitas hasil kerja; meningkatkan keuntungan organisasi; membantu menemukan permasalahan; membantu mencapai target yang diharapkan, serta dapat meningkatkan semangat kerja (Wijaya & Rifai, 2016; Maryati, 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut, pengendalian manajemen merupakan cara atau upaya terstruktur yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program pada organisasi, berdasarkan hasil tersebut akan digunakan sebagai bahan evaluasi untuk upaya perbaikan kedepannya.

Pada sektor pemerintah, terdapat sistem yang dapat digunakan sebagai pengendalian manajemen yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan sistem yang digunakan untuk mengetahui kemampuan instansi pemerintah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan, dalam upaya meningkatkan pelaksanaan kegiatan pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, dan bertanggung jawab serta pemerintahan yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Implementasi SAKIP berawal dari adanya Instruksi Presiden No.7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada masa B.J. Habibie menjabat menjadi presiden. Instruksi tersebut merupakan perwujudan dari adanya TAP MPR No. IX/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Pada Inpres No.7 Tahun 1999 menginstruksikan instansi pemerintah untuk melaksanakan akuntabilitas sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan misi dan tujuan organisasi (Instruksi Presiden No.7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 1999). Pada tahun 2014, diterbitkan Perpres No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan diterbitkannya perpres tersebut maka Inpres No. 7 Tahun 1999 dinyatakan sudah tidak berlaku. Pada Perpres No.29 Tahun 2014 dijelaskan bahwa SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Pelaksanaan SAKIP meliputi tahap a) rencana strategis, b) perjanjian kinerja, c) pengukuran kinerja, d) pengelolaan data kinerja, e) pelaporan kinerja, f) reviu dan evaluasi kinerja (Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 2014). Pada implementasi SAKIP terdapat tahap pengukuran dan evaluasi kinerja. Pengukuran dan evaluasi kinerja tersebut mendukung pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), contohnya untuk mencegah adanya penyimpangan (Lukito, 2014), seperti pada manfaat pengendalian manajemen yang dapat bermanfaat untuk mencegah adanya penyimpangan.

Pada akhir pelaksanaan SAKIP, setiap tahun pemerintah daerah membuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai laporan kepada Kementerian PAN RB atas

implementasi SAKIP. Selain itu, LKjIP juga digunakan sebagai bahan evaluasi implementasi SAKIP. Setelah dilakukan evaluasi SAKIP, Kementerian PANRB membuat Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang memuat informasi mengenai hasil penilaian, predikat nilai, serta rekomendasi-rekomendasi.

Pada implementasi SAKIP, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan SAKIP, antara lain meliputi kesadaran terhadap peraturan undang-undang, komitmen organisasi, peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), serta kurangnya pemahaman pegawai terkait dengan peraturan SAKIP (Tahir dkk., 2016; Azis, 2020). Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil penilaian SAKIP.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo, hasil penilaian atas evaluasi implementasi SAKIP, Kabupaten Sukoharjo mendapatkan predikat “CC” pada tahun 2016-2019, sedangkan pada tahun 2020 meningkat menjadi “B”. Perolehan hasil penilaian tersebut masih belum mencapai hasil maksimal. Berdasarkan Permen PANRB No. 12 Tahun 2015 tentang Evaluasi Atas Implementasi SAKIP (2015) masih terdapat kriteria BB, A, dan AA yang memiliki interpretasi berbeda pada masing-masing tingkatan, dimana kategori AA merupakan predikat yang paling tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan rumusan masalah, apa saja faktor yang mempengaruhi belum maksimalnya hasil penilaian SAKIP Kabupaten Sukoharjo ?, serta apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan hasil penilaian SAKIP ?

Dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui faktor yang mempengaruhi belum maksimalnya hasil penilaian SAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo, serta mengetahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan hasil penilaian SAKIP.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Organisasi, Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelbangda), dan Inspektorat Kabupaten Sukoharjo. Instansi tersebut tergabung menjadi Tim Pengampu SAKIP Kabupaten Sukoharjo. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Sumber data penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh dari wawancara dan observasi, dan data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan suatu hal tertentu, misalnya informan yang diwawancarai memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013).

Teknik uji validitas penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan melakukan wawancara terhadap beberapa informan yang berbeda yang dianggap memiliki sudut pandang berbeda, serta triangulasi metode dengan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji. Analisis data pada penelitian ini adalah analisis data interaktif dari Miles and Huberman (Sugiyono, 2013), menjelaskan bahwa analisis dilakukan pada saat pengumpulan data, dan setelah pengumpulan data, analisis data dilakukan secara interaktif dan terus-menerus hingga data jenuh.

Hasil dan pembahasan

Hasil penelitian

Berdasarkan dari penelitian, perolehan hasil penilaian SAKIP Kabupaten Sukoharjo dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1*Data nilai hasil evaluasi SAKIP Kab. Sukoharjo*

Tahun	Nilai	Kategori
2015	47,12	C
2016	50,66	CC
2017	52,96	CC
2018	57,10	CC
2019	57,84	CC
2020	60,07	B
2021	61,77	B

Berdasarkan tabel 1, disimpulkan bahwa hasil penilaian evaluasi SAKIP Kabupaten Sukoharjo masih belum mencapai maksimal. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi hasil penilaian SAKIP Kabupaten Sukoharjo yang belum maksimal antara lain meliputi:

1) Kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP

Kurangnya pemahaman pegawai disebabkan karena adanya mutasi jabatan struktural pada bagian perencanaan yang merupakan bagian yang sangat erat hubungannya dengan pelaksanaan SAKIP, karena perencanaan menjadi salah satu komponen dalam SAKIP. Pegawai baru yang menduduki jabatan kurang paham dengan peraturan penyelenggaraan SAKIP, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kualitas dokumen perencanaan. Selain mutasi jabatan, pelaksanaan diklat yang terbatas juga menjadi pemahaman SDM kurang. Terbatasnya pelaksanaan diklat disebabkan oleh terbatasnya anggaran untuk pelaksanaan, serta terkendala adanya pandemi Covid-19.

2) Kurangnya komitmen dari perangkat daerah

Keberhasilan implementasi SAKIP didukung dengan keberhasilan dari OPD, sehingga OPD harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap implementasi SAKIP. Komitmen diartikan sebagai tekad organisasi dalam penyelenggaraan SAKIP. Wujud dari komitmen dapat berupa kesadaran akan pekerjaan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan akan mencapai hasil yang maksimal. Hal tersebut akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Pada penelitian yang dilakukan, komitmen perangkat daerah pada OPD Kabupaten Sukoharjo dinilai masih kurang. Hal ini dilihat dari keterlibatan pimpinan dalam implementasi SAKIP, serta kesadaran pegawai terhadap pekerjaannya.

3) Belum adanya sistem perencanaan, penganggaran, dan manajemen kinerja yang terintegrasi SAKIP merupakan sistem yang saling terintegrasi antara perencanaan, penganggaran, dan manajemen kinerja, sehingga keberhasilan penerapan SAKIP perlu didukung oleh kegiatan-kegiatan tersebut. Adapun rekomendasi dari Kementerian PANRB adalah dengan mengembangkan sistem atau aplikasi untuk pengelolaan SAKIP di Kabupaten Sukoharjo.

Adapun upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo untuk meningkatkan hasil penilaian SAKIP adalah sebagai berikut:

4) Mengadakan *coaching clinic* dan diklat SAKIP

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan SAKIP dari aspek SDM adalah dengan mengadakan *coaching clinic* dan diklat SAKIP. *Coaching clinic* merupakan kolaborasi dari Tim Pengampu SAKIP yaitu Bagian Organisasi, Bappelbangda, dan Inspektorat. *Coaching clinic* digunakan sebagai wadah untuk berkonsultasi OPD dan pendampingan terhadap penerapan SAKIP, sehingga akan membentuk kesamaan pemahaman antar OPD dan diharapkan dapat meningkatkan hasil penilaian SAKIP Pemerintah Kabupaten Sukoharjo. *Coaching clinic* merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dokumen-dokumen SAKIP. Selain hal tersebut, upaya yang dilakukan adalah dengan mengadakan diklat SAKIP untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam membuat dokumen-dokumen SAKIP. Terdapat 2 jenis pelaksanaan diklat SAKIP, yaitu pemerintah daerah mengajukan usulan diklat kepada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) dengan mengundang narasumber dari BKPSDM provinsi atau dengan mengirimkan pegawai untuk mengikuti diklat.

5) Memberikan *reward and punishment*

Keberhasilan implementasi SAKIP didukung oleh semua elemen pada pemerintahan, Masing-masing pegawai harus memiliki sikap sadar bahwa kinerja yang dilakukan adalah mendukung dalam tercapainya tujuan organisasi, yang tentu akan berdampak pada peningkatan penerapan SAKIP. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan *reward* dan *punishment* berbasis kinerja berdasarkan kinerja yang diinput pada aplikasi E-Kinerja. *Reward* diberikan dalam bentuk tunjangan kepada pegawai.

6) Menindaklanjuti rekomendasi pembuatan aplikasi SAKIP

Setiap akhir pelaksanaan SAKIP, terdapat Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Pada LHE tersebut memuat informasi hasil penilaian SAKIP, serta rekomendasi-rekomendasi dari Kementerian PANRB. Rekomendasi dari Kementerian PANRB adalah mengembangkan aplikasi SAKIP yang digunakan di lingkungan Pemkab Sukoharjo.

Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi belum maksimalnya hasil penilaian SAKIP Pemerintah Kabupaten Sukoharjo antara lain adalah:

1) Kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP

Keberhasilan penerapan SAKIP didukung oleh pemahaman pegawai. Kurangnya pemahaman tersebut disebabkan karena adanya mutasi jabatan struktural pada bagian perencanaan. Mutasi menurut Asrul dkk. (2020) merupakan perubahan jabatan struktural pada suatu instansi baik perubahan secara vertikal maupun secara horizontal. Pegawai yang hanya menguasai pekerjaan yang sering dilakukan, apabila mengalami mutasi jabatan akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan pekerjaan yang baru (Ruscitasari, 2019). Mulianti (2022) menyampaikan bahwa mutasi pegawai baik di dalam maupun luar instansi, dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Penurunan kinerja tersebut akan berpengaruh terhadap kualitas dokumen perencanaan yang termasuk dalam komponen penilaian SAKIP. Selain itu, pelaksanaan diklat yang terbatas juga menjadi penyebab kurangnya pemahaman SAKIP pada pegawai. Terbatasnya diklat disebabkan karena terbatasnya anggaran untuk penyelenggaraan diklat serta terkendala pandemi Covid-19.

2) Kurangnya komitmen dari perangkat daerah

Komitmen perangkat daerah diartikan sebagai sikap dan tekad organisasi untuk mewujudkan penyelenggaraan SAKIP yang efektif, komitmen dapat berbentuk kebijakan, alokasi anggaran, ataupun insentif. Hal tersebut dikarenakan keberhasilan penyelenggaraan SAKIP dipengaruhi oleh kebijakan yang dibuat oleh pimpinan perangkat daerah yang didukung dengan adanya alokasi anggaran yang dapat digunakan sebagai insentif kepada pegawai yang berhasil dalam penyelenggaraan SAKIP (Betta & Arza, 2020). Komitmen juga dapat terbentuk pada individu dalam organisasi, apabila individu tersebut sadar dengan hak dan kewajibannya tanpa melihat jabatan atau kedudukan masing-masing, karena untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan kerjasama seluruh anggota organisasi (Atarwaman, 2015). Menurut Mowday yang dikutip dari artikel Betta dan Arza (2020) bahwa komitmen organisasi dibangun karena adanya 3 sikap yang saling berhubungan, yaitu a) Identifikasi, dimana anggota organisasi paham tujuan organisasi, b) Keterlibatan, serta c) Loyalitas.

3) Belum adanya sistem perencanaan, penganggaran, dan manajemen kinerja yang terintegrasi. SAKIP merupakan sistem yang erat hubungannya dengan kegiatan perencanaan, penganggaran, dan manajemen kinerja. Hal tersebut sama dengan pernyataan Asmoko yang dikutip oleh Salem dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa SAKIP adalah sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja yang saling terintegrasi. Rekomendasi Kementerian PANRB terhadap penerapan SAKIP Kab. Sukoharjo adalah dengan mengembangkan aplikasi untuk pengelolaan SAKIP.

Upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah Sukoharjo dalam meningkatkan hasil penilaian SAKIP adalah sebagai berikut:

4) Mengadakan *coaching clinic* dan diklat SAKIP.

Coaching clinic merupakan upaya yang dilakukan dengan mekanisme konsultasi dari OPD kepada mentor yaitu Tim Pengampu SAKIP, sehingga hal-hal yang belum dipahami oleh masing-masing OPD dapat ditanyakan kepada Tim Pengampu SAKIP. *Coaching clinic* bertujuan untuk

memberikan pemahaman terkait dengan peraturan penerapan SAKIP, serta terkait penyusunan dokumen-dokumen SAKIP baik perencanaan hingga pelaporan. Diharapkan dengan adanya *coaching clinic* ini akan membantu kesulitan pegawai dalam implementasi SAKIP, sehingga akan dapat meningkatkan implementasi SAKIP Kabupaten Sukoharjo.

Selain *coaching clinic*, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman pegawai adalah dengan mengadakan diklat SAKIP. Pojoh dkk. (2014) menjelaskan diklat adalah usaha yang dimaksudkan agar pegawai dapat memperbaiki serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap serta keahliannya dalam menjalankan pekerjaan, yang diharapkan dengan adanya diklat tersebut dapat memperbaiki kinerja pegawai. Pelaksanaan diklat SAKIP untuk pegawai diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, dengan memberikan pemahaman terkait dengan peraturan SAKIP serta keterampilan dalam penyusunan dokumen-dokumen SAKIP dari dokumen perencanaan hingga pelaporan.

5) Memberikan *reward and punishment*

Keberhasilan implementasi SAKIP didukung dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah memberikan *reward and punishment*. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, menurut Graham yang dikutip oleh Wijayanti (2013) dapat dikembangkan melalui penerapan praktik manajemen berbasis kinerja, dapat dengan mengembangkan visi dan misi yang mudah dipahami oleh pegawai, membangun iklim kerja yang dapat membangun kreativitas pegawai, serta menerapkan sistem *reward* yang didasarkan pada kinerja pegawai. Upaya dalam membentuk budaya kinerja pada Pemerintah Kabupaten Sukoharjo adalah dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja sebagai dasar dalam memberikan *reward* atau imbalan atas kinerja yang dilakukan.

6) Menindaklanjuti rekomendasi pembuatan aplikasi

Evaluasi dari Kementerian PANRB terkait dengan implementasi SAKIP, akan mengeluarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang berisi informasi hasil penilaian SAKIP, serta rekomendasi kepada pemerintah daerah yang bertujuan untuk memberikan saran agar dapat meningkatkan kinerja dan implementasi SAKIP pada pemerintah daerah. Seperti yang disampaikan oleh Firmansyah & Mahardika (2018) bahwa pengendalian manajemen terdapat tindakan perbaikan terhadap hal-hal yang belum sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Adapun rekomendasi dari Kementerian PANRB adalah mengembangkan aplikasi SAKIP yang digunakan pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo. Penggunaan aplikasi dalam implementasi SAKIP bertujuan agar kegiatan dan dokumen-dokumen SAKIP dapat terintegrasi dalam satu aplikasi, sehingga dapat digunakan pengambilan keputusan, dapat diakses secara *realtime*. Hal ini sama dengan hasil penelitian Wardhani dkk. (2021), bahwa strategi yang digunakan untuk meningkatkan implementasi SAKIP, salah satunya dengan mengintegrasikan sistem informasi.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi belum maksimalnya hasil penilaian SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Sukoharjo antara lain kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP, kurangnya komitmen dari perangkat daerah, serta belum adanya sistem perencanaan, penganggaran, dan manajemen kinerja yang terintegrasi. Selain itu upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo untuk meningkatkan hasil penilaian SAKIP antara lain mengadakan *coaching clinic* dan diklat SAKIP, membangun budaya kinerja, serta menindaklanjuti rekomendasi pembuatan aplikasi.

Daftar Pustaka

- Asrul, M., Burhanuddin, B., & Abdi, A. (2020). Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural Di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. Kolaborasi: *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2). 265-278

- Atarwaman, R. J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Ambon. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 5(2)
- Azis, M. I. (2020). Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ekonomika*. 11(1). 51-62.
- Betta, A., & Arza, J. I. (2020). Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Wahana Riset Akuntansi*, 8(1). 24-34.
- Firmansyah, M.A., & Mahardika, B.W. (2018). Pengantar Manajemen. Deepublish.
- Instruksi Presiden No.7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (1999).
- Japina, H. (2017). Pengendalian Manajemen atas Sistem Informasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(1). 25-32.
- Lukito, P. K. (2014). *Membumikan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik: Tantangan Berdemokrasi ke Depan*. Grasindo Widiasarana Indonesia.
- Maryati. (2015). *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN.
- Mulianti, D. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya. *Jurnal Revolusi Indonesia*, 2(3), 254-263
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (2015).
- Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (2014).
- Pojoh, T. P., Tewal, B., & Moniharapon, S. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4)
- Ruscitasari, Z. (2019). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 16(2)
- Salem, R., Sompia, A.T., & Muharram, S. (2021). Urgency Analysis and Identification of Weakness in Implementation of Accountability System Performance of Government Institutions (SAKIP) Tanah Bumbu Regency 2015-2019. *International Journal of Politic, Public and Environment*, 1(1), 1-10.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tahir. H. K., Poputra. A. G., & Warongan, J. D. L. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Accountability* 5(2). 37-51
- TAP MPR No. XI/ MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (1998)
- Wardhani, F.K., Salim, U., & Sudjatno. (2021) Strategy for Improving the Implementation of Performance Accountability System for Government Institution (SAKIP): A Case Study in the Directorate General of Human Settlements (Ditjen Cipta Karya), the Ministry of Public Works and Housing, Indonesia. *International Journal of Research and Review*. 8(4), 99-109.
- Wijaya, C., & Rifa'I, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Perdana Publishing
- Wijayanti, S. W. (2013). Budaya Kinerja Lembaga Pelayanan Publik: Analisis Budaya Kinerja Kementerian dan LPNK di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 9(2).