

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) PADA BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

UMMUR RAHMAH

NIM. 190802052

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
2023 M / 1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ummur Rahmah
NIM : 190802052
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Aceh Besar, 18 September 1999
Alamat : Jl. Beutari IV, Lampoh Daya

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 15 Nov 2023
Yang Menyatakan

AR - RANI



Ummur Rahmah
NIM. 190802052

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) PADA BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh :

UMMUR RAHMAH

NIM. 190802052

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

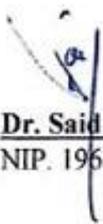
Disetujui untuk dimuqasyahkan oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

جامعة الرانيري

AR - RANIRY


Dr. Said Amirulkamar, M.M., M. Si.
NIP. 196110051982031007


Zakki Fuad Khalil, S.IP.M.S.i
NIP. 199011192022031001

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) PADA BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK ACEH**

SKRIPSI

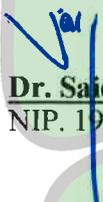
Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelas Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari/Tanggal : Rabu/13 Desember 2023

Banda Aceh,
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,


Dr. Said Amirulkamar, M.M., M. Si.
NIP. 196110051982031007


Zakki Fuad Khalil, S.IP.M.S.i
NIP. 199011192022031001

Penguji I,

Penguji II,


Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag. RANIRY
NIP. 1974032701999031005


Arif Akbar, M.A.
NIP. 199110242022031001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry



Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag.
NIP. 1974032701999031005

ABSTRAK

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan sistem yang dibuat pemerintah untuk mendukung terwujudnya *good governance*. SAKIP membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Namun penerapan SAKIP pada tingkat Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) dianggap belum optimal, salah satu SKPA yaitu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh memperoleh predikat B dalam retang waktu tahun terakhir, dimana hal ini menunjukkan tidak adanya usaha dan upaya untuk melakukan perbaikan dan pengoptimalan untuk penerapan SAKIP secara 100%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan SOP SAKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi penilaian SAKIP pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, verifikasi data, display data dan penarikan kesimpulan. Penerapan SAKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh sudah sesuai dengan SOP yang dijelaskan di dalam peraturan perundang-undangan, hal ini dapat dilihat dengan penilaian evaluasi SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh yang selalu mendapatkan nilai baik dalam tiga tahun terakhir dimana pada tahun 2022 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh mendapatkan nilai 69.60. Akan tetapi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh di dalam penerapan Sakip masih terdapat hambatan yang datang, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh mengalami hambatan rendahnya motivasi staf akibat kurangnya sistem rewarding, rendahnya kualitas SDM karena minimnya pelatihan, keterlambatan dalam mengunggah dokumen terkait ke website resmi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh.

Kata Kunci : *SAKIP, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, Aceh.*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan karya ilmiah skripsi yang berjudul *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh*. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa ada banyak kekurangan. Namun, berkat bantuan dari berbagai pihak Alhamdulillah peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Untuk itu, peneliti menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang tinggi kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry
3. Muazzinah, B.Sc., MPA selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara UIN Ar-Raniry, beserta para staf dan jajarannya yang telah membantu peneliti untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Dr. Said Amirulkamar, M.M., M.Si. Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta dukungan selama penyelesaian proposal skripsi dengan baik sehingga peneliti sangat terbantu dengan adanya bimbingan tersebut.
5. Zakki Fuad Khalil, S.IP. M.S.i Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran selama proses bimbingan berlangsung sehingga penulis sangat terbantu dengan adanya bimbingan tersebut.
6. Segenap seluruh dosen di lingkungan Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, UIN Ar-Ranry Banda Aceh, yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti selama menempuh pendidikan.

7. Kedua Orang Tua Bapak (Alm.) Helmi dan Ibu Mariani IBR. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun tekad beliau yang begitu besar untuk bisa memberikan pendidikan yang terbaik kepada peneliti, serta beliau mampu mendidik peneliti sampai saat sekarang ini, terima kasih atas doa, nasehat, motivasi, support yang selalu diberikan dan bimbingannya, serta kasih sayang yang senantiasa selalu diberikan kepada peneliti.
8. Teruntuk Kakak Novita, Nursyida, Armanisah, dan Abang Rahmad Munawar yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat dan serta mendukung peneliti yang sedang melanjutkan dan menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara
9. Teruntuk sahabat saya di perkuliahan, Kiki, Dimas, Rafli, Alia, Anis, Arafat, Alif, Rezaldi dan lainnya yang tidak dapat saya sebut satu persatu terimakasih atas dukungan, semangat, kerjasama, dan doanya selama ini. Juga kepada Sahabat Unit 2 dan sahabat seperjuangan angkatan 2019 Prodi Ilmu Administrasi Negara.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah memberikan banyak bantuan. Peneliti menyadari bahwa penulisan ini masih mempunyai kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritikan yang dapat membangun kesempurnaan skripsi ini

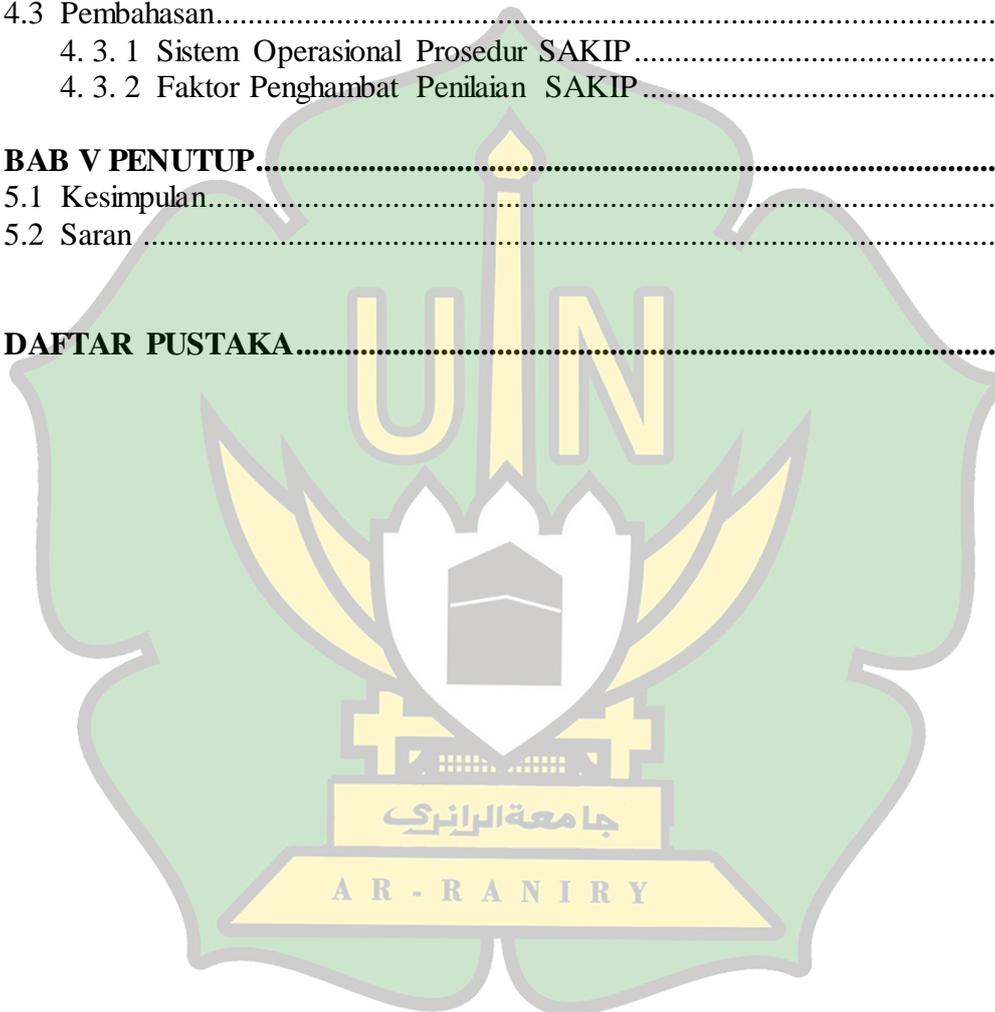
Banda Aceh, 15 November 2023
Penulis

UMMUR RAHMAH
NIM. 190802052

DAFTAR ISI

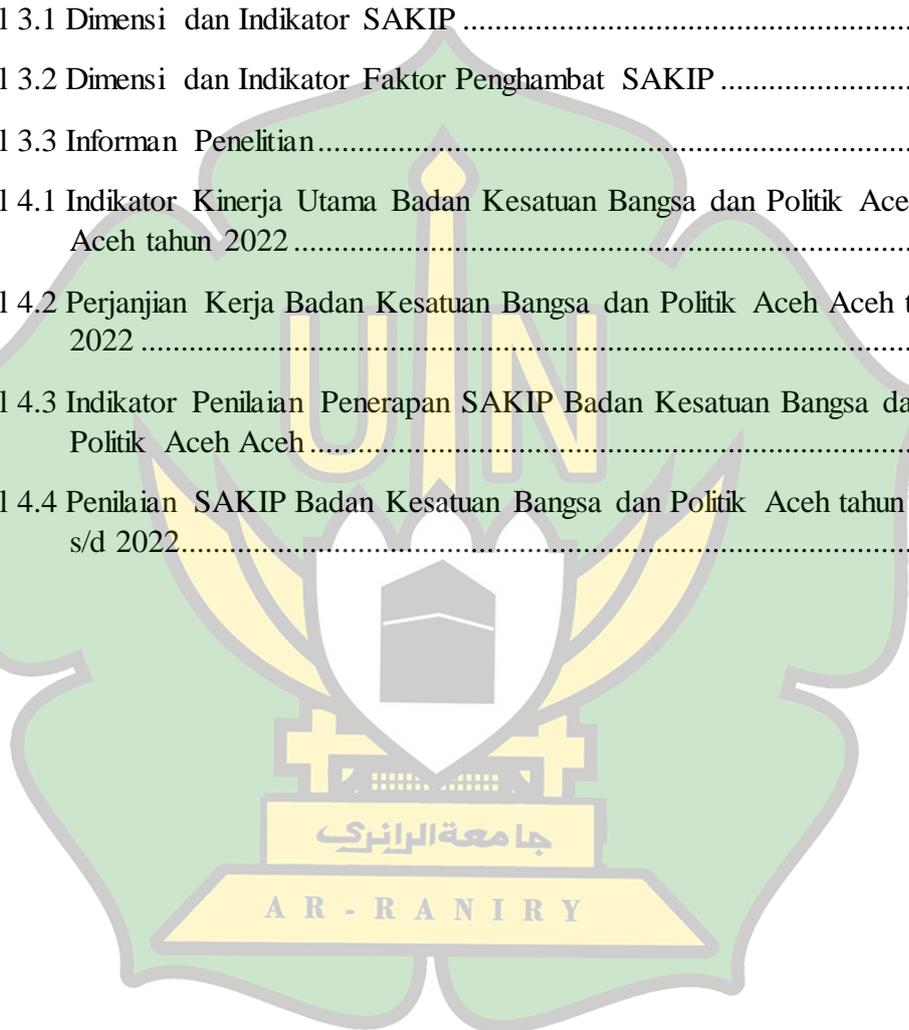
LEMBARAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Penjelasan Istilah.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Akuntabilitas.....	10
2.1.2 Sifat Kebijakan.....	13
2.1.3 Teori Kinerja.....	14
2.1.4 Teori Sumber Daya Manusia (SDM).....	15
2.1.5 Konsep Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).....	16
2.2 Penelitian Relevan.....	18
2.3 Kerangka Berpikir.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Pendekatan Penelitian.....	25
3.2 Fokus Penelitian.....	25
3.3 Lokasi Penelitian.....	26
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.5 Informan Penelitian.....	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	30
3.8 Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.....	32
4.1.1 Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.....	33
4.1.2 Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.....	34
4.1.3 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh	35
4.2 Hasil Penelitian.....	39
4.2.1 Sistem Operasional Prosedur SOP SAKIP	39
4.2.2 Faktor Penghambat Penilaian SAKIP	61
4.3 Pembahasan.....	64
4.3.1 Sistem Operasional Prosedur SAKIP	64
4.3.2 Faktor Penghambat Penilaian SAKIP	71
 BAB V PENUTUP.....	 75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA.....	 77



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Dimensi Akuntabilitas Organisasi	12
Tabel 2.2 Kerangka Berpikir.....	24
Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator SAKIP	26
Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Faktor Penghambat SAKIP	26
Tabel 3.3 Informan Penelitian.....	28
Tabel 4.1 Indikator Kinerja Utama Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh tahun 2022	44
Tabel 4.2 Perjanjian Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh tahun 2022	45
Tabel 4.3 Indikator Penilaian Penerapan SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh	50
Tabel 4.4 Penilaian SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh tahun 2020 s/d 2022.....	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh.....	32
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.....	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian.....	80
Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian Inspektorat.....	81
Lampiran 3. Surat Keterangan Selesai Penelitian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.....	82
Lampiran 4. Surat Keputusan Dekan UIN AR-RANIRY.....	83
Lampiran 5. Dokumentasi wawancara.....	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi industri 4.0 sebagai perkembangan peradaban modern membawa dampak terhadap berbagai sendi kehidupan, penetrasi teknologi informasi menjadikan perubahan semakin cepat, Perkembangan tersebut juga membawa konsekuensi meningkatnya tuntutan akuntabilitas dan transparansi organisasi pemerintah untuk terus bertransformasi diri ke bentuk yang ideal dalam merespon perubahan lingkungan external yang bergerak cepat dalam era revolusi industri 4.0. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Indonesia, bukanlah sekedar dokumen, akan tetapi sebuah proses penilaian terhadap sistem administrasi, Penyampaian pentingnya politik, tidak kalah pentingnya birokrasi yaitu yang terdapat dalam tiga nilai administratif antara lain : efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas. Tiga nilai tersebut merupakan sebuah kebutuhan dengan dibantu dukungan oleh birokrat yang ada. Dalam Governance, sistem terdapat nilai keadilan. Nilai keadilan tersebut akan menghasilkan 'administratif' yang ideal Implementasi SAKIP di Indonesia akan menjadi ideal jika kinerja mencapai suatu hasil yang diharapkan Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bertujuan mendukung penciptaan sistem birokrasi baru yang lebih akuntabel dan transparan, yaitu melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 sebagaimana yang disebutkan diatas mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah yang berfungsi sebagai penyedia layanan publik harus mampu bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, serta memiliki kewenangan dalam pengelolaan sumber daya. Hal ini harus didasarkan pada perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi.¹

Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sebagai wujud pertanggung jawaban dalam mencapai visi, misi dan tujuan instansi pemerintah. Berdasarkan penjelasan tersebut maka setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) diwajibkan untuk menyusun SAKIP sesuai dengan Instruksi Presiden RI No. 7 Tahun 1999. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang mengatur tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu wujud dari kinerja instansi pemerintah untuk dapat merefleksikan keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan berbagai program dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah suatu integrasi dari sistem Perencanaan, Penganggaran, dan Sistem Pelaporan Kinerja yang selaras dengan pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Keuangan. Untuk dapat mencapai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang baik dan berorientasi pada hasil, maka pemerintah harus terlebih dahulu menetapkan hasil yang jelas berupa kondisi yang ingin diwujudkan, menentukan target dari tiap indikator yang

¹ Puspasari, E. (2016). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupatenpurworejo. *Journal of Public Policy and Administration Research*, 5(4).

digunakan dengan dapat mempertimbangkan harapan masyarakat dan ketersediaan sumber daya, menentukan program dan kegiatan yang akan dilakukan untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan kesepakatan bersama agar pemerintah juga dapat membangun budaya organisasi yang berorientasikan pada kinerja instansi.²

Instansi Pemerintah yang mempunyai kewajiban menerapkan sistem akuntabilitas kinerja dan menyampaikan pelaporannya adalah instansi dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Peraturan Gubernur Aceh No 36 Tahun 2016 tentang, petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Aceh, maka pemerintah Aceh memiliki kewajiban untuk melakukan Akuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi.

Hasil evaluasi SAKIP yang dinilai oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tahun 2019 Pemerintah Aceh mendapat predikat SAKIP B dengan nilai 63,78. Apabila di bandingkan dengan capaian SAKIP 2018 terjadi peningkatan nilai sebesar 2,51 dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya dengan nilai 61,27. Tingkat capaian indikator ini melebihi target yang ditetapkan yaitu 62,00 dengan persentase capaian sebesar 102%.

² Nani, F. L., Rowa, H., & Martini, A. (2021). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Sumba Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, 6(1), 102-111.

Penilaian ini menunjukkan bahwa tingkat efektivitas dan efisiensi pengguna anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya sudah cukup memadai, sedangkan penilaian kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Aceh menunjukkan hasil yang baik. Manajemen kinerja telah diterapkan secara menyeluruh pada semua unit kerja di lingkungan Pemerintah Aceh sesuai dengan Instruksi Gubernur Aceh Nomor 1 Tahun 2020 tentang pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Pemerintah Aceh. Dengan penerapan manajemen kinerja ini dapat diharapkan mampu mendorong kinerja pembangunan Aceh dan dapat meningkatkan kualitas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Aceh. Hasil pelorehan penilaian yang didapatkan oleh Pemerintah Aceh merupakan himpunan dari penilaian SAKIP dari 47 Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA). Perikat B yang diperoleh merupakan akumulasi penilaian dari SKPA yang ada sehingga baik, cukup atau buruknya suatu penilaian perikat SAKIP dipengaruhi seberapa besar dari penerapan SAKIP yang ada di SKPA.

Salah satu instansi SKPA yang menerapkan SAKIP adalah Kebangpol (Badan Kesatuan Bangsa dan Politik) Aceh. Kesbangpol merupakan salah satu SKPA yang mempunyai tugas sebagai unsur pembantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Aceh yang mempunyai tugas dalam melaksanakan pemerintah dan pembangunan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menerapkan SAKIP dengan melaporkan dokumen-dokumen yang di perlukan. Dalam penyelenggaraan SAKIP mengikuti pasal 5

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 yang mengatur tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang meliputi: beberapa tahapan yang saling terkait, yaitu rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, review dan Evaluasi Kinerja.

Sama hal yang dengan nilai yang di dapatkan oleh pemerintah Aceh bersarkan data yang diperoleh dari Inspektorat Aceh menerangkan bahwa Kesbangpol Aceh juga mendapat nilai B atau dianggap cukup. Predikat B di dalam penerapan SAKIP pada Kesbangpol Aceh, masih dianggap belum memuaskan hal ini menunjukkan bagaimana penerapan SAKIP belum maksimal. Mengingat penerapan SAKIP seharusnya di terapkan secara 100%. Sehingga dapat identifikasi bahwa masih terdapat beberapa permasalahan di dalam penerapan SAKIP mulai dari Keselarasan Data dan Informasi, Ketidaksesuaian Kinerja dengan Rencana Kerja, Keterbatasan Sumber daya, dan lain sebagainya, dinamakan secara langsung akan mempengaruhi pelaksanaan Sistem Operasional Prosedur (SOP) SAKIP itu sendiri. Mengakibatkan tidak berjalannya 100% penerapan SAKIP yang ada pada Pemerintahan Aceh.

Terlaksananya tujuan dari penerapan SAKIP akan tercapai secara efisien dan efektif, jika sistem AKIP dapat berjalan sesuai dengan SOP yang telah ditentukan di dalam peraturan perundang-undangan baik pada tingkat daerah maupun nasional. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Meadows dan Donella, suatu sistem yang kompleks, terdapat hierarki tujuan atau tujuan yang bersarang. Setiap elemen dalam sistem memiliki tujuan khususnya sendiri, tujuan tersebut harus

selaras dengan tujuan keseluruhan sistem. Ketidakselarasan antara tujuan sub-komponen dengan tujuan keseluruhan dapat mengakibatkan konflik dan masalah dalam sistem tersebut. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara tujuan sub-komponen dan tujuan keseluruhan sistem adalah kunci keberhasilan sistem.³

Dari penjelasan Meadows dan Donella, maka dapat dijelaskan bahwa agar suatu sistem (SAKIP) dapat berjalan sesuai antara tujuan sub-komponen dengan tujuan keseluruhan. Maka perlu adanya suatu SOP yang jelas serta dipatuhi oleh seluruh SKPA termasuk khususnya di dalam pembahasan ini adalah Kesbangpol Aceh. Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Kesbangpol Aceh. Dasar dari pemilihan instansi tersebut di dasari oleh peran instansi Kesbangpol Aceh itu sendiri yang sangat krusial yaitu salah satunya adalah memelihara perdamaian dan menyelesaikan konflik yang ada di dalam masyarakat daerah. Sehingga perlu dilakukan penelitian tentang penerapan SAKIP yang ada di Kesbangpol Aceh, apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak. Mengingat penerapan SAKIP yang baik akan berjalan lurus dengan kualitas kebijakan yang dikeluarkan dan direalisasikan oleh suatu SKPA khususnya di dalam pembahasan ini adalah Kesbangpol Aceh.

³ Meadows, Donella H, (2008), *Thinking in systems: A primer*, Chelsea: Green Publishing, hal. 16.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti menggambarkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum terlaksananya Standar Operasional Prosedur (SOP) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh;
2. Masih ada faktor penghambat penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh;

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, pokok permasalahan yang bisa diambil yaitu:

1. Bagaimana Standar Operasional Prosedur (SOP) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh?
2. Faktor penghambat penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Standar Operasional Prosedur (SOP) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan keilmuan di bidang Ilmu Administrasi Negara, khususnya terkait dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan gambaran serta informasi terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.

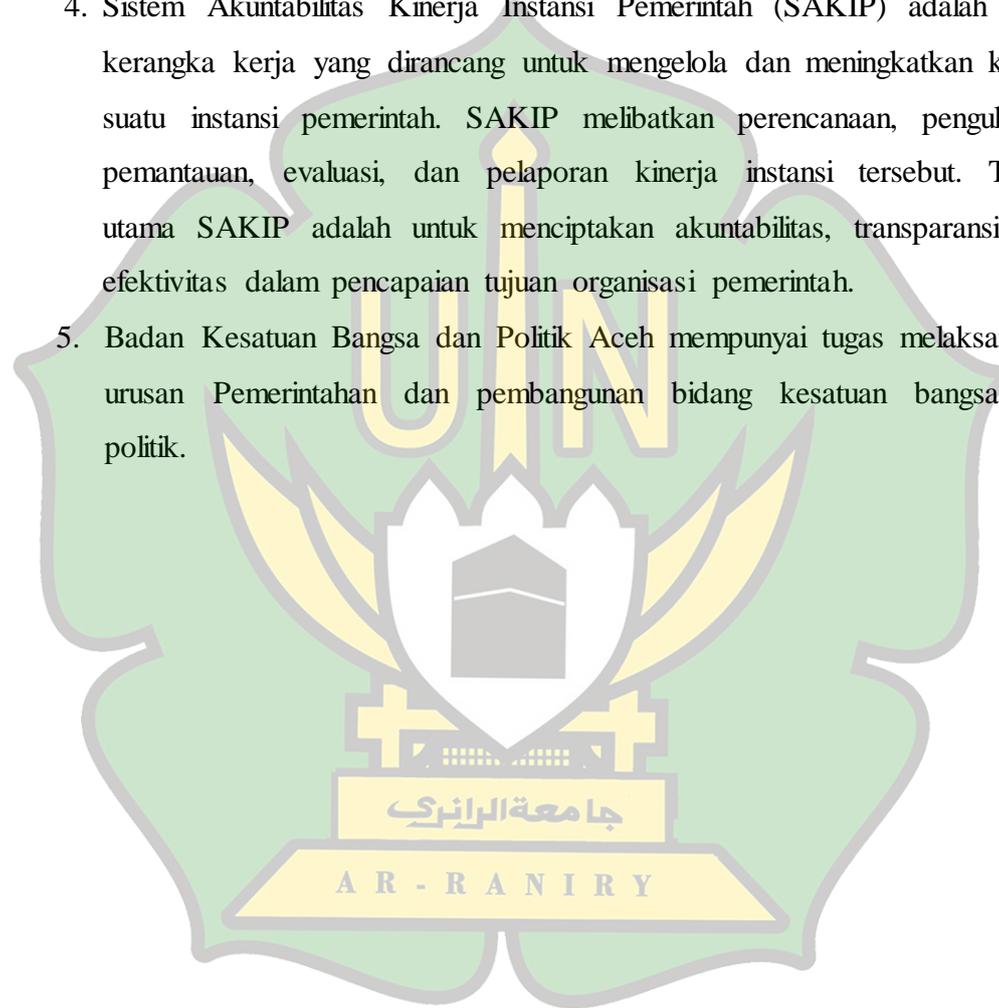
1.6 Penjelasan Istilah

1. Sistem adalah suatu kumpulan yang terdiri dari komponen yang dapat membentuk satu kesatuan, sebuah organisasi dan sistem informasi adalah suatu sistem fisik dan sosial yang disusun sedemikian lengkap untuk mencapai tujuan tertentu.⁴
2. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/ badan

⁴ Meadows, Donella H, (2008), Thinking in systems: A primer, Chelsea: Green Publishing, hal. 14.

hukum/pimpinan organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.⁵

3. Instansi pemerintah adalah unsur penyelenggara pemerintahan pusat atau unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
4. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah suatu kerangka kerja yang dirancang untuk mengelola dan meningkatkan kinerja suatu instansi pemerintah. SAKIP melibatkan perencanaan, pengukuran, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja instansi tersebut. Tujuan utama SAKIP adalah untuk menciptakan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintah.
5. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan dan pembangunan bidang kesatuan bangsa dan politik.



⁵ Nanang Fattah, (2013), Analisis Kebijakan Pendidikan, Bandung: Rosda Karya, 2013, hal. 92.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah konsep yang berasal dari istilah dalam bahasa Inggris "accountability," yang mengacu pada pertanggungjawaban atau keadaan di mana seseorang atau sekelompok orang harus mempertanggungungkan tindakan atau keputusannya. Dalam konteks bisnis atau perusahaan, akuntabilitas berarti bahwa semua komponen yang terlibat dalam menggerakkan operasional perusahaan harus menjalankan tugas dan kewenangannya masing-masing dengan baik. Dengan kata lain, seseorang atau sekelompok harus siap untuk diminta pertanggungjawaban atas tindakan dan keputusan yang mereka buat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Konsep akuntabel itu sendiri memiliki beberapa makna. Pertama, kemampuan untuk memberikan penjelasan atau pertanggungjawaban, mirip dengan bagaimana manusia bertanggung jawab kepada Tuhan atas perbuatannya. Kedua, memiliki kemampuan untuk secara eksplisit diminta pertanggungjawaban atas tindakan atau keputusan yang diambil. Ketiga, merupakan sesuatu yang dapat dihitung atau dipertanggungjawabkan.⁶

Akuntabilitas dalam konteks sektor publik sebagai "kewajiban pemegang amanah (pemerintah) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan laporan, dan mengungkapkan semua aktivitas dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya kepada masyarakat yang memberikan amanah (pihak pemberi amanah)

⁶ Waluyo, (2007), *Manajemen Publik: Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*, Bandung: Mandar Maju, hal. 190.

yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut." Dalam pernyataan ini, dijelaskan bahwa dalam pengelolaan pemerintah daerah terdapat hubungan agensi (berdasarkan teori agensi) antara masyarakat sebagai pihak utama (Principal) dan Pemerintah Daerah sebagai pihak yang bertindak (Agent).⁷

Dalam konteks politik, konsepsi seseorang tentang akuntabilitas terkait dengan keyakinan tentang sifat pemerintahan yang adil, peran warga negara dalam penetapan kebijakan, dan interaksi antara pejabat terpilih dan pegawai negeri karier. Dengan demikian, definisi operasional dari akuntabilitas mencerminkan pemahaman seseorang tentang tempat birokrasi dalam negara demokratis. Bagi organisasi nirlaba, akuntabilitas mencerminkan hubungan ideal antara pemimpin, penyumbang (yang masih hidup dan yang telah meninggal), komunitas, dan masyarakat.⁸

Selanjutnya Jonathan GS Koppell mengemukakan lima dimensi akuntabilitas yaitu transparansi, tanggung jawab hukum, kemampuan mengendalikan, tanggung jawab, dan responsivitas. Kategori-kategori ini tidak saling terpisah artinya, organisasi dapat bertanggung jawab dalam lebih dari satu makna. Memang, dua jenis pertama akuntabilitas (transparansi dan tanggung jawab hukum) dapat dianggap sebagai dasar, yang mendukung gagasan yang mendasari akuntabilitas dalam segala manifestasinya. Ini adalah poin penting karena menunjukkan bahwa konflik bukanlah hal yang tak terhindarkan. Ada ketegangan yang lebih besar antara tiga konsepsi substantif akuntabilitas

⁷Esa Meutia, (2015) Akuntabilitas Pemerintah Daerah Dalam Penyajian informasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (ILPPD) Kota Padang Panjang. *Publika* 3.(5), hal.6.

⁸ Jonathan GS Koppell, (2005), Pathologies of Accountability: ICANN and the Challenge of "Multiple Accountabilities Disorder, *Public Administration Review* 65 (1), hal. 95.

(kemampuan mengendalikan, tanggung jawab, dan responsivitas), berikut tabel dimensi beserta indikator yang dikemukakan oleh Jonathan GS Koppell.⁹

Tabel 1.1 Dimensi Akuntabilitas Organisasi

No	Dimensi	Indikator
1.	Transparansi	Sejauh mana organisasi mengungkapkan fakta-fakta tentang kinerjanya, serta sejauh mana mereka membuka diri untuk pengawasan dan pertanyaan dari berbagai pihak yang berkepentingan.
2.	Tanggungjawab hukum	Adanya tingkat konsekuensi atau tanggung jawab hukum yang dihadapi oleh organisasi atau individu atas kinerja yang dilakukan (baik dalam bentuk sanksi atau penghargaan).
3.	Pengendalian	Sejauh mana organisasi atau individu mematuhi dan mengikuti perintah atau arahan yang diberikan oleh pihak yang bertanggung jawab.
4.	Tanggungjawab	Sejauh mana organisasi atau individu mematuhi hukum, aturan, norma, dan standar profesional atau perilaku yang berlaku. Dan Sejauh mana organisasi atau individu menjalankan tanggung jawab internal atau eksternal yang mungkin terkait dengan profesionalisme, etika, atau tuntutan moral.
5.	Responsivitas	Sejauh mana organisasi dapat memenuhi harapan atau kebutuhan yang memiliki substansi dalam konteks tugas atau tanggung jawabnya.

Sumber: Jonathan GS Koppell

⁹ *Ibid.* hal. 96.

2.1.2 Sifat Kebijakan

Sifat kebijakan publik sebagai bagian dari suatu kegiatan dapat dibagi dalam beberapa kategori, yaitu *policy demands*, *policy decisions*, *policy statements*, *policy outputs*, dan *policy outcomes*.

1. *Policy Demands* atau permintaan kebijakan merupakan permintaan/kebutuhan/klaim yang dibuat oleh warga masyarakat secara pribadi/kelompok dengan resmi dalam sistem politik oleh karena adanya masalah yang mereka rasakan.
2. *Policy Decisions* atau putusan kebijakan adalah putusan yang dibuat oleh pejabat publik yang memerintahkan untuk memberi arahan pada kegiatan-kegiatan kebijakan. Contoh: Keputusan untuk mengeluarkan ketetapan, mengeluarkan atau mengumumkan perintah eksekutif, mengumumkan aturan administratif atau membuat interpretasi hukum yang penting.
3. *Policy Statements* atau pernyataan kebijakan. *Policy Statements* adalah ungkapan secara formal atau artikulasi dari keputusan politik yang telah ditetapkan. Contoh: ketetapan legislative, dekrit dan perintah eksekutif, peraturan administratif, pendapat pengadilan, dan sebagainya.
4. *Policy Output* atau hasil kebijakan adalah perwujudan nyata dari kebijakan publik. Contoh pengumpulan pajak, blokade pada pedagang kaki lima, pembangunan jalan raya dan lain-lain.
5. *Policy Outcomes* atau akibat dari kebijakan adalah konsekuensi kebijakan yang diterima masyarakat, baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan, yang berasal dari apa yang dikerjakan atau yang tidak

dikerjakan oleh pemerintah. Contoh output kebijakan kesejahteraan, seperti distribusi sanitasi, jumlah orang yang mendapat bantuan, jumlah lapangan pekerjaan yang diberikan pemerintah dan sebagainya.¹⁰

2.1.3 Teori Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang mencapai apa yang harus dilakukan dan melakukannya dengan benar.¹¹ Kinerja adalah hasil akhir dari organisasi yang baik yang berfokus pada laba dan nirbala dan yang diciptakan pada periode tertentu, sebagaimana dijelaskan menurut Irham Fahmi. Armstrong dan Baron mengatakan bahwa “kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang memiliki kaitan kuat dengan tujuan strategis bisnis, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi”.¹²

Kemudian menurut Rivai dan Basri kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu atau keseluruhan dalam melaksanakan pekerjaan selama periode tertentu dibandingkan dengan banyak pilihan, seperti standar kinerja, target atau tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Kinerja pegawai sangat penting

¹⁰ Leo Agustino, (2008). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung: Alfabeta. hal. 9.

¹¹ Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 7.

¹² Irham Fahmi, (2011), *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.

karena menentukan seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawainya.¹³

2.1.4 Teori Sumber Daya Manusia (SDM)

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan sistem yang dibuat pemerintah untuk mendukung terwujudnya *good governance*. Penerapan SAKIP yang efektif menunjukkan bahwa usaha pemerintah dalam mewujudkan *good governance* berjalan dengan baik. *Good governance* adalah meningkatnya akuntabilitas kinerja, transparansi atas penyerapan anggaran dan laporan program serta kegiatan pemerintah yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Tujuan dari penerapan SAKIP ini supaya hasil (*outcome*) dari pelaksanaan suatu kegiatan yang merupakan perwujudan dari program pemerintah yang memiliki kontribusi secara langsung terhadap pencapaian sasaran program yang telah ditetapkan. Dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2014 tentang SAKIP, Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar dapat menjawab setiap tuntutan baik dari lingkungan strategis local, nasional maupun global, dan dapat menjaga agar pelaksanaan atas Rencana Strategis tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹⁴

Tujuan evaluasi SAKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan

¹³ Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi, (2017), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan, *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 2(4), hal. 498.

¹⁴ Maryam, S. (2020). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo.

pimpinan/ unit kerja yang diberikan wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukan evaluasi SAKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan SAKIP; dan
5. Memonitoring tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode.

Sebelumnya¹⁵

2.1.5 Konsep Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Sumber daya manusia dapat pula diartikan sebagai usaha kerja keras atas jasa yang terdapat dalam sebuah proses produksi. Dengan kata lain, SDM dipandang sebagai kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam suatu waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Selanjutnya, dalam pengertian SDM dapat juga diartikan sebagai hal yang berkaitan dengan manusia yang mampu bekerja untuk memberikan usaha dan jasa. Hal ini disebabkan oleh adanya kemampuan yang dimiliki SDM, seperti daya fisik dan daya berpikir seseorang, daya fisik yaitu kecakapan yang diperoleh melalui usaha, belajar atau pelatihan, sedangkan daya berpikir adalah kecerdasan “terberi” atau dibawa sejak lahir yang tolak ukurnya adalah Intelligence Quotient (IQ) dan Emoticon Quality (EQ).

¹⁵Lampiran Pedoman Evaluasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Pedoman Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021.

Hal yang tidak dapat disangkal bahwa dalam kondisi lingkungan yang terus berubah, keberadaan sumber daya manusia menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi untuk menghindari terdampaknya individu/staf/karyawan oleh perubahan tersebut. Dalam konteks organisasi, penting bagi sumber daya manusia untuk selalu berfokus pada visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi tempat individu/staf/karyawan berada. Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan harus selalu dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah:

- a. Pegawai sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut serta menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan asset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya

manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

- d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja. Pembinaan karyawan atau anggota organisasi adalah penting bagi individu dan organisasi apalagi organisasi yang besar dan juga sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Pembinaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.¹⁶

2.2 Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa skripsi terkait dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Berdasarkan dari penelusuran penulis yang terkait dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), ada terdapat beberapa tulisan yang terkait dengan judul penulis.

1. Muh. Irfandy Azis, (2020) dengan judul: “Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi SAKIP

¹⁶ T. Hani Handoko, (2001), Manajemen, Edisi II, Yogyakarta: PT. BPF, hal, 243.

pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul yang memperoleh nilai SAKIP yang tetap. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif digunakan untuk mengevaluasi komponen SAKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.¹⁷

Hasil penelitian menunjukkan bahwa valuasi SAKIP Kabupaten Gunungkidul menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi SAKIP Kabupaten Gunungkidul adalah kejelasan pedoman SAKIP, komitmen Pemerintah Daerah dan bantuan pemerintah pusat. Sedangkan kendala yang dihadapi Kabupaten Gunungkidul adalah kurangnya pemahaman tentang pedoman SAKIP, kurangnya komitmen Pemerintah Daerah yang ditandai dengan anggaran SAKIP yang kecil sehingga membuat penerapan SAKIP Kabupaten Gunungkidul kurang optimal.

Persamaan penelitian dapat dilihat dari lingkup pembahasan yang sama-sama menggunakan ruang lingkup Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di suatu daerah. Selain itu persamaan juga terletak pada jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif digunakan memperoleh data yang diperlukan selama penelitian berlangsung. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Irfandy Azis dan peneliti, terletak pada lokasi, tahun dan jenis instansi pemerintahan yang dijadikan objek penelitian.

¹⁷ Muh. Irfandy Azis, (2020), Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ekonomika*, 11(1), hal. 51.

2. Nadia Ayu Deviani, (2022) dengan judul: “Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Mewujudkan *Good Governance* (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam mewujudkan *Good Governance* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo dan Faktor-faktor yang menghambat penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam mewujudkan *Good Governance* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo.¹⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) belum terlaksana secara optimal dikarenakan terdapat 3 (tiga) prinsip *Good Governance* yang belum tercapai dalam penerapannya yaitu Membangun Konsensus, Responsif dan Kesetaraan. Maka dari itu, diperlukan penyempurnaan secara berkelanjutan agar lebih optimal.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nadia Ayu Deviani dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada ruang lingkup pembahasan yang sama-sama membahas tentang penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan metode penelitian sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian terletak lokasi, waktu dan objek jenis instansi yang diteliti.

¹⁸ Nadia Ayu Deviani, Rachmawati Novaria, M. Kendry, Widiyanto, (2022), penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dalam mewujudkan good governance: Studi Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo. *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (e-ISSN: 2797-0469), 2(03), hal. 115.

3. Clarita Rosa Riflyani Gultom, (2022) dengan judul: “Pengawasan Pemerintahan Dalam Pelaksanaan Sakip Sebagai Upaya Penerapan Good Governance Pada Direktorat Jenderal Kerja Sama Multilateral Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana pengawasan pemerintahan dalam pelaksanaan SAKIP sebagai upaya penerapan good governance di lingkungan Ditjen KSM Kemlu dilihat dari langkah-langkah pengawasan menurut Sururama dan Amalia.¹⁹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Itjen sudah melakukan pengawasan sesuai peraturan yang berlaku, namun masih terkendala dengan tingkat mutasi pegawai yang tinggi, jumlah SDM yang terbatas, dan birokrasi yang kompleks. Diperlukan upaya yang serius dalam menangani berbagai kendala yang dihadapi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Clarita Rosa Riflyani Gultom dan peneliti terletak pada ruang lingkup penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaan dapat dilihat pada lokasi dan waktu penelitian yang dilakukan serta khususnya perbedaan penelitian dapat dilihat pada instansi yang dijadikan objek penelitian.

4. Fransiska Arum Anggraini, (2022) dengan judul: “Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Kota

¹⁹ Clarita Rosa Riflyani Gultom, Saifullah Zakaria, Jajang Sutisna, (2022), Pengawasan Pemerintahan dalam Pelaksanaan Sakip Sebagai Upaya Penerapan Good Governance Pada Direktorat Jenderal Kerja Sama Multilateral Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. *Jurnal Administrasi Pemerintahan* (Janitra), 2(1), 25-43.

Yogyakarta)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis aspek yang menyebabkan skor SAKIP pada Pemerintah Kota Yogyakarta belum optimal.²⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perolehan SAKIP di Pemerintah Kota Yogyakarta belum optimal disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk tekanan regulasi, kurangnya kompetensi SDM, keterbatasan jumlah SDM, mutasi pegawai, kurangnya data, dan faktor eksternal seperti pandemi. Untuk memperbaiki akuntabilitas kinerja, pemerintah Kota Yogyakarta melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi SDM, memperkuat komitmen manajemen, meningkatkan pengawasan dan pendampingan oleh Inspektorat, serta mengimplementasikan inovasi sistem yang terintegrasi. Analisis menunjukkan bahwa isomorfisma koersif dan normatif memengaruhi aspek-aspek ini. Selain itu, sebagian besar indikator kinerja masih berfokus pada penyediaan pelayanan.

Persamaan penelitian dapat dilihat pada ruang lingkup penelitian yang mana sama-sama membahas tentang Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan metodologi penelitian yang digunakan. Perbedaan penelitian terletak pada waktu, lokasi dan instansi yang dijadikan objek penelitian.

5. Andi Mitha Monalisa Br, (2022) dengan judul: “Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan

²⁰ Fransiska Arum Anggraini, Rusdi Akbar (2020), Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Kota Yogyakarta). *Accounting and Business Information Systems Journal*, 10(4), hal. 1.

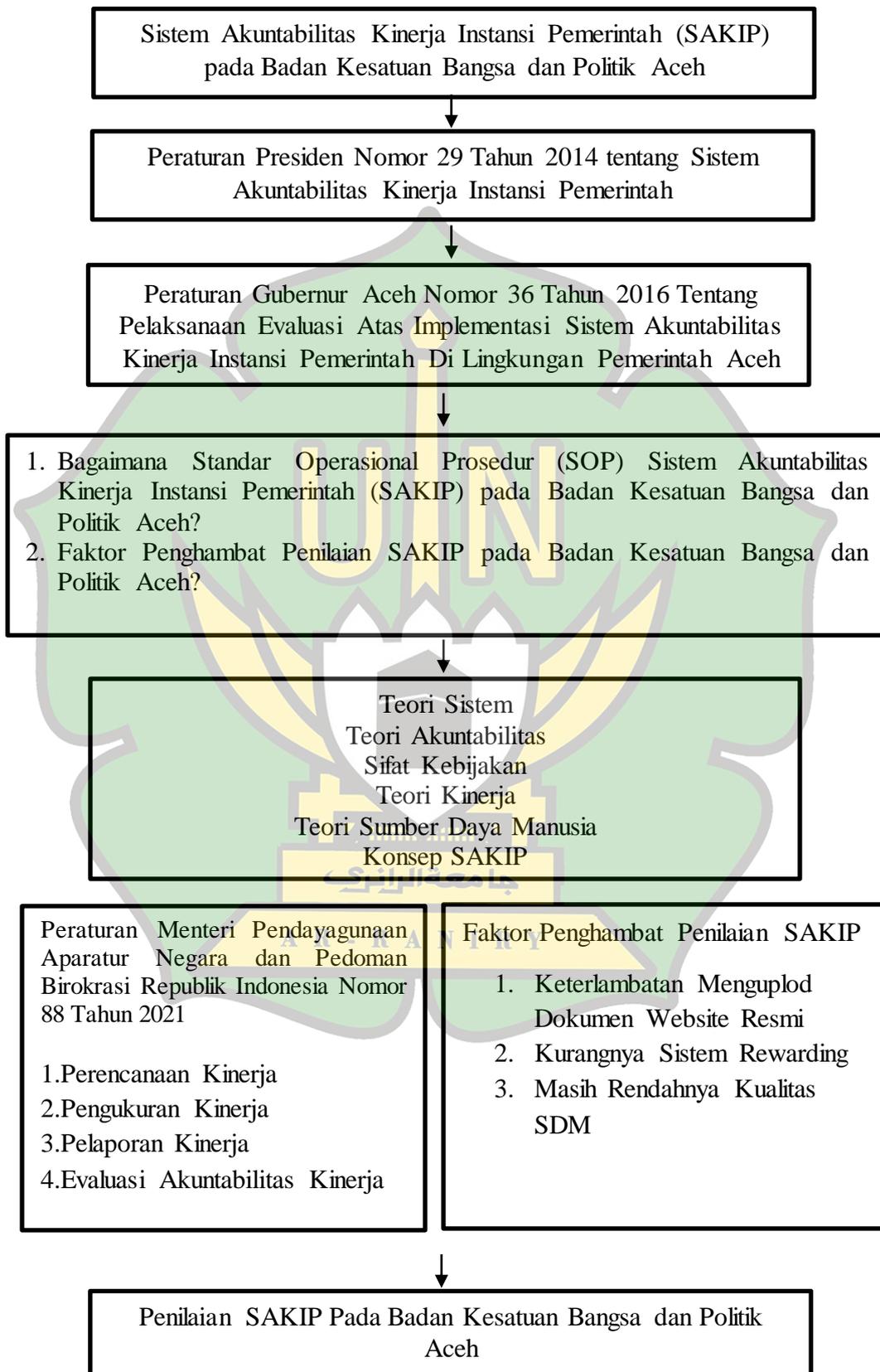
menganalisis efektivitas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam meningkatkan akuntabilitas pemerintah daerah di Kabupaten Wajo.²¹

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo belum berjalan dengan Efektif. Sebagaimana yang tampak dalam tiga dimensi berikut. Pencapaian tujuan secara keseluruhan telah melakukan pentahapan terkait pelaksanaan SAKIP namun belum optimal dikarenakan masih terfokus dalam memperbaiki tahap Perencanaan dan Pengukuran terkait Pelaksanaan SAKIP. Integrasi proses dan prosedur terkait sosialisasi belum berjalan sesuai harapan, dan salah satu yang menjadi kendala adalah respon dari pimpinan Perangkat Daerah untuk hadir pada kegiatan terkait penyelenggaraan SAKIP dan hanya mengutus untuk diwakilkan saja sehingga komunikasi tidak optimal. Adaptasi yang dilakukan dalam penyelenggaraan SAKIP belum berjalan secara efektif. Hal tersebut disebabkan karena ketersediaan sarana dan prasarana berbasis IT koneksi belum memadai meskipun peralatan dan perlengkapan kantor sudah memadai serta masih kurangnya pembinaan terhadap sumber daya manusia.

Persamaan penelitian dapat dilihat pada ruang lingkup penelitian yang mana sama-sama membahas tentang Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan metodologi penelitian yang digunakan. Perbedaan penelitian terletak pada waktu, lokasi dan instansi yang dijadikan objek penelitian.

²¹ Andi Mitha Monalisa Br (2022). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 3(4), 1173-1180.

2.3 Kerangka Berpikir



BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Poerwandari penelitian kualitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan data deskriptif seperti wawancara, observasi dan dokumentasi. Penulis menggunakan penelitian deskriptif sebagai alat utama untuk dapat mengumpulkan data dengan mengungkapkan suatu kejadian secara keseluruhan yang sesuai dengan situasi yang terjadi di lapangan.

Deskriptif kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang digunakan meneliti suatu kejadian yang bersifat deskriptif. Deskriptif kualitatif difokuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan indikator pertanyaan apa, siapa, dimana, dan bagaimana mengkaji suatu fenomena yang terjadi untuk kemudian dikaji secara mendalam dalam rangka untuk menemukan pola-pola yang muncul di fenomena tersebut.²²

3.2 Fokus Penelitian

Dengan fokus penelitian kualitatif ini penulis lebih sistematis memahami kejadian yang terjadi sesuai dengan data lapangan yang didapat, untuk memperoleh data yang lebih realitas sesuai dengan fakta dan data lapangan yang terjadi sebagai objek alamiah. Adapun Fokus penelitian dimaksud sebagai berikut:

²² Febiani, I., Irianto, G., & Purwanti, L. (2016). Determinan Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1).

1. Bagaimana SOP Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh?

Tabel 3.1
Dimensi dan Indikator SAKIP

No.	Dimensi	Indikator
1.	Sistem Operasional Prosedur	a. Perencanaan Kinerja b. Pengukuran Kinerja c. Pelaporan Kinerja d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Sumber: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Pedoman Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

2. Faktor penghambat penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh?

Tabel 3.2
Dimensi dan Indikator Penghambat SAKIP

No.	Dimensi	Indikator
1.	Pengupload Dokumen	a. Kualitas SDM b. Pembinaan
2.	Reward	a. Kesejahteraan b. Bonus dan Insentif

Sumber: Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh (Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik) yang berlokasi di jalan Tgk. Malem No.8 Kuta Alam, Kota Banda Aceh sebagai tempat penulis melakukan tempat penelitian yang berjudul “Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)”. Dasar dari pemilihan lokasi penelitian adalah untuk memastikan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh melakukan kegiatannya secara

transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Hal ini penting dilakukan karena Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh sering berhubungan dengan isu-isu sosial dan politik yang sensitif, dan transparansi adalah kunci untuk membangun kepercayaan masyarakat. Selain itu juga program terkait dengan untuk mengukur kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dalam mencapai tujuannya, mengidentifikasi dampak dari program atau kegiatan yang dilakukan, serta mengevaluasi apakah sumber daya digunakan sudah efisien atau tidak.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data yang berhubungan dengan masalah penulis teliti, ada dua jenis data yang penulis gunakan yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumbernya atau informan penelitian. Data primer adalah data yang didapatkan oleh peneliti seperti wawancara dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung dan peneliti mengumpulkan data sekunder sebagai data pendukung. Data sekunder yang didapatkan oleh peneliti dan menjadikan bahan penelitian seperti buku, jurnal, skripsi dan peraturan perundang-undangan.²³

3.5 Informan Penelitian

²³ Mukaromah, R., & Priyono, N. (2021). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kota Magelang. *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, 3(1), 89-99.

Adapun yang menjadi informan penelitian dalam penelitian ini dapat merupakan sebagai sumber data untuk mendapatkan informasi yang jelas dan akurat.

Tabel 3.3.
Informan Penelitian

No.	Unsur	Jumlah	Keterangan
1.	Subbag Umum	1 Orang	Melakukan penyiapan bahan perumusan pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaporan
2.	Subbag Program	1 Orang	Sub bagian yang mempunyai tugas melaksanakan dan melakukan petunjuk teknis untuk kelancaran pelaksanaan tugas
3.	Subbag Keuangan dan Perlengkapan	1 Orang	Sub bagian keuangan dan perlengkapan mempunyai tugas dalam membantu sekretaris dalam melaksanakan penyiapan penyusunan rencana anggaran, pembukuan, verifikasi dan perbendaharaan Dinas.
4.	Inspektorat	2 Orang	Pasal 2 ayat (1) Peraturan Gubernur Aceh Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Aceh, berbunyi: : “Evaluasi atas Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Aceh dilakukan oleh Inspektorat Aceh”

Sumber: Data diolah Peneliti Tahun 2023

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah bentuk penelitian yang dilakukan untuk dapat memperoleh semua data dengan melakukan sesi tanya jawab dan diskusi langsung kepada informan penelitian yang bersangkutan. Wawancara secara garis besar dibagi menjadi dua, yakni wawancara tak terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara tak terstruktur sering juga disebut wawancara mendalam,

wawancara intensif, wawancara kualitatif, dan wawancara terbuka (*open ended interview*), wawancara etnografis. Sedangkan wawancara terstruktur sering juga disebut wawancara baku (*standardized interview*) yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya (biasanya tertulis) dengan pilihan-pilihan jawaban yang juga sudah disediakan.²⁴

2. Observasi

Observasi merupakan suatu cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di tempat penelitian terhadap objek yang ingin diteliti agar peneliti dapat memahami dan menganalisis berbagai gejala yang berkaitan dengan objek penelitian. Secara garis besar observasi terbagi atas 3 jenis yaitu observasi partisipasi, observasi tidak terstruktur dan observasi kelompok.

Observasi partisipasi adalah (*participant observation*) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan. Selanjutnya Observasi tidak terstruktur ialah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan. Sedangkan Observasi kelompok ialah pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian.²⁵

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji dokumen baik berupa buku referensi maupun peraturan perundang-

²⁴ Dedi, Mulyana, (2006) Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Rosda. hal. 120.

²⁵ Bungin, M. Burhan, (2007) Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hal. 115.

undangan yang berhubungan dengan penelitian untuk melengkapi data seperti baik berupa buku, dan hasil dokumentasi foto kejadian yang terjadi di lapangan. Analisis dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang berada ditempat penelitian atau berada diluar tempat penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkap bagi data-data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.²⁶

3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan metode triangulasi atau triangulasi data. Triangulasi data yaitu merupakan usaha untuk mengecek suatu kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin bias yang terjadi pada saat dilakukan pengumpulan data dan analisis data. Triangulasi meliputi wawancara, observasi, dan surve. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran dari suatu informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam Miru, ada empat tahapan yang harus dilakukan pada saat analisis data diantaranya:

1. Tahap pengumpulan data: idealnya pengumpulan data sudah dilakukan ketika penelitian masih berupa konsep atau draft.

²⁶ S.Margono, (2005) Metodologi Penelitian, Jakarta: Reneka Cipta, hal 143.

2. Tahap Reduksi: Proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk tulisan (*script*) yang dapat dianalisis.
3. Tahap Display: Pengolahan data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas kedalam suatu matriks kategorisasi sesuai tema-tema yang sudah dikelompokkan dan di kategorisasikan.
4. Tahap penarikan kesimpulan atau tahap verifikasi: merupakan langkah di mana informasi atau data yang telah dikumpulkan dievaluasi secara kritis untuk mencapai kesimpulan atau verifikasi yang benar dan tepat. Dalam tahap ini, analisis lebih mendalam dilakukan untuk menginterpretasikan data dan fakta yang telah dikumpulkan sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik atau dapat memverifikasi hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.²⁷

²⁷ Miru Yusuf, (2017) *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan penelitian gabungan*, Jakarta: kencana. hal. 407.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh



Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh pada awal zaman orde baru sebelumnya bernama Sospol (Sosial Politik) yang mana pendirian kantor ini untuk mencegah dan berkembangnya paham komunis dikalangan masyarakat. Berakhirnya orde baru (Orba) tahun 1998, kantor Sospol ini berubah nama menjadi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh beralamat di Jl. Tgk. Malem No. 8, Kuta Alam, Kota Banda Aceh.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik atau yang dikenal sebagai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh adalah salah satu badan dibentuk berdasarkan Qanun Provinsi Aceh nomor 13 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Aceh. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas untuk pemerintahan dan pembangunan di bidang kesatuan bangsa, politik dan masyarakat salah satunya dengan melakukan

berbagai program dan juga melakukan sosialisasi. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh berada di seluruh provinsi di Indonesia melalui sejarahnya, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh ditujukan untuk mencegah dan berkembangnya paham komunis yang berkembang di tengah masyarakat selaras dengan Mendagri nomor 11 tahun 2019 yang mengatur tentang Pelaksanaan Urusan Perangkat Daerah Bidang Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kemendagri mengharapkan adanya peningkatan status kelembagaan di tingkat daerah provinsi Aceh dan setiap kabupaten/ Kota.

4.1.1. Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh

Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh yaitu terwujudnya persatuan dan kesatuan bangsa yang kokoh dalam kehidupan masyarakat Aceh yang demokratis, tertib dan tentram berdasarkan UUPA dibawah Ridho Allah SWT. Penjabaran makna dari visi ini adalah:

- a. Terwujudnya Persatuan dan Kesatuan Bangsa, suatu kondisi yang aman, bersatu, kokoh, demokrasi yang tertib dan berwawasan dan cinta tanah air.
- b. Masyarakat Aceh, suatu kondisi masyarakat yang utuh atau tidak terpecah belah, bersatunya macam-macam corak yang beraneka ragam yang menjadi satu kebulatan yang utuh dan serasi.
- c. Demokratis, sikap dan kondisi Pemerintah Aceh yang mampu membangun kepercayaan dan partisipasi masyarakat dalam mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dan transparan.

- d. Tertib dan tentram dalam berdasarkan UUPA, setiap masyarakat secara sadar menggunakan hak dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya sehingga terwujud kehidupan Pemerintah dan Masyarakat yang teratur dan pasti, senantiasa berpedoman dengan sistem UUPA yang esensial untuk menciptakan sikap disiplin, teratur, menghargai waktu sebagai ciri perilaku hidup masyarakat yang maju.
- e. Dibawah Ridho Allah SWT, sikap dan kondisi masyarakat Aceh yang senantiasa menyadarkan segala tindakan dengan perbuatan sematamata untuk mendapat Ridho Allah.

Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki Sumber Daya Manusia aparatur yang berdaya guna dan mampu memperbaiki masyarakat.
- b. Melestarikan budaya politik yang dinamis dan berkembang dalam mengembangkan infrastruktur dan infrastruktur politik yang dinamis dan beretika. Menguatkan kebangsaan tatanan yang berwawasan dan hidup bersama rukun melawan sesama.
- c. Terjamin pelayanan yang aman dan tentram dalam penyelenggaraan pemerintah dengan terjaganya kondisi daerah yang kondusif.

4.1.2. Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh

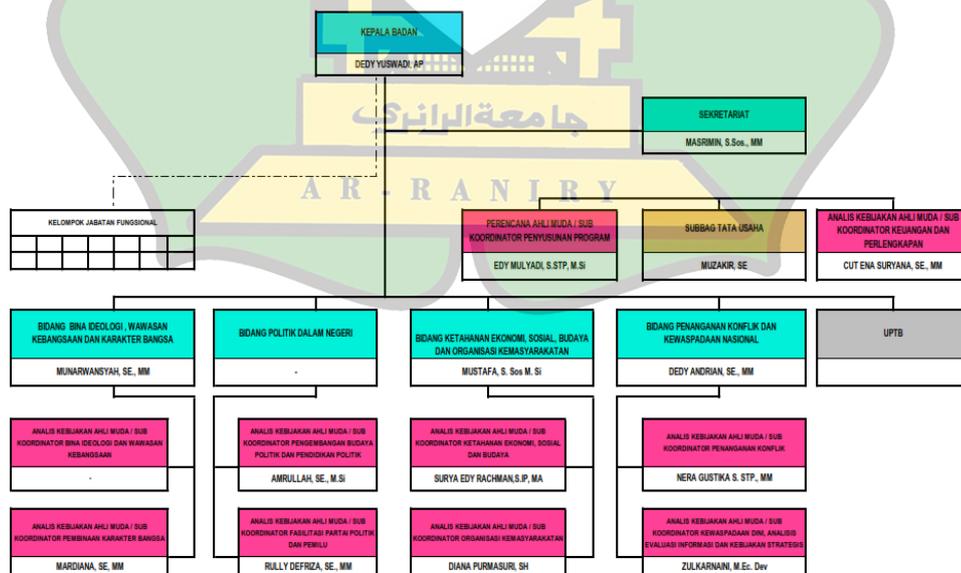
Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Gubernur Aceh Nomor 143 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh, menjelaskan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan dan

pembangunan bidang kesatuan bangsa dan politik. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Badan;
- b. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- c. Penyusunan kebijakan teknis dan strategis di bidang kesatuan bangsa dan politik;
- d. Pelaksanaan pembinaan ideologi, wawasan kebangsaan dan karakter bangsa;
- e. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi politik dalam negeri;
- f. Penyelenggaraan, pembinaan dan fasilitasi ketahanan ekonomi, sosial, budaya dan organisasi kemasyarakatan;
- g. Pelaksanaan penanganan konflik dan kewaspadaan nasional;
- h. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- i. Pembinaan UPTB; dan
- j. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya bidang kesatuan bangsa dan politik.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Aceh



(sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh)

Berdasarkan susunan struktur organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh tahun 2023 yang telah dicantumkan di atas, maka berikut susunan dan fungsi kedudukan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh:

1. Dedy Yuswadi, AP, selaku Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh mempunyai tugas memimpin Badan dan melaksanakan tugas umum dalam pemerintahan yang mencakup aspek-aspek seperti bina ideologi, wawasan kebangsaan, karakter bangsa, politik dalam negeri, ketahanan ekonomi, aspek sosial, budaya, serta organisasi kemasyarakatan. Selain itu, juga bertanggung jawab dalam menangani konflik dan menjaga kewaspadaan nasional.
2. Masrimin, S.Sos, MM, Selaku Sekretariat yang mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi, penyusunan program, data, informasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan.
3. Edy Mulyadi, S.STP, M.Si, Selaku Kepala Sub Bidang Penyusunan Program mempunyai tugas melakukan pengumpulan data dan informasi, program kerja tahunan, jangka menengah, jangka panjang, rencana anggaran yang bersumber dari APBD, APBN, bantuan dan atau hibah luar negeri, rencana strategis, laporan akuntabilitas kinerja dan rencana kinerja.
4. Muzakir, SE, Selaku Kepala Sub Bidang Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan, rumah tangga, perpustakaan kepegawaian, organisasi, ketatalaksanaan, hukum dan perundang-undangan, pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokoler.

5. Cut Ena Suryana, SE, MM, Kepala Sub Bidang Keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi keuangan, verifikasi, perbendaharaan, pembukuan, pelaporan realisasi fisik dan keuangan, perlengkapan, aset, barang inventaris dan pemeliharaan.
6. Rully Defriza, SE, MM, selaku Kepala Sub Bidang Pengembangan Budaya Politik dan Pendidikan Politik mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, pelaksanaan pembinaan umum, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, dan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta fasilitasi bidang pengembangan etika dan budaya politik.
7. Mustafa, S.Sos, M.Si, selaku Kepala Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya dan Ormas.
8. Surya Edy Rachman, S.IP, MA, selaku Kepala Sub Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial dan Budaya
9. Diana Purmasuri, SH, selaku Kepala Subbidang Organisasi Kemasyarakatan mempunyai tugas penyiapan pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, pelaksanaan pembinaan umum, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, dan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan, organisasi kemasyarakatan asing serta fasilitasi bidang organisasi kemasyarakatan.
10. Munarwansyah, SE, MM, selaku Kepala Bidang Bina Ideologi, Wawasan Kebangsaan Dan Karakter Bangsa mempunyai tugas melakukan pembinaan ideologi, wawasan kebangsaan dan karakter bangsa, penerapan penghayatan dan pengamalan ideologi pancasila, pembinaan wawasan kebangsaan dan

ketahanan nasional, pembinaan kewaspadaan nasional, pembinaan kerukunan antar suku, dan intrasuku, pelestarian nilai-nilai budaya, pembauran kebangsaan, umat beragama, ras, dan golongan lainnya.

11. Dedy Andrian, SE, MM, selaku Kepala Bidang Penanganan Konflik Dan Kewaspadaan Nasional memiliki sejumlah fungsi yang melibatkan penyusunan kebijakan terkait dengan koordinasi, kewaspadaan dini, serta kerja sama intelijen keamanan. Kewaspadaan perbatasan, fasilitasi hubungan antar lembaga pemerintah, penanganan konflik, dan pengawasan orang asing serta lembaga asing juga dilakukan pada bidang ini. Pembinaan dalam bidang kewaspadaan dini dan kerja sama intelijen keamanan dilaksanakan. Fungsi-fungsi tersebut juga termasuk pemberian bimbingan teknis, supervisi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan terkait kewaspadaan dini, kerja sama intelijen keamanan, kewaspadaan perbatasan, fasilitasi hubungan antar lembaga pemerintah, penanganan konflik, serta pengawasan orang asing dan lembaga asing. Terakhir, tugas-tugas kedinasan lainnya yang sesuai dengan peran dan fungsinya diberlakukan, sesuai dengan yang diberikan oleh Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.
12. Nera Gustika, S.STP, MM, selaku Kepala Subbidang Penanganan Konflik mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, pelaksanaan pembinaan umum pemberian bimbingan teknis dan supervisi, dan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan, pencegahan, penghentian, pemulihan pasca konflik serta fasilitasi penanganan konflik.

13. Zulkarnaini, M. Ec., Dev, selaku Kepala Subbidang Kewaspadaan Dini Analisis, Evaluasi, Informasi dan Kebijakan Strategis mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, pelaksanaan pembinaan umum pemberian bimbingan teknis dan supervisi, dan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan, serta fasilitasi bidang kewaspadaan dini, analisis evaluasi informasi dan kebijakan strategis.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Standar Operasional Prosedur (SOP) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Standar Operasional Operasi (SOP) adalah serangkaian pedoman tertulis yang merinci langkah-langkah dan prosedur yang harus diikuti dalam pelaksanaan suatu operasi atau tugas tertentu. SOP bertujuan untuk memastikan konsistensi, keamanan, dan efisiensi dalam menjalankan aktivitas operasional. Dokumen ini memberikan panduan kepada karyawan atau individu yang terlibat dalam suatu operasi untuk menjalankan tugas instansi dengan benar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dalam hal kaitannya dengan SOP SAKIP yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh adalah merujuk kepada bagaimana dokumen-dokumen SAKIP dibuat dan disahkannya. Mengingat keberadaan Dokumen SAKIP merupakan inti dari sistem SAKIP Itu sendiri. Sebagaimana yang disebutkan di dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Penyelenggaraan SAKIP dilakukan untuk penyusunan Laporan Kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan. Sehingga diketahui hasil akhir dokumen SAKIP adalah adanya pelaporan kinerja (Lakip) yang tujuannya untuk menjelaskan penerapan akuntabilitas yang ada di instansi pemerintah khususnya di dalam pembahasan ini adalah SKPA.

1. Perencanaan Kerja Dalam SAKIP

Perencanaan kinerja yang dapat di jumpai di dalam SAKIP adalah dokumen rincian kinerja yang terbagi atas tiga jenis perencanaan kerja yakni Renja, Renstra, dan Rencana Aksi.

a. Renja (Rencana Kerja)

Rencana kerja yang dijumpai di dalam SAKIP adalah dokumen yang merinci langkah-langkah dan strategi yang akan diambil oleh individu, tim, atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi dan penilaian kemajuan juga menjadi bagian penting dalam rencana kerja, memungkinkan pengukuran kesuksesan dan penyempurnaan rencana saat berlangsung. Rencana kerja dapat beragam dalam skala dan ruang lingkup, digunakan baik dalam konteks bidang maupun program untuk mengorganisasi upaya dan mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eddy Sub Bagian Program Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh bahwa:

“Renja (rencana kerja) merupakan dokumen perwujudan dari visi dan misi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh yang ditetapkan di dalam Renstra. Renja sendiri berfungsi sebagai acuan bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dalam memasukkan program yang akan dilaksanakan ke dalam RKA. Dalam rencana kerja, tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan dengan jelas, dan rencana ini menguraikan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, rencana kerja mencakup tindakan konkret yang harus dilaksanakan, melibatkan siapa, kapan, dan bagaimana. Rencana waktu juga termasuk dalam dokumen ini untuk menetapkan jadwal pelaksanaan, dan sumber daya yang diperlukan, seperti anggaran, personil, dan peralatan, diidentifikasi.”²⁸

²⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Eddy Sub Bagian Program Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, Pada Tanggal 25 September 2023.

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Fungsi rencana kerja adalah untuk memberikan panduan dan struktur yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Rencana kerja membantu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dalam mengatur langkah-langkah yang harus diambil, mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan, dan menetapkan prioritas dalam melaksanakan tugas.

b. Rencana Strategis (Renstra)

Perencanaan Strategis (RENSTRA) adalah sebuah proses yang dilakukan Organisasi untuk menentukan strategi dalam mengambil keputusan sebagai alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana strategis sebagai petunjuk yang digunakan organisasi dari kondisi saat ini menuju 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) tahun ke depan.

“Rencana Strategis memainkan peran kunci dalam membantu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh merencanakan dan mengarahkan sumber daya, tindakan, dan kebijakan untuk mencapai visi dan misi mereka. Ini melibatkan analisis eksternal dan internal, identifikasi masalah dan peluang, serta pengembangan rencana tindakan yang jelas dan terukur. Rencana Strategis juga menjadi alat komunikasi yang penting untuk menginformasikan stakeholders, seperti pegawai, pihak eksternal, tentang arah dan prioritas strategis organisasi tersebut”.²⁹

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Eddy maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Renstra merupakan komponen terpenting di dalam sistem akuntabilitas. Hal ini dikarenakan fungsinya sebagai panduan bagi suatu lembaga pemerintahan seperti Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh untuk menentukan

²⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Eddy Sub Bagian Program Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, Pada Tanggal 25 September 2023.

program dalam jangka waktu tertentu yang tujuannya adalah untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di dalam lingkup tugas dan wewenang Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.

c. Rencana Aksi

Rencana Aksi adalah dokumen yang berisi langkah-langkah konkret yang harus diambil untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran tertentu. Rencana Aksi merinci tindakan yang harus diambil, siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya, jadwal pelaksanaan, sumber daya yang diperlukan, dan indikator pencapaian yang harus dipantau. Berikut hasil wawancara dengan Bapak eddy selaku kasubbag program.

“Tujuan utama dari Rencana Aksi adalah memberikan panduan yang jelas dan terperinci kepada tim atau individu yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dan memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Rencana Aksi merupakan alat penting dalam mencapai visi misi yang dimiliki Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh”.³⁰

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Rencana Aksi merupakan tujuan utama dalam SAKIP untuk memberikan panduan atau tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan memastikan rencana aksi dapat berjalan sesuai yang telah ditetapkan.

2. Pengukuran Kerja Dalam SAKIP

Pengukuran kinerja merujuk pada proses mengumpulkan data dan informasi terkait dengan hasil dan capaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Tujuan utama dari pengukuran kinerja adalah untuk menilai sejauh mana suatu

³⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Eddy Sub Bagian Program Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, Pada Tanggal 25 September 2023.

kegiatan telah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Proses pengukuran kinerja mencakup pengumpulan data, analisis, dan penilaian terhadap kinerja untuk memberikan gambaran yang akurat tentang pencapaian hasil. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Erna Sub Bagian Keuangan dan Penganggaran

“Pengukuran kinerja memiliki peran krusial dalam manajemen instansi karena memberikan landasan objektif untuk mengukur sejauh mana tujuan dan sasaran telah tercapai. Dengan menggunakan indikator kinerja, instansi dapat mengidentifikasi area keberhasilan dan tantangan, mengukur efektivitas strategi, serta mengarahkan sumber daya dan upaya ke arah yang paling produktif. Pengukuran kinerja juga memberikan dasar untuk pengambilan keputusan yang informasional dan terukur, memungkinkan kepala untuk merespons perubahan dengan lebih cepat dan tepat.”³¹

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Pengukuran kinerja suatu landasan objektif untuk mengukur tujuan dan sasaran yang telah di capai sehingga dapat mengukur apakah target dan capaian memiliki keberhasilan dan tantangan. Dalam SAKIP dijumpai 2 dokumen yang dijadikan ukuran atau indikator untuk mengukur sejauh mana program yang telah dijalankan sesuai dengan visi dan misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, adapun dokumen yang dimaksud yaitu:

a. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah parameter atau ukuran yang paling penting dalam mengukur pencapaian tujuan strategis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh. IKU digunakan untuk mengevaluasi kinerja keseluruhan dan

³¹ Hasil wawancara dengan Ibu Erna Sub Bagian Keuangan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, Pada Tanggal 25 September 2023.

pencapaian tujuan utama yang telah ditetapkan. Adapun IKU Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Indikator Kinerja Utama Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi/ cara Pengukuran	Penjelasan	Sumber Data
1	Meningkatnya Kemandirian dan Profesionalisme LSM/ Ormas/ Yayasan di dalam Pembangunan Daerah	Jumlah LSM/ Ormas/ Yayasan yang terdaftar	Menunjukkan Jumlah Ormas/ LSM dan Yayasan yang terdaftar	Permendagri No 57 Tahun 2017	Badan Kebangpol Aceh
2	Meningkatnya peran serta Masyarakat dalam menjaga perdamaian Aceh	Persentase Potensi Konflik yang tertangani	Jumlah konflik yang tertangani ----- x100 Jumlah konflik yang dilaporkan	Permendagri No. 42 Tahun 2015	Badan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh

Sumber: IKU Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh tahun 2022

Berdasarkan tabel yang di dipaparkan diatas maka di ketahui bahwa IKU yang dimiliki oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh terbagi atas dua bagian utama yaitu pertama, meningkatnya Kemandirian dan Profesionalisme LSM/ Ormas/ Yayasan di dalam Pembangunan Daerah yaitu mengacu pada peningkatan kemampuan dan kapasitas organisasi-organisasi tersebut untuk beroperasi secara mandiri, efisien, dan efektif dalam upaya mendukung pembangunan dan kemajuan di suatu daerah. Kemandirian mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya, program, dan operasi organisasi tanpa ketergantungan yang berlebihan pada pihak luar, seperti pemerintah atau donor. Sementara itu, profesionalisme mengacu pada tingkat kompetensi, integritas, dan

tata kelola yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan program organisasi, termasuk manajemen dana, pelaporan, dan pengelolaan sumber daya.

Sasaran strategi kedua yang dimiliki Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh adalah Meningkatnya peran serta masyarakat dalam menjaga perdamaian Aceh, ini berarti bahwa masyarakat Aceh secara aktif berkontribusi dalam menjaga stabilitas dan rekonsiliasi pasca-konflik Aceh. Memperkuat legitimasi kesepakatan perdamaian, menciptakan rasa kepemilikan masyarakat terhadap perdamaian, dan mencegah potensi konflik lokal kecil. Partisipasi masyarakat juga memungkinkan mereka untuk lebih memahami dinamika lokal dan merespons permasalahan yang muncul dengan lebih efektif, membantu menjaga ketenangan dan kedamaian di daerah yang bersangkutan.

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Banda Aceh lebih mengarah kepada informasi tentang target apa yang ingin dicapai dalam program sasaran strategis yang telah ditetapkan. Berikut perjanjian kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh tahun 2022.

Tabel 4.2 Perjanjian Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatkan Kemandirian dan Profesionalisme LSM/Prmas/Yayasan di dalam pembangunan daerah	Jumlah LSM/Ormas/yayasan yang terdaftar	23
2	Meningkatkan persentase serta masyarakat dalam menjaga perdamaian Aceh	Persentase Potensi Konflik yang tertangani	98,54%

Sumber: Perjanjian kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh

Dari tabel perjanjian kerja yang dimiliki Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh terlihat dua target yang ditetapkan. Pertama, Jumlah LSM/Ormas/yayasan yang terdaftar adalah sebanyak 23 dalam setahun sedangkan target ke dua adalah Persentase Potensi Konflik yang tertangani mencapai 98,54%.

3. Pelaporan Kerja Dalam SAKIP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (Lakip) merupakan pertanggung jawaban administrasi dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan kesatuan bangsa, pemberdayaan masyarakat di bidang politik pemerintahan, serta permasalahan sosial politik lokal yang ada di wilayah Pemerintah Aceh, dengan demikian materi laporan sedikit banyak menyangkut bidang hukum, ketentraman, ketertiban, kesatuan bangsa dan lingkungan serta kegiatan lain yang secara strategis berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Erna selaku subbag keuangan dan penganggaran

“Tujuan dari pada pembuatan Lakip adalah untuk mempertanggung jawabkan dan memberikan gambaran umum serta informasi mengenai hasil-hasil kegiatan yang telah dicapai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh selama satu periode, Lakip juga untuk mengetahui apakah perencanaan yang telah disusun sesuai dengan pelaksanaannya”.³²

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Penyusunan Lakip bertujuan sebagai bentuk pertanggungjawaban administrasi dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan yang terkait dengan pemberdayaan masyarakat, politik pemerintahan, serta permasalahan sosial-politik lokal di

³² Hasil wawancara dengan Ibu Erna Sub Bagian Keuangan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, Pada Tanggal 25 September 2023.

wilayah Pemerintah Aceh. Laporan ini mencakup berbagai aspek seperti hukum, ketertiban, kesatuan bangsa, lingkungan, dan kegiatan lain yang memiliki hubungan strategis dengan peran Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh.

Tujuan utama dari pembuatan Laporan Kinerja ini adalah untuk memaparkan hasil-hasil kegiatan yang telah dicapai dalam satu periode, serta untuk mengevaluasi kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian, Laporan Kinerja ini berfungsi sebagai alat transparansi dan akuntabilitas, memastikan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dalam SAKIP

Penilaian SAKIP merupakan sebuah proses yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh telah memenuhi kewajiban untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusannya kepada pemangku kepentingan, baik itu bagi Pemerintah Provinsi Aceh maupun masyarakat Aceh. Tujuan dari pada penilaian SAKIP adalah untuk memastikan bahwa lembaga pemerintahan menjalankan tugas dan fungsinya secara transparan, efisien, dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Satyana selaku Arsiparis muda inspektorat Aceh.

“Tujuan dari pada penilaian SAKIP adalah untuk memberikan pembinaan ke pada instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Dengan memberikan penilaian maka kita tau mana yang sudah baik penerapannya dan mana yang kurang dan belum maksimal dalam penerapan SAKIP.

Sehingga pihak inspektorat akan memberikan saran perbaikan atas keterangan yang didapatkan di dalam penerapan SAKIP yang dimaksud”.³³

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu satyana maka peneliti menyimpulkan bahwa penilaian SAKIP memiliki tujuan mendasar, yaitu memberikan bimbingan dan arahan kepada instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dalam upaya memahami sejauh mana keefektifan penerapan SAKIP. Dalam proses penilaian dapat identifikasi secara tepat apa yang telah berjalan dengan baik dalam implementasi SAKIP dan di mana terdapat hambatan atau ketidakefektifan di dalam penerapannya. Informasi tersebut menjadi landasan untuk intervensi dan perbaikan. Keterlibatan inspektorat dalam penilaian, saran perbaikan yang dihasilkan akan memainkan peran utama dalam membantu instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh untuk mengatasi kendala yang ada dalam pelaksanaan SAKIP. Sehingga lewat penilaian ini, pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk memperbaiki penerapan SAKIP, mengoptimalkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi, serta menjadikan sistem ini lebih efektif dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Metode penilaian SAKIP melibatkan 5 dimensi penting di dalam penilaiannya hal ini sebagaimana yang di sampaikan oleh Ibu Muthmainna:

“Metode penilaian yang dilakukan Inspektorat untuk menilai penerapan SAKIP yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dilakukan di dalam 5 dimensi penilaian yaitu informasi mengenai penerapan SAKIP, tingkat Implementasi SAKIP, tingkat akuntabilitas kerja, memberikan saran perbaikan

³³ Hasil wawancara dengan Ibu Satyana Arsiparis Muda Inspektorat, pada tanggal 03 Oktober 2023.

dalam hal penerapan SAKIP dan memonitoring apakah saran perbaikan yang telah diberikan pada tahun lalu apakah sudah di terapkan atau tidak”.³⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa pihak Inspektorat Aceh telah menerapkan metode penilaian yang komprehensif untuk mengevaluasi penerapan SAKIP di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Penilaian ini melibatkan lima dimensi penting. Pertama, dimensi informasi mengenai penerapan SAKIP, yang mencakup pemahaman tentang bagaimana SAKIP dijalankan dan sejauh mana informasi tersebut tersedia. Kedua, tingkat implementasi SAKIP, yang mengukur sejauh mana SAKIP diterapkan dengan efektif dalam organisasi tersebut. Ketiga, tingkat akuntabilitas kerja, yang menilai sejauh mana tingkat akuntabilitas dalam penerapan SAKIP diperhatikan. Keempat, memberikan saran perbaikan dalam hal penerapan SAKIP, dimana hasil penilaian digunakan untuk memberikan rekomendasi perbaikan yang diperlukan. Terakhir, dimensi memonitoring, yang bertujuan untuk melacak apakah saran perbaikan yang telah diberikan pada tahun sebelumnya sudah diimplementasikan atau belum. Adanya pendekatan ini, dapat memberikan pandangan komprehensif mengenai penerapan SAKIP di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, serta memberikan arahan yang diperlukan untuk perbaikan lebih lanjut dalam sistem ini. Penilaian SAKIP sendiri memiliki indikator penilaian di dalam penerapan SAKIP telah optimal atau tidak. Adapun indikator yang dimaksud dapat di lihat di dalam Tabel berikut.

³⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Muthmainna Inspektur Pengganti III, pada tanggal 23 Oktober 2023

Tabel 4.3 Indikator Penilaian Penerapan SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh

No	Komponen/ Sub Komponen/Kriteria	Bobot
1	Perencanaan Kinerja	30.00
1.a	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia	6.00
1.b	Dokumen perencanaan kerja telah memenuhi standar yang baik yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00
1.c	Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00
2	Pengukuran Kinerja	30.00
2.a	Pengukuran kinerja telah dilakukan	6.00
2.b	pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00
2.c	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam mencapai kinerja yang efektif	15.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00
3.a	Terdapat Dokumen yang menggambarkan kinerja	3.00
3.b	Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4.50
3.c	Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyelesaian strategi/ kebijakan dalam mencapai dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai	7.50
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkatkan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	100.00

Sumber: Inspektorat Aceh, Tahun 2023

Tabel penilaian SAKIP di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh menunjukkan struktur rincian dan bobot yang diberikan untuk masing-masing komponen, subkomponen, dan kriteria yang dievaluasi. Terdapat empat

komponen utama yang menjadi fokus penilaian, yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Masing-masing komponen memiliki subkomponen yang mendalam, yang dinilai sesuai dengan bobot tertentu.

Tabel penilaian penerapan SAKIP memberikan kerangka kerja yang jelas untuk menilai akuntabilitas kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Nilai akuntabilitas kinerja diberikan dalam persentase hingga 100.00, mencerminkan sejauh mana Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Penilaian tersebut sangat berguna untuk mengukur dan memantau kemajuan dalam implementasi SAKIP, serta mengidentifikasi bidang yang memerlukan perbaikan. Melalui penilaian yang ada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan instansi dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja dan dengan demikian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh dapat bergerak menuju peningkatan akuntabilitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugasnya.

Berikut tabel informasi mengenai penilaian penerapan SAKIP yang di dapatkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dalam tiga tahun terakhir, yaitu:

Tabel 4.4 Penilaian SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh tahun 2020 s/d 2022

No	Uraian	Bobot	Nilai Capaian		
			2020	2021	2022
1	Perencanaan Kerja	30.00	23.61	20.40	20.40
2	Pengukuran Kerja	30.00	18.75	20.40	19.50
3	Pelaporan Kerja	15.00	10.42	10.50	12.45
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	16.64	17.50	17.25
	Jumlah	100.00	69.42	68.81	69.60

Sumber: Inspektorat Aceh, Tahun 2023

Tabel Penilaian SAKIP selama tiga tahun terakhir, 2020, 2021, dan 2022, menunjukkan perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek, yaitu perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Dalam aspek perencanaan kerja, terlihat bahwa nilai capaian konsisten selama ketiga tahun dengan penilaian sekitar 20.40 poin. Sebaliknya, dalam pengukuran kinerja, terdapat peningkatan yang signifikan dari tahun 2020 ke 2021, tetapi sedikit turun di tahun 2022. Hal ini mencerminkan upaya dalam meningkatkan pengukuran kinerja yang kemudian mengalami penurunan seiring waktu. Pelaporan kinerja menunjukkan peningkatan stabil dalam penilaian, dari 10.42 poin di tahun 2020 menjadi 12.45 poin di tahun 2022, menandakan perbaikan dalam penyajian informasi. Sementara itu, evaluasi akuntabilitas kinerja internal juga mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, mencapai 17.25 poin di tahun 2022. Secara keseluruhan, meskipun ada variasi tahunan, total akumulasi penilaian menunjukkan bahwa kinerja organisasi telah berkembang dengan baik selama tiga tahun, mencapai 69.60 poin di tahun 2022. Perubahan ini mencerminkan upaya untuk meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja organisasi.

Selanjutnya peneliti juga mewawancarai dengan Ibu mutmainna selaku Inspektur pengganti Inspektorat Aceh.

“Penilaian SAKIP itu harus rata-rata di atas 65, sedangkan 65 dapat diartikan kurang. Sehingga dengan nilai SAKIP yang di dapatkan pada tahun 2022 dengan nilai 69.60 dianggap masih belum maksimal dan belum dalam taraf penerapan yang baik atau dengan kata lain masih sedang saja”.³⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan Penilaian SAKIP memiliki standar minimal yang harus dicapai untuk dianggap memadai. Dalam hal ini, standar tersebut adalah nilai rata-rata di atas 65. Jika penilaian mencapai nilai 65, itu dianggap kurang atau belum memenuhi standar yang diharapkan. Dengan kata lain, hal tersebut menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dan peningkatan dalam penerapan SAKIP. Meskipun nilai SAKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh di tahun 2022 mencapai 69.60, yang sejatinya di atas standar minimal, tetapi masih dianggap belum mencapai tingkat penerapan yang optimal. Ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dan bahwa organisasi atau lembaga tersebut masih memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerjanya. Dalam kata lain, meskipun di atas standar minimum, masih ada langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencapai taraf penerapan yang lebih baik.

Masih rendahnya penerapan SAKIP oleh beberapa Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) termasuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh di indikasi

³⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Muthmainna Inspektur Pengganti III, pada tanggal 23 Oktober 2023.

diakibatkan kurangnya kesadaran mengenai pentingnya penerapan SAKIP yang ada di SKPA hal tersebut sebagaimana yang di sampaikan oleh ibu Muthmainna:

“Penilaian SAKIP dianggap baik jika berada pada nilai antara 60 s/d 70, namun disayangkan banyak SKPA yang tidak peduli dengan penilaian yang di dapat. Dimana ada anggap mendapatkan nilai 60 sudah dianggap cukup dan berpatokan jika mendapatkan nilai yang lebih tinggi dari pada 60 terdapat rasa takut tidak dapat mempertahankan nilai tinggi yang telah didapatkan”.³⁶

Penilaian SAKIP dianggap baik jika nilai berada dalam rentang antara 60 hingga 70. Hal Ini menunjukkan bahwa SKPA telah mencapai tingkat penerapan yang cukup baik dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja instansi. Namun, ada permasalahan yang muncul dalam praktiknya. Beberapa SKPA tampaknya kurang peduli dengan hasil penilaian yang instansi peroleh. Beberapa di antaranya memandang sebelah mata nilai di bawah 70 dan menganggap bahwa nilai 60 sudah cukup baik. Beberapa SKPA juga mungkin merasa takut bahwa jika instansi mencapai nilai yang lebih tinggi dari 60, maka pelaksana kerja akan menghadapi tekanan lebih besar untuk mempertahankan nilai tinggi tersebut.

Peningkatan kinerja adalah tujuan utama dari SAKIP, dan nilai di atas 60 hanyalah indikasi awal. Sementara mendapatkan nilai yang lebih tinggi dari 60 adalah hal yang baik, yang lebih penting adalah komitmen untuk terus meningkatkan kinerja dan penerapan SAKIP. Menerima hasil penilaian dengan rasa puas hanya pada angka 60 dapat menghambat kemajuan dan inovasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa penilaian SAKIP seharusnya tidak

³⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Muthmainna Inspektur Pengganti III, pada tanggal 23 Oktober 2023.

hanya tentang mencapai angka, tetapi juga tentang pengembangan kinerja yang berkelanjutan dan akuntabilitas yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Proses evaluasi SAKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh merupakan langkah kunci dalam pengukuran dan penilaian kinerja instansi tersebut. Proses evaluasi SAKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh biasanya terdiri dari beberapa tahap penting.

“Dalam hal proses evaluasi kita memiliki kertas kerja, jadi dari awal kita melihat sama atau tidaknya dari mulai Rensra, renja, kemudian balik ke indikator. Kemudian kita balik melihat sasaran strategisnya, kemudian sesuai dengan Pergub Aceh tentang Indikator Kerja Utama (IKU) Pemerintah Aceh, kemudian turun ke rencana kerja, turun ke renja menggambarkan atau tidak dia tentang tingkatan yang seharusnya tercapai”.³⁷

Dalam proses evaluasi, penggunaan kertas kerja adalah langkah penting dalam memastikan bahwa setiap tahap perencanaan dan pelaksanaan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi dimulai dengan memeriksa kesesuaian dari berbagai tahapan, dari Rencana Strategis (Rensra) hingga Indikator Kerja Utama (IKU) yang diatur dalam Peraturan Gubernur (Pergub) Aceh.

Hal ini juga memastikan bahwa peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat atau daerah telah diikuti dengan benar. Proses evaluasi ini membantu memastikan akuntabilitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. Selanjutnya wawancara dengan Ibu satyana

“Proses evaluasi dan audit terkait SAKIP yang dijalankan oleh lembaga inspektorat terdapat di Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan

³⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Satyana Arsiparis Muda Inspektorat, pada tanggal 03 Oktober 2023.

(PKPT). di dalam PKPT tersebut dijelaskan kapan waktu pelaksanaan evaluasi SAKIP, berapa orang yang diberi tugas untuk melakukan evaluasi SAKIP, berapa alokasi dana yang diperlukan, semuanya sudah diatur di dalam PKPT”.³⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka Proses evaluasi dan audit yang terkait dengan penilaian penerapan SAKIP yang dilakukan oleh lembaga inspektorat diatur dan dijadwalkan dalam Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT). Dalam PKPT, terdapat penjelasan rinci tentang kapan waktu pelaksanaan evaluasi SAKIP akan dilakukan, berapa jumlah orang yang akan diberi tugas untuk melaksanakan evaluasi SAKIP, serta berapa alokasi dana yang diperlukan untuk keperluan evaluasi tersebut. Semua detail ini telah diatur dengan cermat di dalam PKPT.

PKPT berperan sebagai panduan atau pedoman bagi lembaga inspektorat untuk menjalankan evaluasi SAKIP. Di dalamnya, ditetapkan jadwal pelaksanaan evaluasi, tim yang akan melaksanakannya, serta sumber daya yang diperlukan, termasuk anggaran yang harus dialokasikan untuk mendukung proses evaluasi. Adanya PKPT, proses evaluasi SAKIP menjadi terstruktur dan terjadwal dengan baik, memastikan bahwa evaluasi tersebut dapat berjalan efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh lembaga inspektorat. Selanjutnya Ibu satyana juga menambahkan wawancara

“Evaluasi SAKIP yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh dilakukan dengan cara interaksi tanya jawab atau wawancara. Di dalam tanya jawab tersebut pihak inspektorat akan menanyakan apa yang menjadi kesulitan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dalam melaksanakan dan menerapkan SAKIP di dalam Instansinya. Selain itu

³⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Satyana Arsiparis Muda Inspektorat, pada tanggal 03 Oktober 2023.

pihak Inspektorat akan memberikan saran perbaikan kepada penerapan SAKIP yang belum maksimal”.³⁹

Proses evaluasi SAKIP di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh dilakukan melalui metode interaksi tanya jawab atau wawancara. Dalam proses ini, pihak inspektorat bertemu dengan pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh untuk melakukan pertanyaan dan jawaban yang bertujuan untuk memahami lebih dalam tentang kendala dan hambatan yang dihadapi oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dalam melaksanakan dan menerapkan SAKIP di dalam instansinya.

Selama wawancara, pihak inspektorat akan mengajukan pertanyaan yang dapat membantu pelaksana kerja memahami aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan SAKIP, seperti proses perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Selain itu, pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh akan diberikan kesempatan untuk menyampaikan masalah atau kesulitan yang pelaksana kerja hadapi dalam menerapkan SAKIP. Selain mengidentifikasi masalah, pihak inspektorat juga akan memberikan saran perbaikan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Saran perbaikan ini bertujuan untuk membantu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh meningkatkan penerapan SAKIP yang mungkin belum optimal. Dengan berdiskusi dan berbagi informasi melalui wawancara ini, diharapkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dapat mengidentifikasi cara-cara untuk mengatasi kendala dan memperbaiki proses SAKIP pada instansi guna mencapai akuntabilitas kinerja yang lebih baik.

³⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Satyana Arsiparis Muda Inspektorat, pada tanggal 03 Oktober 2023.

Wawancara menjadi sarana yang efektif untuk pertukaran informasi dan pemahaman yang lebih mendalam antara pihak inspektorat dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dalam konteks evaluasi SAKIP.

“Evaluasi SAKIP bertujuan untuk mengetahui adakah perbaikan di dalam penerapan SAKIP pada instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Sekaligus juga melakukan monitoring apakah saran perbaikan yang telah diberikan pada evaluasi SAKIP dalam 1 periode waktu sebelumnya telah diimplementasikan atau tidak. Setelah dilakukan evaluasi terhadap penerapan SAKIP yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, selanjutnya hasil dari evaluasi di tuang dalam bentuk laporan. selanjutnya laporan yang dimaksud diberikan kepada pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh agar dapat ditindaklanjuti. Tindak lanjut yang dimaksud berupa perbaikan-perbaikan atas kekurangan di dalam penerapan SAKIP, yang telah di analisis lebih lanjut oleh pihak inspektorat. Selain itu juga di dalam laporan tersebut terdapat beberapa komendasi tentang hal-hal yang dapat dilakukan untuk memperbaiki penerapan SAKIP pada periode selanjutnya”.⁴⁰

Evaluasi SAKIP bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan utama dalam konteks instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Pertama, evaluasi ini bertujuan untuk memantau apakah terjadi perbaikan dalam penerapan SAKIP di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Dengan kata lain, evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah langkah-langkah perbaikan telah diambil dan apakah praktik SAKIP telah meningkat seiring berjalannya waktu. Selanjutnya, evaluasi juga memiliki tujuan untuk melakukan pemantauan terhadap saran perbaikan yang telah diberikan pada evaluasi SAKIP dalam periode sebelumnya. Dengan pemantauan ini, pihak inspektorat dapat menilai sejauh mana Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh telah mengimplementasikan saran-saran perbaikan yang telah diberikan.

⁴⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Muthmainna Inspektur Pengganti III, pada tanggal 23 Oktober 2023.

Hasil dari evaluasi SAKIP di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh kemudian disusun dalam bentuk laporan. Laporan ini berisi hasil evaluasi yang mencakup temuan-temuan, perbaikan yang perlu dilakukan, dan rekomendasi yang diusulkan untuk memperbaiki penerapan SAKIP. Laporan tersebut kemudian diberikan kepada pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh agar instansi dapat menjadikannya sebagai dasar untuk tindak lanjut. Tindak lanjut yang dimaksud dalam konteks ini adalah upaya perbaikan yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh atas kekurangan-kekurangan yang diidentifikasi dalam evaluasi SAKIP. Pihak inspektorat telah menganalisis lebih lanjut temuan-temuan tersebut dan memberikan rekomendasi tentang tindakan yang dapat diambil untuk meningkatkan penerapan SAKIP pada periode selanjutnya. Dengan demikian, evaluasi SAKIP tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengukur kinerja, tetapi juga sebagai panduan untuk perbaikan berkelanjutan dalam melaksanakan SAKIP. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Ibu Muthmainna

“Semua penilai SAKIP akan diakumulasikan ke dalam SAKIP Pemerintah Provinsi Aceh, sehingga apabila setiap Satuan Kerja Pemerintah Aceh (SKPA) nilainya baik, hal tersebut berpengaruh kepada tunjangan perbaikan pendapatan (TPP) sebagai ASN, sehingga apabila terdapat kegagalan di dalam penerapan SAKIP maka seluruh SKPA akan merasakan sanksi yang akan diberikan seperti pengurangan TPP”.⁴¹

Seluruh penilaian SAKIP dari berbagai SKPA akan diakumulasikan ke dalam SAKIP Pemerintah Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa hasil penilaian SAKIP dari berbagai SKPA akan dihimpun menjadi satu keseluruhan yang mencerminkan kinerja Pemerintah Provinsi Aceh secara keseluruhan dalam

⁴¹ Hasil wawancara dengan Ibu Muthmainna Inspektur Pengganti III, pada tanggal 23 Oktober 2023.

menerapkan SAKIP. Konsekuensi dari akumulasi ini adalah bahwa jika setiap SKPA telah mendapatkan penilaian yang baik dalam penerapan SAKIP, maka ini akan berdampak positif terhadap tunjangan perbaikan pendapatan (TPP) yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di SKPA tersebut. Dengan kata lain, penerapan SAKIP yang baik di setiap SKPA akan memberikan manfaat finansial bagi para ASN, seperti bonus atau tambahan pendapatan.

Sebaliknya, jika terdapat kegagalan dalam penerapan SAKIP di salah satu atau beberapa SKPA, ini akan berdampak negatif bagi seluruh SKPA yang ada. Sanksi akan diberikan dalam bentuk pengurangan TPP bagi seluruh ASN di SKPA tersebut. Artinya, jika satu SKPA gagal dalam penerapan SAKIP, seluruh SKPA akan merasakan konsekuensi pengurangan pendapatan yang seharusnya diberikan sebagai TPP kepada ASN. Dengan demikian, sistem ini memberikan insentif bagi SKPA untuk lebih serius dalam menerapkan SAKIP dan berusaha untuk memastikan bahwa praktik-praktik yang mendukung akuntabilitas kinerja yang baik diterapkan secara efektif. Sebaliknya, sanksi pengurangan TPP bertujuan untuk mendorong perbaikan dan penerapan SAKIP yang lebih baik di semua SKPA, dengan tujuan akhir mencapai peningkatan kinerja dan akuntabilitas di seluruh Pemerintah Provinsi Aceh.

4.2.2 Faktor penghambat penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh

Faktor yang dapat mempengaruhi kurang maksimalnya penilaian SAKIP Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh merupakan suatu hal yang dapat membuat atau pengaruh dalam suatu kegiatan dan dapat menghalangi terlaksananya suatu kegiatan yang telah direncanakan.

Selanjutnya bapak Muzakkir, juga menambahkan bawah bagaimana peran pemimpin dan profesionalisme di dalam instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh

“Dalam konteks pemahaman anggota organisasi terhadap misi yang diemban oleh organisasi publik, peran pimpinan menjadi sangat penting, mengingat kondisi yang terjadi selama ini, orientasi aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan publik senantiasa didasarkan pada prosedur dan peraturan. Secara mikro, kondisi semacam ini diakibatkan oleh karena kurangnya kewenangan yang dimiliki oleh pejabat pada tingkat bawah dalam merespon permasalahan yang dihadapi, apalagi dalam organisasi publik yang sangat paternalistik, kekuasaan terkonsentrasi pada pimpinan puncak, sementara yang langsung berhadapan dengan pengguna jasa adalah aparatur yang berada pada level bawah. Kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan profesionalisme aparatur adalah motivasi aparatur birokrasi yang relatif masih rendah”⁴²

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan pemahaman anggota organisasi terhadap misi yang diemban sangat dipengaruhi oleh peran pimpinan. Kondisi saat ini menunjukkan bahwa orientasi aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan publik seringkali terpaku pada prosedur dan peraturan. Kondisi ini mikro terjadi karena keterbatasan kewenangan pejabat tingkat bawah dalam merespon

⁴² Hasil wawancara dengan Bapak Muzakkir, Sub Bagian Umum Kesbangpol Aceh, pada tanggal 10 Oktober 2023

permasalahan, terutama dalam organisasi publik yang cenderung paternalistik dengan kekuasaan terkonsentrasi pada pimpinan puncak. Oleh karena itu, tantangan utama dalam peningkatan profesionalisme aparatur adalah rendahnya motivasi aparatur birokrasi

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Mutmainna selaku Inspektur Pembantu

“Rendahnya penilaian SAKIP dapat disebabkan juga dengan keterlambatan upload dokumen di website resmi pada instansi yang bersangkutan. Sehingga terkadang dijumpai SKPA yang sudah membuat lengkap dokumen SAKIP namun karena kurangnya rasa kepedulian terhadap SAKIP menyebabkan nilai yang di dapatkan menjadi rendah”⁴³.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan Rendahnya penilaian penerapan SAKIP dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk keterlambatan dalam mengunggah dokumen-dokumen terkait ke website resmi instansi yang bersangkutan. Keterlambatan dalam mengunggah dokumen SAKIP ini dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi negatif. Terkadang, SKPA mungkin telah menyiapkan dan menyusun dokumen SAKIP dengan baik, namun karena tidak segera mengunggahnya ke website resmi, maka informasi tersebut tidak dapat diakses dengan mudah oleh pemangku kepentingan, termasuk pihak yang melakukan penilaian.

Akibatnya, meskipun dokumen SAKIP tersebut ada dan memadai, rendahnya respons atau keterlambatan dalam mengunggahnya dapat menghambat proses penilaian, dan hasil penilaian menjadi rendah. Hal Ini menunjukkan bahwa selain pentingnya menyusun dokumen SAKIP, penting juga untuk menjaga rasa

⁴³ Hasil wawancara dengan Ibu Muthmainna Inspektur Pengganti III, pada tanggal 23 Oktober 2023

tanggung jawab dan komitmen terhadap SAKIP dengan segera mengunggah dan mempublikasikan informasi yang relevan. Dalam hal ini, kualitas dan kerja keras dalam penyusunan dokumen SAKIP harus disertai dengan sikap proaktif dalam memastikan bahwa informasi tersebut dapat diakses dan dinilai oleh pihak yang berwenang,

Selanjutnya Ibu Muthmainna juga menambahkan.

“Tidak adanya motivasi untuk melakukan prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh dapat dikaitkan dengan rendahnya motivasi di kalangan staf pekerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakadaan sistem rewarding yang secara langsung dapat memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Keberadaan sistem rewarding merupakan suatu bentuk penghargaan atau insentif yang diberikan kepada individu atau tim yang mencapai kinerja yang luar biasa atau melebihi harapan”⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan Dalam mengatasi hambatan ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh perlu mempertimbangkan untuk memperkenalkan atau meningkatkan sistem rewarding. Sistem ini dapat mencakup pengakuan publik, pemberian bonus, atau peluang pengembangan karir sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang luar biasa. Langkah-langkah ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, memotivasi karyawan untuk berprestasi, dan pada akhirnya, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Selanjutnya hasil wawancara bersama Ibu Satyana juga menambahkan

“Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh menghadapi hambatan serius dalam menjalankan kebijakannya, terutama terkait dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) di organisasi tersebut. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada staf pekerja menjadi penyebab utama rendahnya kualitas SDM. Akibatnya, produktivitas dan efisiensi staf terpengaruh secara negatif,

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Muthmainna Inspektur Pengganti III, pada tanggal 23 Oktober 2023

karena keterampilan yang kurang berkembang menghambat kemampuan mereka dalam menangani tugas sehari-hari dengan optimal. Selain itu, kurangnya pelatihan juga berdampak pada kemampuan staf untuk berinovasi dan berpikir kreatif dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul.”⁴⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan rendahnya keterlibatan dan motivasi juga dapat muncul sebagai dampak langsung dari kurangnya pelatihan yang memberikan peluang pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Untuk mengatasi hambatan ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh perlu memprioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM, dengan merancang program-program pelatihan yang relevan dan terus menerus memantau efektivitasnya. Dengan melakukan langkah-langkah ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh dapat meningkatkan kualitas SDM pekerja, meningkatkan kinerja organisasi, dan lebih siap menghadapi dinamika kompleks dalam melaksanakan kebijakannya.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Standar Operasional Prosedur (SOP) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh

Standar Operasional Operasi (SOP) adalah serangkaian pedoman tertulis yang merinci langkah-langkah dan prosedur yang harus diikuti dalam pelaksanaan suatu operasi atau tugas tertentu. SOP bertujuan untuk memastikan konsistensi, keamanan, dan efisiensi dalam menjalankan aktivitas operasional. Dokumen ini memberikan panduan kepada karyawan atau individu yang terlibat dalam suatu

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Satyana Arsiparis Muda Inspektorat, pada tanggal 03 Oktober 2023.

operasi untuk menjalankan tugasnya dengan benar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dalam hal kaitannya dengan SOP SAKIP yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh adalah merujuk kepada bagaimana dokumen-dokumen SAKIP dibuat dan disahkannya. Mengingat keberadaan Dokumen SAKIP merupakan inti dari sistem SAKIP Itu sendiri. Sebagaimana yang disebutkan di dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Penyelenggaraan SAKIP dilakukan untuk penyusunan Laporan Kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga diketahui hasil akhir dokumen SAKIP adalah adanya pelaporan kinerja (Lakip) yang tujuannya untuk menjelaskan penerapan akuntabilitas yang ada di instansi pemerintah khususnya didalam pembahasannya adalah SKPA.

1. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja yang dapat di jumpai di dalam SAKIP adalah dokumen rincian kinerja yang terbagi atas tiga jenis perencanaan kerja yakni Renja, Renstra, dan Rencana Aksi. Proses perencanaan kinerja berkaitan erat dengan perencanaan program atau kegiatan dan anggaran maka dengan karena itu SAKIP juga dapat dikordinasikan oleh kementerian PANRB yang dapat berkaitan dengan sistem lainnya seperti sistem perencanaan pembangunan nasional yang dikordinasi oleh kementerian perencanaan pembangunan nasional.

Dalam Kesbangpol Aceh, Renja berfungsi sebagai panduan berdasarkan visi dan misi organisasi, mencakup tujuan yang jelas, strategi, tindakan konkret,

jadwal pelaksanaan, serta identifikasi sumber daya yang diperlukan seperti anggaran, personil, dan peralatan. Renja juga merupakan perwujudan dari visi dan misi organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) dan kebijakan umum anggaran. Fungsi utama rencana kerja adalah memberikan panduan dan struktur yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Renja membantu dalam mengatur langkah-langkah yang harus diambil, mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan, dan menetapkan prioritas dalam melaksanakan tugas. Evaluasi hasil kerja tahun sebelumnya dan pengintegrasian dengan rencana strategis organisasi menjadi landasan penting dalam penyusunan rencana kerja.

RENSTRA merupakan suatu proses yang terlibat dalam penentuan strategi oleh organisasi untuk mengelola kondisi saat ini dan merencanakan masa depan hingga 5 hingga 10 tahun ke depan. Dalam konteks Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh, RENSTRA menjadi instrumen utama dalam perencanaan dan pengarahan sumber daya, tindakan, dan kebijakan guna mencapai visi dan misi. Proses ini melibatkan analisis eksternal dan internal, identifikasi masalah, peluang, dan pengembangan rencana tindakan yang jelas. Selain berfungsi sebagai panduan, RENSTRA juga berperan sebagai alat komunikasi krusial untuk menginformasikan stakeholders mengenai arah dan prioritas strategis organisasi.

Dokumen terakhir yang dapat dijumpai dari perencanaan kerja adalah Rencana Aksi, yaitu dokumen yang memuat langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Dokumen ini merinci tindakan yang perlu diambil, menetapkan siapa yang bertanggung jawab, menyusun jadwal

pelaksanaan, mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan, dan menetapkan indikator pencapaian yang harus dipantau. Tujuan utama Rencana Aksi adalah memberikan panduan yang jelas dan terperinci kepada tim atau individu yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu, memastikan langkah-langkah sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan mencapai visi misi Kesbangpol Aceh.

Dalam dokumen rencana aksi Kesbangpol Aceh, terdapat komponen-komponen penting seperti sasaran strategis, indikator kinerja, program kegiatan, indikator kegiatan, anggaran dan pertanggungjawaban, serta jadwal kegiatan. Sasaran strategis memberikan informasi tentang tujuan program, indikator kinerja dan target digunakan untuk menilai efektivitas program, program kegiatan dan sub-bagian kegiatan menjelaskan implementasi, indikator kegiatan dan target kegiatan menentukan bentuk dan jumlah pelaksanaan, anggaran menguraikan alokasi dana, dan pertanggungjawaban menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan program. Jadwal kegiatan membagi waktu pelaksanaan program dalam satu tahun menjadi empat triwulan.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dalam Kesbangpol Aceh merupakan suatu proses penting yang melibatkan pengumpulan data dan informasi terkait hasil serta pencapaian organisasi. Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk menilai sejauh mana keberhasilan dan pencapaian suatu kegiatan atau program terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup pengumpulan data,

analisis, dan penilaian terhadap kinerja untuk memberikan gambaran yang akurat terkait hasil yang telah dicapai.

Pengukuran kinerja memiliki peran sentral dalam manajemen organisasi karena memberikan dasar yang objektif untuk mengukur pencapaian tujuan. Menggunakan indikator kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi area keberhasilan dan tantangan, mengukur efektivitas strategi, serta mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien.

Pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai landasan untuk pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang jelas dan terukur, memungkinkan K untuk merespons perubahan dengan lebih cepat dan tepat. Dalam SAKIP Kesbangpol Aceh, terdapat dua dokumen utama yang digunakan sebagai indikator kinerja, yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kerja. IKU digunakan untuk mengevaluasi kinerja keseluruhan dan pencapaian tujuan strategis, sedangkan Perjanjian Kerja memberikan informasi tentang target pencapaian program sasaran strategis. Contohnya, Kesbangpol Aceh memiliki IKU terkait peningkatan kemandirian dan profesionalisme LSM/Ormas/Yayasan serta peningkatan peran serta masyarakat dalam menjaga perdamaian Aceh. Perjanjian Kerja mencantumkan target jumlah LSM/Ormas/Yayasan terdaftar dan persentase potensi konflik yang tertangani.

3. Pelaporan Kinerja Dalam SAKIP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (Lakip) merupakan pertanggung jawaban administrasi dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan kesatuan bangsa, pemberdayaan masyarakat di bidang

politik pemerintahan, serta permasalahan sosial politik lokal yang ada di wilayah Pemerintah Aceh, dengan demikian materi laporan sedikit banyak menyangkut bidang hukum, ketentraman, ketertiban, kesatuan bangsa dan lingkungan serta kegiatan lain yang secara strategis berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh. Laporan kinerja (LKJ) dapat menyajikan informasi kinerja yang terukur dan evaluasi secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Lakip Kesbangpol Aceh adalah alat penting dalam pertanggungjawaban administrasi terkait kegiatan di bidang kesatuan bangsa, pemberdayaan masyarakat, politik pemerintahan, dan permasalahan sosial-politik lokal. Lakip merinci keluaran dan hasil kegiatan, sesuai dengan APBN/APBD, dengan tujuan memberikan gambaran hasil selama satu periode dan mengevaluasi kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan. Terstruktur dalam empat bab, Lakip membahas pendahuluan, perencanaan kinerja, akuntabilitas kerja, dan penutup. Bab I meliputi latar belakang, dasar hukum, struktur organisasi, dan analisis lingkungan strategis. Bab II menguraikan gambaran umum, Rencana Kerja Tahunan, dan perjanjian kinerja. Bab III membahas capaian organisasi dan realisasi anggaran, termasuk analisis kinerja. Bab IV sebagai penutup memberikan kesimpulan dan evaluasi kendala, seperti minimnya kompetensi staf dan ketidakseimbangan pegawai, serta upaya Kesbangpol Aceh untuk mengatasinya melalui optimalisasi sumber daya dan peningkatan koordinasi kegiatan.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Penilaian SAKIP merupakan sebuah proses yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh telah memenuhi kewajiban untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusannya kepada pemangku kepentingan, baik itu bagi Pemerintah Provinsi Aceh maupun masyarakat Aceh. Tujuan dari pada penilaian SAKIP adalah untuk memastikan bahwa lembaga pemerintahan menjalankan tugas dan fungsinya secara transparan, efisien, dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Penilaian SAKIP di Kesbangpol Banda Aceh tertual di dalam sebuah instrumen penilaian yang menyajikan struktur terperinci dan bobot untuk masing-masing komponen, subkomponen, dan kriteria yang dinilai. Dengan fokus pada empat komponen utama, yakni Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, setiap komponen memiliki subkomponen yang dievaluasi sesuai dengan bobot tertentu. Instrumen ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk menilai akuntabilitas kinerja Kesbangpol, memberikan nilai dalam persentase hingga 100.00, mencerminkan sejauh mana lembaga memenuhi kriteria yang ditetapkan. Penilaian ini menjadi alat yang berguna dalam mengukur kemajuan implementasi SAKIP, mengidentifikasi area perbaikan, serta membantu Kesbangpol mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi

kinerja, dengan harapan dapat meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi dalam tugasnya.

4.3.2. Faktor penghambat penilaian SAKIP pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh

Kesesuaian antara kebijakan SAKIP, isu-isu strategis Aceh, dan indikator capaian menciptakan landasan yang kokoh untuk pengelolaan kinerja yang berfokus pada pemecahan masalah dan pencapaian hasil yang diinginkan. Proses pengukuran kinerja yang terkait dengan indikator ini dapat membantu instansi pemerintah untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau dioptimalkan guna meningkatkan dampak positif terhadap masyarakat. Selain itu, transparansi dalam penentuan kebijakan dan indikator capaian ini juga dapat meningkatkan akuntabilitas dan partisipasi pemangku kepentingan dalam proses pembangunan di Aceh. Namun di dalam penerapan kebijakan yang dilakukan terdapat beberapa kendala yang dialami baik itu dari faktor eksternal maupun internal:

1. Hambatan dari segi Internal

- a) Tidak adanya motivasi untuk melakukan prestasi kerja

Hambatan internal yang dihadapi oleh Kesbangpol Aceh dapat dikaitkan dengan rendahnya motivasi di kalangan staf pekerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakadaan sistem rewarding yang secara langsung dapat memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Keberadaan sistem rewarding merupakan suatu bentuk penghargaan atau insentif yang diberikan kepada individu atau tim yang mencapai kinerja yang luar biasa atau melebihi harapan. Dalam konteks

Kesbangpol Aceh, kurangnya sistem ini dapat menyebabkan ketidakjelasan mengenai konsekuensi dari kinerja baik atau buruk.

Ketidakjelasan konsekuensi ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi karyawan. Tanpa adanya sistem rewarding yang memberikan apresiasi atau pengakuan terhadap kinerja unggul, karyawan mungkin kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Di sisi lain, tanpa konsekuensi yang jelas terhadap kinerja yang kurang memuaskan, staf juga mungkin kurang merasa bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi.

Dampak negatif dari hal ini juga telah dijelaskan oleh pihak Inspektorat Aceh, dimana pihak Kesbangpol Aceh terkadang di dalam menjalani evaluasi penerapan Sakip yang dilakukan oleh Inspektorat Aceh mengalami keterlambatan di dalam penyerahan dokumen penilaian Sakip. Sehingga menyebabkan pengurangan poin dari penerapan Sakip yang dimiliki oleh Kesbangpol Aceh.

Dalam mengatasi hambatan ini, Kesbangpol Aceh perlu mempertimbangkan untuk memperkenalkan atau meningkatkan sistem rewarding. Sistem ini dapat mencakup pengakuan publik, pemberian bonus, atau peluang pengembangan karir sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang luar biasa. Langkah-langkah ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, memotivasi karyawan untuk berprestasi, dan pada akhirnya, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

b) Kualitas Sumber Daya Manusia

Kesbangpol Aceh menghadapi hambatan serius dalam menjalankan kebijakannya, terutama terkait dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) di

organisasi tersebut. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada staf pekerja menjadi penyebab utama rendahnya kualitas SDM. Akibatnya, produktivitas dan efisiensi staf terpengaruh secara negatif, karena keterampilan yang kurang berkembang menghambat kemampuan pelaksana kerja dalam menangani tugas sehari-hari dengan optimal. Selain itu, kurangnya pelatihan juga berdampak pada kemampuan staf untuk berinovasi dan berpikir kreatif dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul. Dalam lingkungan yang terus berubah, staf kesulitan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang tugasnya, yang dapat menghambat adaptasi terhadap dinamika lingkungan.

rendahnya keterlibatan dan motivasi juga dapat muncul sebagai dampak langsung dari kurangnya pelatihan yang memberikan peluang pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Untuk mengatasi hambatan ini, Kesbangpol Aceh perlu memprioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM, dengan merancang program-program pelatihan yang relevan dan terus menerus memantau efektivitasnya. Dengan melakukan langkah-langkah ini, Kesbangpol Aceh dapat meningkatkan kualitas SDM pekerja, meningkatkan kinerja organisasi, dan lebih siap menghadapi dinamika kompleks dalam melaksanakan kebijakannya.

2. Hambatan eksternal

Hambatan eksternal datang dari masih adanya terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan beberapa tugas dan menangani masalah tertentu, hal ini disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan sinkronisasi yang efektif antara Kesbangpol Aceh, Kabupaten, Kota, serta instansi-instansi vertikal lainnya di

lingkungan pemerintah. Kurangnya hubungan yang kuat dan terkoordinasi membuat penyelesaian tugas dan masalah menjadi terhambat. Dibutuhkan upaya lebih lanjut untuk memperkuat keterlibatan dan kerjasama antar unit pemerintahan sehingga proses koordinasi dapat berjalan lebih efisien. Hal ini menjadi penting agar tugas-tugas pemerintah dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, serta masalah-masalah yang muncul dapat diatasi dengan lebih baik melalui kerjasama yang lebih erat antar instansi.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh terkait dengan penerapan SAKIP di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh maka kesimpulan yang peneliti temukan adalah:

1. Penerapan SAKIP yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh telah sesuai dengan SOP yang ada hal ini dapat dilihat dengan nilai evaluasi SAKIP yang dimiliki oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh yaitu dengan nilai 69.60 untuk penerapan SAKIP tahun 2022. Penilaian tersebut dianggap sudah “Baik”, namun hal ini perlu di kritisi mengingat penilaian SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh dalam tiga tahun terakhir selalu mendapatkan nilai “baik” saja. Sedangkan menurut pendapat lain menjelaskan bahwa keadaan tersebut seakan disengaja dengan tujuan menghindari beban kerja dari tuntutan untuk mempertahankan nilai yang tinggi jika seumpama Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh mendapatkan nilai yang tinggi tersebut.
2. Faktor yang mempengaruhi penilaian SAKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh menghadapi sejumlah hambatan dalam menjalankan kebijakannya, Yaitu keterlambatan dalam mengupload dokumen SAKIP di website resmi, rendahnya motivasi staf pekerja menjadi permasalahan utama, dipicu oleh ketidakadaan sistem rewarding yang dapat memberikan apresiasi terhadap kinerja unggul. Kurangnya motivasi ini berdampak negatif pada

produktivitas dan tanggung jawab staf terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) juga rendah karena kurangnya pelatihan yang diberikan, menghambat efisiensi staf dalam menangani tugas dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

5.2. Saran

1. Kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh untuk terus meningkatkan penilaiannya terkait dengan penerapan SAKIP yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh, hal ini berhubungan dengan penilaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh yang selalu di bawah nilai 70 sehingga perlu dibangun lagi kesadaran kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh untuk mengambil tindakan perbaikan agar penerapan SAKIP dapat berjalan hingga 100%.
2. Kepada Inspektorat Aceh untuk lebih rutin memberikan masukan dan arahan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh dan membangun kesadaran akan pentingnya penerapan SAKIP di lingkungan SKPA kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Aceh.
3. Kepada pemerintah Daerah untuk memberikan alokasi dana khusus untuk pelatihan staf pekerja yang ada di SKPA ter khususnya dalam penelitian ini adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh Banda Aceh. Mengingat penggantian staf di setiap instansi pemerintahan daerah tidak bisa dihindari, perlu pelatihan kerja sesuai dengan kebidangan dimana staf tersebut berkerja. Sehingga kualitas SDM dapat terjaga dan meningkatkan mutu kinerja di setiap SKPA.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Irham Fahmi, (2011), *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Meadows, Donella H, (2008), *Thinking in systems: A primer*, Chelsea: Green Publishing.
- Miru Yusuf, (2017), *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan penelitian gabungan*, Jakarta: kencana.
- Steven Schuster, (2018) *The Art Of Thinking In Systems Improve Your Logic, Think More Critically, And Use Proven Systems To Solve Your Problems - Strategic Planning For Everyday Life*, CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Tyoso, Jaluanto Sunu Punjul, (2016) *Sistem Informasi Manajemen*, yogyakarta: Indonesia Depublish.
- Waluyo, (2007), *Manajemen Publik: Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*, Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Andi Mitha Monalisa Br (2022). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(4), 1173-1180.
- Christy, Y., Setiana, S., & Cintia, P. (2017). Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintahan Daerah Kota Bandung Studi Kasus pada Badan Kepegawaian.
- Clarita Rosa Riflyani Gultom, Saifullah Zakaria, Jajang Sutisna, (2022), Pengawasan Pemerintahan dalam Pelaksanaan Sakip Sebagai Upaya Penerapan Good Governance Pada Direktorat Jenderal Kerja Sama Multilateral Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)*, 2(1), 25-43.

- Esa Meutia, (2015), Akuntabilitas Pemerintah Daerah Dalam Penyajian Informasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (ILPPD) Kota Padang Panjang. Publika 3.(5), hal.6.
- Fransiska Arum Anggraini, Rusdi Akbar (2020), Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Kota Yogyakarta). *Accounting and Business Information Systems Journal*, 10(4), hal. 1.
- Jonathan GS Koppell, (2005) Pathologies of Accountability: ICANN and the Challenge of “Multiple Accountabilities Disorder”, *Public Administration Review* 65 (1), hal. 95.
- Maryam, S. (2020). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo.
- Muh. Irfandy Azis, (2020), Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ekonomika*, 11(1), hal. 51.
- Mukaromah, R., & Priyono, N. (2021). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kota Magelang. *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, 3(1), 89-99.
- Nani, F. L., Rowa, H., & Martini, A. (2021). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Sumba Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, 6(1), 102-111.
- Nadia Ayu Deviani, Rachmawati Novaria, M. Kendry, Widiyanto, (2022), penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dalam mewujudkan good governance: Studi Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo. *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (e-ISSN: 2797-0469), 2(03), hal. 115.
- Puspasari, E. (2016). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupatenpurworejo. *Journal of Public Policy and Administration Research*, 5(4).
- Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi, (2017) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek, *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 2(4), , hal. 498.

Perundang-undangan

- Intruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang mengatur tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Pedoman Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU
PEMERINTAHAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651-7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1993/Un. 08/FISIP/PP.00.9/10/2023
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh
2. Inspektorat Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **UMMUR RAHMAH / 190802052**
Semester/Jurusan : IX / Ilmu Administrasi Negara
Alamat sekarang : Lampoh Daya, Jaya Baru

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK ACEH**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 16 Oktober 2023
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan.




AR - RANIRY

Berlaku sampai : 29 Maret 2024
Eka Januar, M.Soc.Sc.

Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian Inspektorat.



Lampiran 3. Surat Keterangan Selesai Penelitian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh



PEMERINTAH ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jalan Tgk. Malem No. 8 Telp – (0651) 21941, 33194 fax – 31858
BANDA ACEH

Banda Aceh, 10 Oktober 2023

Nomor : 000.9/1159
 Lampiran : -
 Sifat : Biasa
 Perihal : *Penelitian Ilmiah*

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
 Ilmu Pemerintahan
 UIN Ar-Raniry

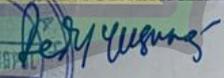
di -
Banda Aceh

- Berdasarkan surat Kementerian Agama Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Nomor : B-1081/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/05/2023 Tanggal 26 Mei 2023 Perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa dan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Nomor : 070/DPMPSTP/1566/2023 tanggal 10 Juli 2023 Perihal Surat Keterangan Penelitian.
- Berkenaan dengan hal tersebut diatas dapat kami sampaikan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah selesai melakukan Penelitian Ilmiah guna penyelesaian Skripsi dengan judul *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)* di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh pada tanggal 10 Oktober 2023, atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	KET
1.	UMMUR RAHMAH	190802052	Ilmu Administrasi Negara	

- Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK ACEH



DEDY YUSWADI AP
 PEMBINA UTAMA MADYA
 NIP. 19770328 199603 1 001

Lampiran 4. Surat Keputusan Dekan UIN AR-RANIRY



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor: 709/Un.08/FISIP/Kp.07.6/03/2023

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL
DAN ILMU PEMERINTAHAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
 b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi;
 c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b perlu menetapkan surat keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
 5. Peraturan Pemerintahan Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 14 Tahun 2022, tentang perubahan PMA nomor 12 tahun 2022 statuta UIN Ar-Raniry banda Aceh ;
 8. Peraturan Menteri Agama Nomor 44 tahun 2022 tentang perubahan PMA nomor 12 tahun 2022 tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
 11. Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor PER-50/PB/2007 tentang Pelaksanaan Pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Oleh Satuan Kerja Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
 12. DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 025.04.2.423925/2023, Tanggal 30 Nopember 2022.
- Memperhatikan** : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal **08 Maret 2023**
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
- KESATU** : Menunjuk dan mengangkat Saudara :
- | | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| 1. Dr. Said Amirulkamar, MM., M.Si. | Sebagai pembimbing I |
| 2. Zakki Fuad Khalil, S.IP., M.Si. | Sebagai pembimbing II |
- Untuk membimbing skripsi :
- | | |
|---------------|--|
| Nama | : Ummur Rahmah |
| NIM | : 190802052 |
| Program Studi | : Ilmu Administrasi Negara |
| Judul | : Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh |
- KEDUA** : Segala pembiayaan yang diakibatkan oleh surat keputusan ini dibebankan pada DIPA Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2023/2024 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

AR - RANIRY



Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada tanggal : 15 Maret 2023
 DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL
 DAN ILMU PEMERINTAHAN,

- Tembusan :**
1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
 3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
 4. Yang bersangkutan.

Lampiran 5. Dokumentasi Wawancara



Wawancara Bersama Pak Edi Selaku Kasubbag Program Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh



Wawancara Bersama Ibu Erna Selaku Kasubbag Keuangan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh



Wawancara Bersama Bapak Marzuki Selaku Kasubbag Umum Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh



Wawancara Bersama Ibu Satyani Selaku Arsiparis Muda Inspektorat Aceh



Wawancara Bersama Ibu Muthaminna Selaku Inspektur Pembantu III Inspektorat Aceh



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Diri

Nama : Ummur Rahmah
 Tempat Tanggal Lahir : Aceh Besar, 18 September 1999
 Nomor Handphone : 0823 6061 4842
 Alamat : Jl. Beutari IV, Lampoh Daya
 Email : ummurrahmah@gmail.com

Pendidikan

Sekolah Dasar : SDN 1 Monmata Aceh Besar
 Sekolah Menengah Pertama : SMPN 1 Lhoong Aceh Besar
 Sekolah Menengah Atas : SMAN 5 Banda Aceh

Sertifikat

Ma'had Al Jami'ah : B | 2023 | Ma'had Al Jami'ah
 TOAFL : 417 | 2023 | Pusat Bahasa UIN Ar-Raniry
 Komputer : A | 2023 | Pusat Bahasa UIN Ar-Raniry
 Magang : A | 2022 | Bappeda Provinsi Aceh

Banda Aceh, 15 November 2023

UMMUR RAHMAH

NIM. 190802052



