E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Analisis Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Kantor Camat Baso Kabupaten Agam

Dewi Putri Anika[1], Diah Permata[2]
[1]Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi, ciwiecanata@gmail.com
[2]Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi,
diahpermata01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kantor Camat Baso Kabupaten Agam, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasinya, menganalisis persepsi aparatur terhadap efektivitas SAKIP, serta merumuskan strategi peningkatan implementasi SAKIP. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi terhadap lima informan yang terdiri atas Sekretaris Kecamatan, Kepala Seksi, dan Kepala Subbagian. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso telah berjalan cukup baik melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja sehingga mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang lebih akuntabel dan terukur. Namun, implementasinya belum optimal karena pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan masih terbatas, keterlibatan aparatur belum merata, dan sebagian aparatur masih memandang SAKIP sebagai kewajiban administratif. Faktor pendukung implementasi meliputi regulasi yang jelas, komitmen pimpinan, dukungan pemerintah daerah, dokumen perencanaan yang terintegrasi, serta monitoring dan evaluasi secara berkala. Sementara itu, faktor penghambat mencakup kompetensi aparatur yang belum merata, keterbatasan pelatihan, sarana dan prasarana yang belum memadai, belum tersedianya sistem informasi kinerja yang terintegrasi, serta belum diterapkannya sistem *reward* dan *punishment* berbasis kinerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas aparatur, penguatan sistem informasi kinerja, optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi berbasis kinerja untuk meningkatkan efektivitas implementasi SAKIP.

Kata Kunci: *Implementasi SAKIP, Akuntabilitas Kinerja, Efektivitas SAKIP, Kantor Camat Baso.*

Abstract

This study aims to describe the implementation of the Government Agency Performance Accountability System (SAKIP) at the Baso District Office, Agam Regency, identify the supporting and inhibiting factors affecting its implementation, analyze civil servants' perceptions of its effectiveness, and formulatte strategy to improve its implementation. This research employed a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through interviews and documentation involving five key informants, including the District Secretary, Section Heads, and Subdivision Heads. Data were analyzed using the Miles and Huberman interactive model, consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing, while data validity was ensured through source and technique triangulation. The findings indicate that the implementation of SAKIP at the Baso District Office has been carried out adequately through the stages of planning, implementation, performance measurement, reporting, and evaluation, thereby supporting more accountable and measurable public administration. However, its implementation has not yet been optimal due to the limited utilization of evaluation results in organizational decision-making, uneven staff

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

participation, and the perception among some employees that SAKIP is merely an administrative requirement. Supporting factors include clear regulations, leadership commitment, support from the Agam Regency Government, integrated planning documents, and regular monitoring and evaluation. Meanwhile, the main obstacles consist of uneven staff competencies, limited training opportunities, inadequate facilities and infrastructure, the absence of an integrated performance information system, and the lack of a performance-based reward and punishment system. Therefore, enhancing staff capacity, strengthening the integrated performance information system, optimizing the use of evaluation results in decision-making, and implementing a performance-based reward and punishment system are recommended to improve the effectiveness of SAKIP implementation.

Keywords: *SAKIP Implementation, Performance Accountability, SAKIP Effectiveness, Baso Subdistrict.*

Corresponding Author:
Diah Permata

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi, diahpermata01@gmail.com

PENDAHULUAN

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2015 menegaskan bahwa penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu agenda utama dalam reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), pemerintahan yang bersih dan akuntabel, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Salah satu instrumen yang digunakan pemerintah untuk mencapai tujuan tersebut adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Melalui SAKIP, setiap instansi pemerintah dituntut untuk menerapkan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan, hingga evaluasi kinerja sehingga seluruh penggunaan sumber daya dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan berorientasi pada hasil.

Penerapan SAKIP di Indonesia diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa SAKIP merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai aktivitas, metode, dan prosedur yang digunakan untuk menetapkan target kinerja, mengukur capaian, mengelola data kinerja, serta menyusun laporan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah. Selanjutnya, pelaksanaan evaluasi SAKIP diperkuat melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Regulasi tersebut menekankan bahwa implementasi SAKIP tidak hanya berorientasi pada pemenuhan dokumen administrasi, tetapi juga pada keterkaitan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan program, evaluasi, serta pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Mahmudi (2015) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2021) menjelaskan bahwa implementasi SAKIP diharapkan mampu meningkatkan efektivitas organisasi pemerintah melalui penyusunan indikator kinerja yang terukur, pelaporan yang akuntabel, serta evaluasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan PermenPANRB Nomor 88 Tahun

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

2021, penerapan SAKIP yang optimal ditunjukkan dengan capaian kategori A (Memuaskan) atau AA (Sangat Memuaskan). Capaian tersebut menunjukkan bahwa instansi pemerintah telah mampu mengintegrasikan seluruh tahapan manajemen kinerja secara konsisten dan menjadikan hasil evaluasi sebagai dasar dalam penyempurnaan kebijakan maupun program kerja.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa Kecamatan sebagai perangkat daerah yang berinteraksi langsung dengan masyarakat memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi SAKIP pada tingkat kecamatan menjadi salah satu indikator efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Namun demikian, berbagai hasil evaluasi menunjukkan bahwa implementasi SAKIP pada tingkat perangkat daerah masih menghadapi berbagai kendala. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2021) dan Astuti dkk (2023) mengemukakan bahwa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tingkat perangkat daerah masih menghadapi berbagai kendala. Permasalahan tersebut meliputi kompetensi aparatur yang belum merata dalam memahami dan menerapkan manajemen kinerja, keterbatasan kemampuan dalam menyusun dokumen kinerja yang berkualitas, belum optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja organisasi, serta masih adanya persepsi bahwa SAKIP hanya merupakan kewajiban administratif untuk memenuhi tuntutan pelaporan.

Sesuai dengan Teori Edward III (1980), kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi SAKIP masih memerlukan penguatan melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan komitmen organisasi, serta optimalisasi fungsi evaluasi agar SAKIP dapat berperan sebagai instrumen manajemen kinerja yang efektif dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang kuntabel dan berorientasi pada hasil.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada Kantor Camat Baso Kabupaten Agam. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Baso dari Inspektorat Kabupaten Agam Tahun 2022–2024, nilai SAKIP Kantor Camat Baso mengalami peningkatan dari 76,25 pada tahun 2022 menjadi 76,55 pada tahun 2023 dan 78,55 pada tahun 2024. Meskipun mengalami peningkatan, capaian tersebut masih berada pada kategori BB (Sangat Baik) dan belum mencapai kategori ideal A (Memuaskan) atau AA (Sangat Memuaskan) sebagaimana ditetapkan dalam PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021.

Hasil evaluasi per komponen juga menunjukkan bahwa implementasi SAKIP belum sepenuhnya stabil. Komponen perencanaan kinerja mengalami perubahan kategori dari BB pada tahun 2022 menjadi B pada tahun 2023 sebelum meningkat menjadi A pada tahun 2024. Sementara itu, komponen evaluasi akuntabilitas kinerja masih berada pada kategori B (Baik) selama dua tahun terakhir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun penyelenggaraan SAKIP telah berjalan dengan baik, pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan kinerja organisasi masih belum optimal. Selain itu, konsistensi implementasi pada setiap tahapan SAKIP masih memerlukan penguatan agar seluruh proses manajemen kinerja dapat berjalan secara efektif.

Astuti dkk. (2023), Hasman dkk. (2023), serta Sabaryanto T. (2020) menunjukkan bahwa Penelitian mengenai implementasi SAKIP telah banyak dilakukan, namun sebagian besar penelitian lebih berfokus pada pengukuran tingkat implementasi atau capaian nilai evaluasi SAKIP. Penelitian yang mengkaji secara komprehensif proses implementasi, faktor pendukung dan penghambat, serta persepsi

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

aparatur terhadap efektivitas SAKIP pada tingkat kecamatan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai pelaksanaan SAKIP di tingkat kecamatan sebagai unit pelayanan publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kantor Camat Baso Kabupaten Agam, mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasinya, menganalisis persepsi aparatur mengenai efektivitas SAKIP, serta merumuskan rekomendasi yang dapat mendukung peningkatan kualitas implementasi SAKIP. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Kabupaten Agam, khususnya Kantor Camat Baso, dalam memperkuat penerapan manajemen kinerja sehingga penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih efektif, akuntabel, transparan, dan berorientasi pada hasil.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kantor Camat Baso Kabupaten Agam. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Baso, Kabupaten Agam, pada periode Maret 2025 hingga Juli 2026. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu individu yang dianggap memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam implementasi SAKIP. Kriteria informan meliputi: (1) terlibat dalam penyusunan dokumen SAKIP minimal dua tahun, (2) memahami implementasi SAKIP, dan (3) bersedia memberikan informasi yang diperlukan. Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian melibatkan lima informan yang terdiri atas satu orang Sekretaris Kecamatan sebagai informan kunci serta empat orang pejabat eselon IV (kepala seksi dan kepala subbagian) sebagai pelaksana SAKIP.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dengan para informan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, seperti Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), dokumen perencanaan, hasil evaluasi SAKIP, serta berbagai peraturan yang berkaitan dengan implementasi SAKIP. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai pelaksanaan SAKIP di Kantor Camat Baso.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (2018) yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan serta verifikasi kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, kemudian data disajikan dalam bentuk uraian naratif untuk memudahkan interpretasi. Tahap akhir dilakukan melalui penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan hubungan yang ditemukan selama proses analisis.

Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik sebagaimana dikemukakan oleh Denzin (1978). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan data dokumentasi. Selain itu, penelitian juga menerapkan member checking untuk mengonfirmasi hasil temuan kepada informan sehingga meningkatkan kredibilitas dan keabsahan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

A. Proses Implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso

1. Pemahaman Aparatur terhadap SAKIP

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki pemahaman yang relatif sama mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Informan memahami SAKIP sebagai sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan proses perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja sehingga setiap program dan kegiatan memiliki indikator, target, serta hasil yang dapat diukur dan dipertanggungjawabkan. Sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Kecamatan Baso:

> "*SAKIP merupakan sistem yang digunakan pemerintah untuk mengelola dan mengukur kinerja instansi. Jadi bukan hanya menyusun laporan, tetapi mulai dari perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, sampai pengukuran dan pelaporan hasilnya. Tujuan utamanya agar penggunaan anggaran dan kegiatan yang dilaksanakan benar-benar memberikan hasil yang dapat diukur dan dipertanggungjawabkan." (IF1)*

Pernyataan tersebut didukung oleh informan lain yang menyatakan bahwa SAKIP menjadi pedoman agar setiap program memiliki tujuan, indikator, dan target yang jelas sehingga pelaksanaan kegiatan lebih efektif dan akuntabel (IF2). Selain itu, Kasubbag Umum dan Kepegawaian juga menegaskan bahwa SAKIP memastikan setiap kegiatan dapat diukur hasilnya dan dipertanggungjawabkan sesuai target yang telah ditetapkan (IF5).

Temuan hasil wawancara diperkuat oleh hasil dokumentasi terhadap dokumen Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Individu (IKI), dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Dokumen tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan kinerja di Kantor Camat Baso telah mengacu pada tahapan utama SAKIP yang meliputi perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Kesesuaian antara hasil wawancara dan dokumentasi menunjukkan bahwa aparatur telah memahami konsep dasar SAKIP sebagai sistem manajemen kinerja yang terintegrasi. Meskipun demikian, peningkatan kapasitas aparatur masih diperlukan agar pemahaman tersebut dapat diimplementasikan secara lebih optimal dalam setiap proses penyelenggaraan pemerintahan.

2. Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyusunan dokumen perencanaan kinerja di Kantor Camat Baso dilakukan secara berjenjang dan terkoordinasi, dimulai dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Indikator Kinerja Utama (IKU), hingga Perjanjian Kinerja (PK). Seluruh dokumen tersebut disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Agam sehingga sasaran, indikator, dan program kerja tetap selaras dengan arah pembangunan daerah. Sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Kecamatan Baso:

"Prosesnya dimulai dari sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan daerah. Setiap seksi mengusulkan program dan kegiatan, kemudian disusun Renja yang mengacu pada Renstra. Setelah target dan kegiatan disepakati, dibuat Perjanjian Kinerja sebagai komitmen untuk mencapai target tersebut." (IF1)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh informan lain yang menjelaskan bahwa penyusunan dokumen dilakukan secara bertahap melalui usulan program dari masing-masing seksi, pembahasan bersama, serta asistensi dengan Bappeda dan Bagian Organisasi untuk memastikan kesesuaian sasaran strategis, indikator, dan target kinerja dengan dokumen pembangunan daerah (IF2, IF3, IF4, IF5).

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Hasil dokumentasi terhadap dokumen Renstra, Renja, IKU, dan Perjanjian Kinerja menunjukkan adanya keterkaitan yang berjenjang dengan RPJMD Kabupaten Agam. Dokumen tersebut juga memperlihatkan kesesuaian antara sasaran strategis, indikator kinerja, target, program, dan kegiatan sebagai bagian dari implementasi SAKIP. Kesesuaian antara hasil wawancara dan dokumentasi menunjukkan bahwa proses penyusunan dokumen perencanaan kinerja di Kantor Camat Baso telah dilaksanakan secara sistematis, bertahap, dan terkoordinasi sehingga mendukung keterpaduan perencanaan serta akuntabilitas kinerja organisasi.

3. Pengukuran dan Pelaporan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kinerja di Kantor Camat Baso dilakukan dengan membandingkan target yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja (PK) dengan realisasi capaian pada akhir periode pelaksanaan. Data capaian dikumpulkan dari masing-masing seksi, kemudian diverifikasi dan dianalisis untuk mengetahui tingkat pencapaian indikator serta faktor-faktor yang memengaruhi capaian kinerja. Hasil pengukuran tersebut selanjutnya menjadi dasar penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Kecamatan Baso:

"Setiap kegiatan yang dilaksanakan akan dilaporkan capaian kinerjanya oleh masing-masing seksi. Data tersebut kemudian dibandingkan dengan target dalam Perjanjian Kinerja. Apabila target belum tercapai akan dianalisis penyebabnya, dan hasil pengukuran tersebut menjadi bahan penyusunan LKjIP sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja." (IF1)

Pernyataan tersebut didukung oleh informan lain yang menjelaskan bahwa setiap seksi wajib menyampaikan data capaian berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya, data tersebut dianalisis untuk menilai tingkat pencapaian target sebelum disusun dalam LKjIP sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja kepada pemerintah daerah (IF2 dan IF3).

Hasil dokumentasi terhadap dokumen Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja Utama (IKU), dan LKjIP menunjukkan adanya keterkaitan antara target, realisasi, hasil analisis, dan pelaporan kinerja sesuai mekanisme implementasi SAKIP. Kesesuaian antara hasil wawancara dan dokumentasi menunjukkan bahwa pengukuran dan pelaporan kinerja di Kantor Camat Baso telah dilaksanakan secara sistematis sebagai bagian dari implementasi SAKIP. Meskipun demikian, pemanfaatan hasil pengukuran sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja masih perlu dioptimalkan.

4. Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi kinerja di Kantor Camat Baso dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari implementasi SAKIP. Monitoring dilakukan dengan memantau perkembangan pelaksanaan program dan membandingkan target dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasi capaian, sedangkan evaluasi dilakukan untuk menilai tingkat pencapaian indikator kinerja, mengidentifikasi kendala, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan. Sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Kecamatan Baso:

"Monitoring dilakukan dengan melihat perkembangan pelaksanaan kegiatan dan capaian target secara berkala. Target dibandingkan dengan realisasi yang telah dicapai, kemudian dilakukan evaluasi untuk mengetahui kendala dan menjadi dasar perbaikan kinerja pada periode berikutnya." (IF1)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh informan lain yang menjelaskan bahwa monitoring dilakukan melalui rapat evaluasi dan penyampaian laporan capaian kinerja.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Hasil monitoring digunakan untuk mengevaluasi perkembangan program, mengidentifikasi hambatan, serta menentukan langkah perbaikan agar target kinerja dapat tercapai (IF2).

Hasil dokumentasi berupa laporan monitoring, notulen rapat evaluasi, dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi telah dilaksanakan secara rutin sebagai bagian dari mekanisme pengendalian kinerja dalam implementasi SAKIP. Kesesuaian antara hasil wawancara dan dokumentasi menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi di Kantor Camat Baso telah berjalan secara sistematis. Namun demikian, tindak lanjut atas hasil evaluasi masih perlu dioptimalkan agar memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja organisasi.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso Kabupaten Agam

a. Faktor Pendukung Implementasi SAKIP

1. Komitmen Pimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pimpinan merupakan faktor pendukung utama dalam implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso. Seluruh informan menyatakan bahwa pimpinan memiliki peran penting dalam menetapkan arah organisasi, target kinerja, melakukan pengawasan, serta memastikan seluruh aparatur melaksanakan program sesuai dengan perencanaan. Sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Kecamatan Baso:

"Peran pimpinan sangat penting karena beliau yang menentukan arah organisasi, menetapkan target kinerja, dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaannya. Namun, implementasi SAKIP tidak bisa hanya bergantung pada pimpinan saja, seluruh pegawai juga harus terlibat." (IF1)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh informan lain yang menjelaskan bahwa pimpinan berperan sebagai pengarah sekaligus pengawas implementasi SAKIP melalui pemberian arahan, monitoring pelaksanaan kegiatan, serta evaluasi terhadap capaian kinerja setiap seksi (IF2 dan IF5).

Hasil dokumentasi berupa Perjanjian Kinerja, notulen rapat koordinasi, laporan monitoring dan evaluasi, serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) menunjukkan adanya keterlibatan aktif pimpinan dalam penetapan target, pengawasan pelaksanaan program, dan evaluasi capaian kinerja. Kesesuaian antara hasil wawancara dan dokumentasi mengonfirmasi bahwa komitmen pimpinan merupakan faktor pendukung utama keberhasilan implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso melalui kepemimpinan yang aktif, koordinasi yang berkelanjutan, serta pembinaan terhadap seluruh aparatur.

2. Adanya Regulasi yang Jelas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso didukung oleh regulasi yang jelas sebagai pedoman pelaksanaan. Seluruh tahapan penyusunan dokumen mengacu pada Peraturan Presiden, PermenPANRB, pedoman Pemerintah Kabupaten Agam, serta dokumen perencanaan daerah.

Sekretaris Kecamatan Baso menjelaskan:

"Pelaksanaan SAKIP mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah, baik Peraturan Presiden, PermenPANRB maupun pedoman dari Pemerintah Kabupaten Agam. Regulasi tersebut menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja." (IF1)

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Hal tersebut diperkuat oleh IF2 yang menyatakan:

"Pedoman pelaksanannya mengacu pada regulasi yang berlaku serta petunjuk teknis dari pemerintah daerah." (IF2)

Selain itu, IF3 menjelaskan bahwa pelaksanaan SAKIP juga didukung oleh SOP, sedangkan IF5 menyampaikan bahwa penyusunan Renstra mengacu pada RPJMD Kabupaten Agam dan dilakukan dengan pendampingan Bappeda serta Bagian Organisasi.

Hasil reduksi data menunjukkan bahwa implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso telah berpedoman pada regulasi nasional, pedoman teknis pemerintah daerah, SOP, serta dokumen perencanaan seperti RPJMD, Renstra, dan IKU. Hasil triangulasi melalui wawancara dan dokumentasi juga memperlihatkan konsistensi bahwa regulasi tersebut menjadi acuan dalam setiap tahapan implementasi SAKIP, sehingga pelaksanaan manajemen kinerja dapat berlangsung secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Dukungan Pemerintah Daerah dalam Implementasi SAKIP

Hasil wawancara menunjukkan bahwa implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso didukung oleh Pemerintah Kabupaten Agam melalui Bappeda dan Bagian Organisasi dalam bentuk asistensi, konsultasi, pembahasan dokumen, dan pendampingan penyusunan dokumen SAKIP.

Kasubbag Umum dan Kepegawaian menjelaskan:

"Penyusunan Renstra tidak dilakukan sendiri oleh kecamatan. Kami menyusun rancangan berdasarkan tugas dan fungsi kecamatan serta mengacu pada RPJMD Kabupaten Agam, kemudian dilakukan asistensi dengan Bappeda dan Bagian Organisasi." (IF5)

Terkait penyusunan IKU, beliau juga menyampaikan:

"Untuk IKU dilakukan pembahasan dan asistensi bersama Bappeda dan Bagian Organisasi agar indikator yang ditetapkan relevan, menggambarkan keberhasilan organisasi, dan mudah diukur." (IF5)

Hasil reduksi data menunjukkan bahwa penyusunan Renstra dan IKU telah mendapat pendampingan dari Bappeda dan Bagian Organisasi sehingga selaras dengan RPJMD Kabupaten Agam serta menghasilkan indikator kinerja yang relevan dan terukur. Hasil triangulasi melalui wawancara dan dokumentasi juga memperlihatkan konsistensi bahwa Pemerintah Kabupaten Agam memberikan dukungan nyata melalui asistensi dan pembinaan dalam penyusunan dokumen SAKIP, sehingga implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso berjalan sesuai regulasi dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

4. Kerja Sama Antar Bidang

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kerja sama antar bidang menjadi salah satu faktor pendukung implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso. Implementasi SAKIP melibatkan seluruh seksi dalam penyusunan dokumen perencanaan, penyediaan data capaian kinerja, pelaksanaan program, hingga penyusunan LKjIP.

Sekretaris Kecamatan Baso menjelaskan:

"Setiap seksi diminta menyampaikan usulan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Setelah target dan kegiatan disepakati, dibuat Perjanjian Kinerja. Proses penyusunan memang dikoordinasikan oleh sekretariat, namun tetap membutuhkan masukan dari masing-masing seksi." (IF1)

Hal tersebut diperkuat oleh IF2 yang menyatakan:

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

"Kami diminta menyampaikan program dan kegiatan sesuai tugas masing-masing, kemudian dibahas bersama dan disesuaikan dengan target yang ingin dicapai oleh kecamatan." (IF2)

Sementara itu, IF5 menambahkan:

"Seluruh bidang memiliki target dan indikator kinerja serta berperan dalam penyediaan data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan dokumen SAKIP." (IF5)

Hasil reduksi data menunjukkan bahwa seluruh seksi berkontribusi sesuai tugas dan fungsinya dalam penyusunan dokumen SAKIP dan penyediaan data kinerja. Hasil triangulasi melalui wawancara dan dokumentasi juga mengonfirmasi bahwa koordinasi dan kerja sama antar bidang mendukung kelancaran implementasi SAKIP melalui integrasi data, sinkronisasi pelaksanaan program, dan penyusunan dokumen kinerja yang lebih efektif dan akurat.

5. Evaluasi Berkala

Hasil wawancara menunjukkan bahwa evaluasi berkala merupakan salah satu faktor pendukung implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso. Evaluasi dilakukan melalui monitoring pelaksanaan program, rapat evaluasi, dan penelaahan capaian indikator kinerja dengan membandingkan target dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasinya.

Sekretaris Kecamatan Baso menjelaskan:

"Monitoring dilakukan dengan melihat perkembangan pelaksanaan kegiatan dan membandingkan target dengan realisasi. Hasil evaluasi sangat penting untuk perbaikan kinerja ke depan." (IF1)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh IF2 yang menyatakan:

"Monitoring dilakukan secara berkala melalui rapat evaluasi dan penyampaian laporan capaian kegiatan untuk membahas perkembangan program, kendala, dan langkah perbaikan." (IF2)

Selanjutnya, IF3 menjelaskan:

"Data capaian dibandingkan dengan target Perjanjian Kinerja, kemudian dianalisis dan digunakan sebagai bahan penyusunan LKjIP." (IF3)

Hasil reduksi data menunjukkan bahwa evaluasi berkala telah dilaksanakan melalui monitoring, rapat evaluasi, dan analisis capaian kinerja sebagai dasar penyusunan LKjIP serta perbaikan program. Hasil triangulasi wawancara dan dokumentasi juga mengonfirmasi bahwa evaluasi berkala mendukung implementasi SAKIP melalui pengendalian, pembelajaran, dan perbaikan berkelanjutan sehingga meningkatkan efektivitas pelaksanaan program dan akuntabilitas kinerja di Kantor Camat Baso.

6. Ketersediaan Dokumen Perencanaan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketersediaan dokumen perencanaan yang lengkap dan berjenjang menjadi salah satu faktor pendukung implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso. Dokumen tersebut meliputi Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU), serta dokumen pendukung lainnya yang menjadi pedoman pelaksanaan program dan pengukuran kinerja.

Sekretaris Kecamatan Baso menjelaskan:

"Prosesnya dimulai dari sasaran dalam dokumen perencanaan daerah. Selanjutnya disusun Renja yang mengacu pada Renstra, kemudian dibuat Perjanjian Kinerja sebagai komitmen mencapai target, dengan melibatkan seluruh seksi." (IF1)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh IF2 yang menyatakan:

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

"Penyusunan dokumen dilakukan secara bertahap berdasarkan dokumen perencanaan yang telah ada dan disesuaikan dengan tugas masing-masing seksi hingga menjadi Perjanjian Kinerja." (IF2)

Selain itu, IF3 menjelaskan:

"Renstra mengacu pada RPJMD, kemudian dijabarkan dalam Renja dan Perjanjian Kinerja melalui usulan dari masing-masing seksi." (IF3)

Hasil reduksi data menunjukkan bahwa dokumen SAKIP disusun secara bertahap dan berjenjang dengan melibatkan seluruh seksi sesuai tugas dan fungsinya. Hasil triangulasi melalui wawancara dan dokumentasi juga mengonfirmasi bahwa ketersediaan dokumen perencanaan yang lengkap dan selaras dengan RPJMD Kabupaten Agam menjadi pedoman utama dalam implementasi SAKIP sehingga sasaran, program, indikator, dan target kinerja dapat dilaksanakan secara lebih terarah, sistematis, dan akuntabel.

b. Faktor Penghambat Implementasi SAKIP

1. Keterlibatan Pegawai dalam Implementasi SAKIP Belum Maksimal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso belum optimal. Meskipun seluruh aparatur memiliki tanggung jawab dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi, pelaksanaan SAKIP, khususnya penyusunan dokumen, koordinasi, dan pengelolaan administrasi kinerja, masih didominasi oleh sekretariat atau bagian perencanaan.

Sekretaris Kecamatan Baso menjelaskan bahwa idealnya seluruh aparatur terlibat dalam implementasi SAKIP. Namun, dalam praktiknya masih terdapat anggapan bahwa SAKIP merupakan tanggung jawab unit tertentu. Beliau menyampaikan:

"Idealnya seluruh aparatur yang ada di kecamatan terlibat karena setiap seksi memiliki program dan kegiatan masing-masing. Namun kalau melihat kondisi saat ini, keterlibatan seluruh pegawai masih belum maksimal. Masih ada anggapan bahwa urusan SAKIP merupakan tugas beberapa orang saja, terutama yang menangani perencanaan dan pelaporan." (IF1)

Pernyataan tersebut didukung oleh informan lain yang menyatakan bahwa meskipun keterlibatan pegawai telah meningkat, tingkat pemahaman terhadap SAKIP masih beragam sehingga kontribusi setiap aparatur belum merata. Selain itu, meskipun Tim SAKIP telah dibentuk, penyusunan dokumen masih didominasi oleh bagian perencanaan dan pejabat yang menangani data kinerja.

Hasil dokumentasi berupa Surat Keputusan Tim SAKIP, notulen rapat, dan dokumen penyusunan SAKIP juga menunjukkan bahwa proses implementasi masih terpusat pada unit tertentu. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai yang belum maksimal menjadi salah satu faktor penghambat implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas aparatur, pembagian peran yang lebih jelas, serta optimalisasi fungsi Tim SAKIP agar implementasi SAKIP dapat berjalan lebih efektif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

2. Kurangnya Pelatihan SAKIP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan dan pendampingan menjadi salah satu faktor penghambat implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso. Meskipun jumlah aparatur dinilai telah mencukupi untuk melaksanakan tugas sehari-hari, kemampuan teknis dalam memahami konsep SAKIP, penyusunan indikator kinerja, pengukuran capaian, dan penyusunan laporan kinerja masih belum merata.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Sekretaris Kecamatan Baso menjelaskan bahwa kendala utama bukan terletak pada jumlah pegawai, melainkan pada kompetensi dalam memahami manajemen kinerja. Beliau menyampaikan:

"Kalau dari segi jumlah pegawai sebenarnya cukup untuk menjalankan tugas rutin. Namun dari sisi pemahaman mengenai SAKIP dan manajemen kinerja masih perlu peningkatan. Masih ada pegawai yang belum memahami hubungan antara perencanaan, indikator kinerja, dan pelaporan hasil kerja. Menurut saya ini disebabkan karena minimnya pelatihan dan pendampingan." (IF1)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh informan lain yang menyatakan bahwa masih terdapat perbedaan kemampuan teknis antarpegawai, terutama dalam penyusunan indikator kinerja, pengukuran capaian, analisis kinerja, dan penyusunan laporan kinerja. Menurut informan, kondisi tersebut disebabkan oleh belum meratanya pelatihan dan pendampingan terkait implementasi SAKIP.

Hasil dokumentasi mengenai keikutsertaan pelatihan dan administrasi kepegawaian juga menunjukkan bahwa pelatihan atau bimbingan teknis SAKIP belum dilaksanakan secara rutin dan belum menjangkau seluruh aparatur. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan dan pendampingan menjadi salah satu faktor penghambat implementasi SAKIP karena berdampak pada belum meratanya kompetensi aparatur dalam mengelola perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam implementasi SAKIP.

3. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Pendukung Implementasi SAKIP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor penghambat implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso. Meskipun fasilitas dasar seperti komputer, printer, dan jaringan internet telah tersedia, kondisinya belum sepenuhnya memadai. Selain itu, belum tersedianya sistem informasi atau aplikasi khusus menyebabkan pengukuran capaian kinerja dan penyusunan laporan masih dilakukan secara manual.

Sekretaris Kecamatan Baso menjelaskan bahwa kendala utama tidak hanya terletak pada ketersediaan fasilitas, tetapi juga pada dukungan teknologi informasi. Beliau menyampaikan:

"Masih ada beberapa keterbatasan. Perangkat komputer sudah tersedia tetapi belum semuanya dalam kondisi yang ideal. Jaringan internet juga kadang kurang stabil. Selain itu kami belum memiliki sistem atau aplikasi yang benar-benar membantu dalam pengukuran capaian kinerja secara lebih efektif. Jadi sebagian besar masih dilakukan secara manual." (IF1)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh informan lain yang menyatakan bahwa masih terdapat kendala pada kualitas jaringan internet, keterbatasan perangkat, belum tersedianya aplikasi pendukung, serta dukungan anggaran yang belum memadai. Kondisi ini menyebabkan pengelolaan data kinerja dan penyusunan laporan belum berjalan secara optimal.

Hasil dokumentasi inventaris sarana dan prasarana juga menunjukkan bahwa meskipun komputer, printer, dan jaringan internet telah tersedia, belum terdapat aplikasi khusus untuk mendukung implementasi SAKIP sehingga pengolahan data masih dilakukan secara manual. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana, terutama pada aspek teknologi informasi, kualitas perangkat, dan dukungan anggaran, menjadi salah satu faktor yang menghambat efektivitas implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

4. SAKIP Masih Dianggap sebagai Urusan Administratif

Berdasarkan hasil wawancara, implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso masih didominasi oleh orientasi administratif. Pelaksanaan SAKIP lebih banyak difokuskan pada penyusunan dokumen, pelaporan, dan pemenuhan kebutuhan evaluasi tahunan, sehingga fungsinya sebagai instrumen manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil belum dimanfaatkan secara optimal. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Kecamatan Baso:

"Kalau melihat kondisi yang ada saat ini, saya menilai SAKIP masih cenderung bersifat administratif. Fokus utama masih pada penyusunan dokumen, pemenuhan laporan, dan kebutuhan evaluasi tahunan. Padahal tujuan sebenarnya dari SAKIP adalah membangun budaya kinerja yang berorientasi pada hasil dan manfaat bagi masyarakat." (IF1)

Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa dokumen SAKIP seperti Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja, dan LKjIP telah tersedia dengan baik. Namun, pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan program masih belum optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso masih memerlukan perubahan paradigma agar tidak hanya berorientasi pada pemenuhan administrasi, tetapi juga menjadi instrumen manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

5. Belum Adanya Reward dan Punishment

Berdasarkan hasil wawancara, belum adanya mekanisme reward dan punishment berbasis kinerja menjadi salah satu faktor yang menghambat implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso. Meskipun pengukuran dan evaluasi kinerja telah dilaksanakan, hasilnya belum diikuti dengan pemberian penghargaan bagi aparatur yang berprestasi maupun sanksi bagi pegawai yang tidak mencapai target kinerja. Kondisi ini menyebabkan motivasi aparatur dalam meningkatkan kinerja belum berkembang secara optimal. Sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Kecamatan Baso:

"Menurut saya hambatan yang paling terasa adalah rendahnya pemahaman tentang manajemen kinerja. Banyak yang masih melihat SAKIP sebagai kewajiban administrasi atau penyusunan laporan saja. Selain itu koordinasi, penyelarasan program, dan belum adanya mekanisme reward dan punishment yang jelas juga menjadi kendala." (IF1)

Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa belum terdapat ketentuan atau mekanisme formal mengenai pemberian reward dan punishment berbasis capaian kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi SAKIP perlu didukung oleh sistem penghargaan dan sanksi yang objektif dan berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi, akuntabilitas, dan budaya kerja yang berorientasi pada hasil.

C. Persepsi Aparatur Terhadap Efektivitas SAKIP

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, secara umum aparatur Kantor Camat Baso menilai Implementasi SAKIP telah berjalan cukup efektif dan memberikan dampak positif terhadap proses manajemen kinerja organisasi Kantor Camat Baso. Hal ini terlihat dari semakin terarahnya proses perencanaan, pengukuran kinerja menjadi lebih jelas, meningkatnya akuntabilitas dan transparansi organisasi. Namun disisi lain penelitian juga menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam implementasi SAKIP dimana, belum optimalnya pengambilan keputusan berbasis kinerja dan persepsi aparatur masih meanganggap bahwa efektivitas SAKIP masih cenderung bersifat administratif. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

1. **Perencanaan kinerja menjadi lebih terarah.** IF2 menyatakan bahwa SAKIP membantu setiap kegiatan memiliki target yang jelas, didukung oleh IF3 yang menilai proses perencanaan menjadi lebih terstruktur dan IF5 yang menyebutkan adanya keterpaduan antara dokumen perencanaan, penganggaran, dan pelaporan. Dokumentasi Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja (PK), IKU, dan LKjIP menunjukkan keterkaitan antara sasaran, indikator, program, serta pelaporan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi SAKIP telah membuat perencanaan kinerja lebih terarah, sistematis, dan terintegrasi.
2. **Pengukuran kinerja menjadi lebih jelas.** IF1 menyatakan bahwa SAKIP telah menyediakan target dan indikator yang jelas, meskipun belum seluruh pegawai menjadikannya sebagai acuan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh IF3 dan IF4 yang menilai bahwa target dan indikator memudahkan pengukuran serta evaluasi kinerja. Dokumentasi Perjanjian Kinerja, IKU, dan LKjIP menunjukkan adanya target, indikator, serta perbandingan antara target dan realisasi kinerja. Dengan demikian, SAKIP telah memperjelas sistem pengukuran kinerja, namun pemanfaatannya masih perlu dioptimalkan.
3. **Akuntabilitas dan transparansi organisasi meningkat.** IF1 menjelaskan bahwa SAKIP meningkatkan akuntabilitas melalui target, indikator, dan laporan pertanggungjawaban, didukung oleh IF3 dan IF5 yang menyatakan bahwa pelaksanaan program dan penggunaan anggaran menjadi lebih mudah dipertanggungjawabkan. Dokumentasi Perjanjian Kinerja, LKjIP, IKU, dan laporan realisasi kinerja menunjukkan bahwa setiap program memiliki target, indikator, serta laporan capaian yang terdokumentasi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi SAKIP telah meningkatkan akuntabilitas dan transparansi organisasi, meskipun pemanfaatan informasi kinerja untuk perbaikan organisasi masih perlu ditingkatkan.
4. **Pengambilan keputusan berbasis kinerja belum optimal.** IF1 menyatakan bahwa hasil evaluasi SAKIP belum sepenuhnya menjadi dasar pengambilan keputusan organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh IF3 dan IF5 yang menjelaskan bahwa hasil evaluasi telah dimanfaatkan dalam penyusunan program dan perencanaan tahun berikutnya, tetapi belum secara konsisten menjadi dasar penentuan prioritas dan alokasi sumber daya. Dokumentasi LKjIP, Renja, Renstra, Perjanjian Kinerja, dan notulen rapat evaluasi menunjukkan kondisi yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan hasil evaluasi telah berjalan, namun masih perlu dioptimalkan agar keputusan organisasi lebih berbasis kinerja.
5. **Efektivitas SAKIP masih cenderung bersifat administratif.** IF1 menilai bahwa implementasi SAKIP masih berfokus pada penyusunan dokumen dan pelaporan, didukung oleh IF3 yang menyatakan pemanfaatan hasil evaluasi masih perlu ditingkatkan serta IF5 yang menilai pelaksanaan SAKIP masih didominasi oleh pemenuhan dokumen evaluasi. Dokumentasi Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja, LKjIP, Laporan Monitoring dan Evaluasi, serta LHE AKIP menunjukkan bahwa dokumen telah disusun sesuai ketentuan, namun hasil evaluasi belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, implementasi SAKIP telah berjalan dengan baik secara administratif, tetapi belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil.

D. Strategi Penigkatan Kualitas Implementasi SAKIP

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi dapat dirumuskan beberapa strategi dalam rangka meningkatkan kualitas Implementasi SAKIP yaitu sebagai berikut:

1. **Pelatihan dan pendampingan SAKIP secara berkala.** Sekretaris Kecamatan (IF1) menyatakan bahwa peningkatan kapasitas aparatur melalui pelatihan dan bimbingan teknis sangat diperlukan. Pernyataan tersebut didukung oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian (IF5) yang menjelaskan bahwa pemahaman teknis SAKIP masih terbatas pada sebagian aparatur. Dokumentasi Renstra, Renja, LKjIP, LHE AKIP, dan berita acara asistensi menunjukkan bahwa pembinaan telah dilakukan, namun belum merata. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kompetensi aparatur dalam implementasi SAKIP
2. **Pengembangan sistem informasi kinerja terintegrasi.** Kasubbag Umum dan Kepegawaian (IF5), didukung oleh Sekretaris Kecamatan (IF1) dan Kasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Nagari (IF4), menyatakan perlunya sistem informasi terintegrasi untuk mempermudah pengelolaan data kinerja. Dokumentasi menunjukkan bahwa pengelolaan data masih dilakukan secara manual karena belum tersedia sistem informasi khusus. Dengan demikian, pengembangan sistem informasi diperlukan untuk meningkatkan efektivitas, akurasi, dan efisiensi pengelolaan kinerja.
3. **Peningkatan keterlibatan seluruh anggota Tim SAKIP.** Sekretaris Kecamatan (IF1) dan Kasubbag Umum dan Kepegawaian (IF5) menyatakan bahwa implementasi SAKIP masih didominasi oleh bagian perencanaan sehingga keterlibatan seluruh anggota tim belum optimal. Dokumentasi pembentukan Tim SAKIP juga menunjukkan bahwa pembagian tugas telah ditetapkan, namun pelaksanaannya belum merata. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan partisipasi seluruh aparatur agar implementasi SAKIP menjadi tanggung jawab bersama.
4. **Optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi.** Sekretaris Kecamatan (IF1) dan Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum (IF2) menjelaskan bahwa hasil evaluasi telah digunakan dalam penyusunan program, namun belum menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan. Dokumentasi LKjIP, Renja, dan notulen rapat menunjukkan kondisi yang sama. Oleh karena itu, hasil evaluasi perlu dimanfaatkan secara lebih optimal sebagai dasar penyusunan kebijakan dan peningkatan kinerja organisasi.
5. **Penerapan reward dan punishment berbasis kinerja.** Sekretaris Kecamatan (IF1) dan Kasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Nagari (IF4) menyatakan bahwa belum adanya mekanisme reward dan punishment menjadi salah satu kendala implementasi SAKIP. Dokumentasi juga menunjukkan belum adanya kebijakan formal mengenai sistem tersebut. Dengan demikian, penerapan reward dan punishment berbasis kinerja diperlukan untuk meningkatkan motivasi, disiplin, dan komitmen aparatur dalam mencapai target kinerja.

Pembahasan

1. Analisis Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kantor Camat Baso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso telah berjalan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja. Implementasi SAKIP tersebut telah meningkatkan akuntabilitas

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

organisasi melalui penyusunan target kinerja yang lebih terarah, pelaporan yang lebih sistematis serta evaluasi yang dilakukan secara berkala.

Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatn hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan kinerja masih belum maksimal dan sebagian aparatur masih memenadang SAKIP sebagai kewajiban administratif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi SAKIP masih lebih berorientasi pada pemenuhan dokumen daripada pengeloaan kinerja yang berbasis hasil.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Deviyanti Astuti dkk.(2023), Erlin Hasman dkk.(2022) dan Teguh Sabaryanto T. (2020) yang menyimpulkan bahwa implementasi SAKIP pada pemerintah daerah umumnya telah berjalan sesuai ketentuan namun masih menghadapi kendala pada penyusuna indikator kinerja, integrasi perencanaan dan evaluasi, serta orientasi yang masih berfokus pada output. Sebailknya hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Sofyan dan Nur Fitri Rahmawati (2025) serta Ajie Muzaqi dkk. (2025) yang menyatakan bahwa penerapan SAKIP mampu meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan tata kelola pemerintahan meskipun masih memerlukan penyempurnaan.berdasarkan teori Edward III (1980), implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu, komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Komunikasi antar aparatur telah berjalan melalui sosialisai dan koordinasi secara rutin, meskipun pemahaman terhaap subastansi SAKIP masih perlu ditingkatkan. Dari aspek sumber daya, jumlah aparatur dan dukungan regulasi sedah memadai, tetapi kompetensi teknis mengenai pengukuran dan evaluasi kinerja masih perlu diperkuat. Disposisi aparatus menunjukkan komitmen yang baik dalam melaksanakan SAKIP, sedangkan struktur birokrasi telah mendukung melalui pembagian tugas dan mekanisme kerja yang jelas.

Sementara itu berdasarkan teori Mazmanian dan Sabatier (1983) menjelaskan kalau implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso didukung oleh regulasi yang jelas, komitmen pimpinan serta pembinaan dari Pemerintah Kabupaten Agam. Namun masih terdapat hambatan berupa keterbatassan pelatihan, belum optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi serta belumadanya sistem reward dan punisment berbasis kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas aparatur dan penguatan budaya kerja berbasis kinerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas implementasi SAKIP.

Dengan demikian, implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso telah berjalan cukup baik dan mampu mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi. Namun untuk mewujudkan implementasi yang lebih efektif diperlukan peningkatan kompetentsi aparatur, optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi serta penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada pencapaian hasil (outcome)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kantor Camat Baso Kabupaten Agam telah berjalan cukup baik. Seluruh komponen SAKIP, meliputi perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja, telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, implementasinya belum sepenuhnya optimal karena pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan kinerja masih terbatas dan sebagian aparatur masih memandang SAKIP sebagai kewajiban administratif.

Implementasi SAKIP didukung oleh komitmen pimpinan, kejelasan regulasi, dukungan Pemerintah Kabupaten Agam, koordinasi antarbidang, serta ketersediaan dokumen perencanaan. Sebaliknya, faktor penghambat yang masih dihadapi meliputi keterbatasan kompetensi aparatur, kurangnya pelatihan, belum optimalnya pemanfaatan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

hasil evaluasi, serta belum diterapkannya mekanisme reward dan punishment berbasis kinerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa aparatur menilai SAKIP telah memberikan manfaat dalam meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan keteraturan pengelolaan kinerja. Meskipun demikian, efektivitas implementasinya masih perlu ditingkatkan agar SAKIP tidak hanya berorientasi pada pemenuhan administrasi, tetapi juga menjadi instrumen manajemen kinerja yang mendukung pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas aparatur melalui pelatihan dan pendampingan, penguatan koordinasi serta evaluasi, penyempurnaan indikator kinerja yang berorientasi pada outcome, dan penerapan sistem reward dan punishment berbasis kinerja guna memperkuat implementasi SAKIP di Kantor Camat Baso

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Deviyanti., Said, Moh., & Muluk, Mujibu Rahman Khairul. (2023). *Implementation of Government Agency Performance Accountability System in Tana Tidung District Government*. Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara.

Denzin, Norman K. (1978). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill.

Edwards, George C. III. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C Congressional Quarterly Press.

Hasman, Erlin., Supriaddin, Nofal., & Asraf, A. (2022). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintah Kabupaten Bombana. IJMA: Indonesian Journal of Management and Accounting.

Inspektorat Kabupaten Agam. (2023). Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022 pada Kecamatan Baso. Pemerintah Kabupaten Agam.

Inspektorat Kabupaten Agam. (2024). Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 pada Kecamatan Baso. Pemerintah Kabupaten Agam.

Inspektorat Kabupaten Agam. (2025). Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada Kecamatan Baso. Pemerintah Kabupaten Agam.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). *Peraturan* Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569

Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mazmanian, Daniel A., & Sabatier, Paul A. (1983). *Implementation and Public Policy*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.

Miles, Matthew B., & Huberman, A. Michael. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Muzaqi, Ajie Hanif., Fachruddin, Imam., & Kansadewa, Bernatdi Ahmed. (2025). *The Implementation of The Government Agency PerformancemAccountability System (SAKIP) in Realizing Good Governance in Jombang Regency*. Jurnal Wacana Kinerja.

Republik Indonesia. (2010). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan *Daerah*.

Republik Indonesia. (2014). Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.

Sabaryanto, T. (2020). Evaluasi Implementasi SAKIP Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kebumen). ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal.

Sofyan, S., & Rahmawati, Nur Fitri. (2025). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Meningkatkan Kinerja di Sekretariat Jenderal DPD RI. Neraca: Jurnal Akuntansi Terapan.