

EVALUASI PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BERDASARKAN PP RI NOMOR 29 TAHUN 2014 PADA PENGADILAN MILITER III-17 MANADO

EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF THE PERFORMANCE ACCOUNTABILITY SYSTEM FOR GOVERNMENT AGENCIES BASED ON PP RI AT THE MILITARY COURT III-17 MANADO

Oleh:

Desni T. Sinaepon¹
Harijanto Sabijono²
Meily Y.B Kalalo³

¹²³Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹desnisinaepon064@student.unsrat.ac.id

²h_sabijono@unsrat.ac.id

³yokesbetsimeily@gmail.com

Abstrak: Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu sistem yang penerapannya berguna untuk mengukur kinerja serta membantu dalam meningkatkan kinerja. Akuntabilitas selama ini dianggap hanya berfokus pada penyusunan laporan keuangan saja bahkan ada juga ada entitas yang memiliki pemahaman bahwa akuntabilitas itu sendiri hanya sebatas pada pertanggungjawaban anggaran yang mana hal itu menjadi penyebab timbulnya asumsi pertanggungjawaban kegiatan secara keseluruhan dibatasi hanya pada pelaporan penggunaan dana tanpa adanya evaluasi manfaat kegiatan. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 menjadi dasar peraturan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dalam peraturan ini mengemukakan bahwa penyusunan SAKIP di dalamnya harus ada beberapa komponen penting yaitu Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pengelolaan Data Kinerja, Pelaporan Kinerja, serta Reviu dan Evaluasi. Pengadilan Militer III-17 Manado sudah menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian penerapan dengan peraturan yang ada serta tingkat keberhasilan dan juga kegagalan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pengadilan Militer III-17 Manado sudah baik dan sudah dapat dikatakan sesuai dengan PP RI Nomor 29 Tahun 2014, komitmen bersama dari pegawai dan juga masing-masing bagian dalam melaksanakan setiap tanggung jawab menjadi faktor keberhasilan dari penerapan SAKIP ini.

Kata Kunci: Evaluasi, SAKIP, PP No 29 Tahun 2014

Abstract: Performance Accountability System for Government Agencies is a system whose application is useful for measuring performance and assisting in improving performance. Accountability has so far been considered to only focus on the preparation of financial statements, and there are even entities that have an understanding that accountability itself is only limited to budgetary accountability, which causes total accountability only for reporting on the use of funds without an evaluation of the benefits of activities. Presidential Regulation Number 29 of 2014 is the basis for regulations for the Implementation of the Performance Accountability System for Government Agencies, in this regulation it is stated that the preparation of SAKIP in it must contain several important components, namely Strategic Plans, Performance Agreements, Performance Measurement, Performance Data Management, Performance Reporting, and Reviews and Evaluation. Military Court III-17 Manado has implemented the Performance Accountability System of Government Agencies well. This study aims to determine the suitability of the application with existing regulations and the level of success and failure. The method used in this research is descriptive qualitative with interview and documentation data collection methods. The results showed that the implementation of the Performance Accountability System for Government Agencies at the Military Court III-17 Manado was good and can be said to be in accordance with PP RI Number 29 of 2014, the joint commitment of employees and also each part in carrying out each responsibility is the success factor of implementation of this SAKIP.

Keywords: Evaluation, SAKIP, PP No. 29 of 2014

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Good governance atau pemerintah yang bersih ditandai dengan tiga pilar utama yaitu partisipasi, transparansi dan akuntabilitas yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan dan juga memudahkan setiap institusi pemerintah dalam melaksanakan pemerintahan dan mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat (Wulansuci, P. 2019). Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah digunakan dalam mengukur dan meningkatkan kinerja pemerintah dan juga berdampak pada penyusunan anggaran yang berdasarkan kinerja. Selain itu, sistem ini dapat membantu dalam mengukur keberhasilan maupun kegagalan program dan kegiatan dengan melakukan evaluasi tingkat capaian kinerja yang dapat direalisasikan sebagai imbalan atas dihabiskannya anggaran dan adanya umpan balik atas kegagalan pencapaian guna perbaikan strategi dimasa yang akan datang (Simanjuntak, 2020).

Dalam Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang SAKIP rencana strategi (renstra) menjadi langkah awal yang harus dilakukan oleh setiap instansi pemerintah. Rencana strategi yang ditetapkan secara jelas diharapkan dapat mendukung visi, misi, peluang serta meminimalisir kendala yang akan dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Perjanjian kinerja adalah dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja dan yang disepakati dengan tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya (Sahoming, 2019). Setelah perjanjian kinerja ada pengukuran kinerja yang dilakukan oleh masing-masing entitas kinerja tujuan dan sasaran dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Pengelolaan data kinerja mempertimbangkan kebutuhan informasi pada setiap tingkatan organisasi, kebutuhan manajerial, data laporan keuangan yang dihasilkan dari sistem akuntansi. Pelaporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap unit kerja atas penggunaan anggaran dan juga digunakan sebagai pengukuran dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Reviu dan evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas.

Pengadilan Militer III-17 Manado merupakan salah satu instansi pemerintahan di bidang hukum yang berada di bawah Mahkamah Agung RI yang telah menerapkan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah mulai dari penyusunan rencana strategi, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, serta reviu dan evaluasi dengan capaian yang baik dan setiap tahunnya menyusun dan membuat laporan kinerja yang disampaikan setiap akhir tahun anggaran, dimana hal itu merupakan bagian dari bentuk pertanggungjawaban dan penguatan Akuntabilitas Kinerja yang dilaksanakan. Untuk mengetahui sejauh mana penerapan SAKIP pada Pengadilan Militer Manado bagaimana tingkat kesesuaian dan ketepatan dalam penyusunan dengan pedoman peraturan yang berlaku dan juga untuk mendukung adanya peningkatan kinerja pemerintah, serta mengetahui faktor penyebab keberhasilan penerapan dan peningkatan/penurunan kinerja di setiap tahunnya maka perlu dilakukannya evaluasi kinerja terhadap penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Presiden RI No. 29 tahun 2014.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada pengadilan Militer III-17 Manado telah sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 29 Tahun 2014.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Akuntansi

Menurut Syaiful Bahri (2016: 2) Akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan atas suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi sisi, dan berdasarkan standar yang diakui umum.

Pengertian Akuntansi Pemerintahan

Akuntansi Pemerintahan merupakan akuntansi pemerintah yang didalamnya termasuk akuntansi lembaga lembaga nonprofit (*institutional accounting*) yang mengkhususkan pada masalah pencatatan dan pelaporan transaksi dari unit-unit pemerintah dan organisasi nonprofit lainnya, seperti: masjid, lembaga amal, yayasan, rumah sakit, dan lembaga pendidikan (Sadeli dikutip dalam Wantah, 2020).

Pengertian Akuntabilitas

Menurut Londa, C. C. dkk (2022) Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip utama dalam mewujudkan *good governance*. Akuntabilitas memerlukan adanya hubungan hirarki yang jelas di antara pusat-pusat pertanggungjawaban dengan unit-unit di bawahnya.

Pengertian Akuntabilitas Publik

Dalam konteks organisasi pemerintah, Akuntabilitas publik adalah pemberian informasi dan *disclosure* atau aktivitas dan kinerja finansial pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut.

Dimensi Akuntabilitas Publik

Dimensi akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik menurut (Hopwood dan Tomkins, 1984; Elwood, 1993) dikutip dalam Mahmudi (2013:9) sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran
2. Akuntabilitas Manajerial
3. Akuntabilitas Program
4. Akuntabilitas Kebijakan
5. Akuntabilitas Finansial

Pelaksanaan Akuntabilitas Publik

Berdasarkan pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang ditetapkan oleh kepala Lembaga Administrasi Negara, dalam modul akuntabilitas instansi pemerintah BPKP, 2007 menyatakan bahwa pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah harus berdasarkan prinsip berikut ini:

1. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan
2. Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh
5. Jujur, objektif, transparan dan akurat
6. Menyajikan keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan
7. Adanya pengawasan dan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Kinerja Instansi Pemerintah

Definisi kinerja instansi pemerintah menurut Keputusan Kepala lembaga Administrasi Negara No. 239/IX/6/2013 adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategis instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang diterapkan.

Instansi Pemerintah

Definisi instansi pemerintah menurut Keputusan Kepala lembaga Administrasi Negara No. 239/IX/6/2013 adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut perundang-undangan yang berlaku terdiri dari : Kementrian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI, Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran Negara.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran,

pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Sasaran Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menjadi sasaran Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah:

- a. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan
- b. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah
- c. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional
- d. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah

Ruang Lingkup Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menjadi ruang lingkup Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah:

- a. Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dilaksanakan atas semua kegiatan utama instansi pemerintah yang memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi pemerintah.
- b. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang meliputi ruang lingkup tersebut di atas dilakukan oleh setiap instansi pemerintah sebagai bahan pertanggungjawabannya kepada Presiden.

Unsur-Unsur Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meliputi:

1. Rencana Strategis
Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul yang memuat visi, misi, tujuan/sasaran, dan program yang realistis dan mengantisipasi masa depan yang diinginkan dan dapat dicapai.
2. Perjanjian Kinerja
Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 menyatakan bahwa perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja dan memenuhi kriteria sebagai berikut Spesifik (*specific*), Dapat Terukur (*measurable*), Dapat Dicapai (*attainable*), Selaras/mudah dipantau (*relevant*) dan Berjangka Waktu Tertentu (*time bound*).
3. Pengukuran Kinerja
Pengukuran Kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi Kinerja dengan sasaran (*target*) Kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD tahun berjalan dan membandingkan realisasi Kinerja Program sampai dengan tahun berjalan dengan Sasaran (*target*) Kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis Pengelolaan Data Kinerja
Dalam Perpres 29 Tahun 2014 menyatakan bahwa Pengelolaan data kinerja dilakukan dengan cara mencatat, mengolah, dan melaporkan data kinerja. Pengelolaan data kinerja mempertimbangkan kebutuhan manajerial, data/laporan keuangan yang dihasilkan dari sistem akuntansi, dan statistik pemerintah.
4. Pelaporan Kinerja
Setiap entitas akuntabilitas kinerja menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Laporan kinerja terdiri dari laporan kinerja interim dan laporan kinerja tahunan.
5. Reviu dan Evaluasi
Menurut Peraturan Presiden No 29 tahun 2014 reviu dan evaluasi dilakukan oleh Aparat pengawasan Intern Pemerintah pada kementerian Negara/Lembaga/pemerintah daerah melakukan reviu atas laporan kinerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota.

Penelitian Terdahulu

Silvi Erin, Arfila (2021) dengan judul Analisis Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir). Dengan hasil penelitian Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah menerapkan keenam unsur SAKIP dengan baik dan berkomitmen untuk memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat baik melalui keandalan pengamanan aset Negara dan ketaatan terhadap peraturan perundangundangan.

Tantan Salamatan Zen (2022) dengan judul Evaluasi Kebijakan SAKIP di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dengan hasil penelitian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sudah dijalankan dengan cukup baik, namun perlu ada penerapan sistem pengendalian internal pemerintah agar komitmen peningkatan kinerja dapat dilakukan sesuai target yang akan dicapai.

Dwi Septi Haryani (2019) dengan judul Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Biro Hukum Pemprov Kepri. Dengan hasil penelitian SAKIP memiliki fungsi untuk mempermudah dalam pemantauan dan pembuatan rencana kerja, pelaporan dan evaluasi kinerja. SAKIP yang dilakukan oleh Kantor Hukum Pemerintah Provinsi Kepri telah dilakukan sesuai harapan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian kualitatif memiliki tujuan memberikan gambaran secara objektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan dan membandingkan fakta, situasi, dan aktivitas terkait dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menurut PP RI No. 29 tahun 2014.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengadilan Militer III-17 Manado. Waktu penelitian dilaksanakan yaitu dari Bulan April sampai dengan Bulan Juli Tahun 2022.

Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif. Analisis akan dilakukan mulai dari rencana strategis sampai pada reviu dan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Proses Analisis:

1. Tahap pertama mengumpulkan data terkait dengan penelitian,
2. Tahap kedua mempelajari data dan dokumen yang telah diperoleh langsung melalui wawancara dari pegawai Pengadilan Militer III-17 Manado,
3. Tahap ketiga mempelajari dan melihat Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah,
4. Tahap keempat melakukan evaluasi dan perbandingan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Pengadilan Militer III-17 Manado dengan PP RI No. 29 Tahun 2014,
5. Tahap kelima menarik kesimpulan dan juga memberikan saran berdasarkan hasil evaluasi dan perbandingan dari penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Pengadilan Militer III-17 Manado.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Rencana Strategis

Berdasarkan hasil wawancara peneliti rencana strategi dibuat agar mampu menjawab tuntutan lingkungan baik itu lokal, nasional, regional dan global yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu

1 sampai dengan 5 tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala. Dalam Penyusunannya itu harus disesuaikan dengan rencana strategis Mahkamah Agung Republik Indonesia agar sejalan dan tidak menyimpang dari apa yang telah diterapkan dengan visi “Mewujudkan Pengadilan Militer III-17 Manado Yang Agung” dan misi menjaga kemandirian Pengadilan Militer III-17 Manado, memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan, meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Militer III-17 Manado, dan meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Militer III-17 Manado. Selain itu, ada juga 3 tujuan yaitu memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat pencari keadilan, keterjangkauan pelayanan badan peradilan, dan meningkatkan kapasitas hukum. serta 4 sasaran yaitu terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara, meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan, meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan. Berikut dapat dilihat tabel 1 rencana atau target kinerja untuk tahun 2020-2024, tabel ini menjadi petunjuk dan pedoman dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Tabel 1. Target Kinerja Pengadilan Militer III-17 Manado Selama Lima Tahun (2020-2024)

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET				
			2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	1. Persentase sisa perkara yang diselesaikan					
		a. Pidana Umum	100	95	100	100	100
		b. Pidana Militer	100	95	100	100	100
		2. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu					
		a. Pidana Umum	100	95	100	100	100
		b. Pidana Militer	100	90	100	100	100
		c. Pelanggaran	100	98	100	100	100
		3. Persentase Perkara yang dapat diselesaikan dengan cara sidang keliling:					
		a. Pidana Umum	95	95	95	95	100
		b. Pidana Militer	95	95	95	95	100
		4. Persentase penurunan sisa perkara :					
		a. Pidana Umum					
		b. Pidana Militer	95	95	95	100	95
		5. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum:					
		a. Banding	90	80	90	95	95
b. Kasasi	90	80	95	95	95		
c. Peninjauan Kembali	98	99	98	100	100		
2	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan penyelesaian perkara	1. Persentasi isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	95	95	90	99	100
		2. Persentase berkas perkara yang diajukan banding, kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	98	98	90	99	100
3	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat	1. Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung pengadilan	90	80	90	95	100
		2. Persentase responden yang puas terhadap proses peradilan	90	80	90	95	100

Sumber: Pengadilan Militer III-17 Manado

Perjanjian Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti perjanjian kinerja pada Pengadilan Militer Manado disusun setiap tahun dengan memperhatikan rencana kerja anggaran (RKA) dan penetapan kinerja tahunan (PKT) yang dibuat dalam bentuk tabel (dapat dilihat pada tabel 2) dengan mencantumkan indikator dan target kinerja dan nantinya akan ditandatangani di masing-masing bagian oleh pihak pertama dan pihak kedua. Perjanjian kinerja dibuat dalamnya ada indikator kinerja utama (IKU) yang sudah memenuhi prinsip SMART yaitu *Specific* (spesifik), *Measurable* (terukur), *Achievable* (dapat dicapai), *Relevant* (selaras/mudah dipantau), dan *Time-bounded* (berjangka waktu tertentu). Perjanjian Kinerja disusun dengan memperhatikan dan mempertimbangkan poin-poin / nilai-nilai yang ada pada Indikator Kinerja Utama (IKU), karena salah satu tujuan dibuatkan perjanjian kinerja adalah untuk mencapai/memenuhi setiap nilai yang ada pada Indikator Kinerja Utama.

Tabel 2. Penetapan Kinerja Tahunan (PKT)

Sasaran	Indikator Kinerja	Target
Terwujudnya Proses Peradilan Yang Pasti, Transparan, Dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara Militer yang diselesaikan	100 %
	b. Persentase sisa perkara pelanggaran Militer yang diselesaikan	100 %
	c. Persentase perkara pidana Militer yang diselesaikan tepat waktu	100 %
	d. Persentase sisa perkara pelanggaran Militer yang diselesaikan tepat waktu	100 %
	e. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding	100 %
	f. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi	100 %
	g. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum peninjauan kembali	100 %
	h. Persentase salinan putusan perkara pidana Militer yang dikirim ke Oditur Militer dan terdakwa tepat waktu	100 %
Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi, dan PK secara lengkap dan tepat waktu	100 %
Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung pengadilan	100 %

Sumber: Pengadilan Militer III-17 Manado

Pengukuran Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pengukuran kinerja dilakukan setiap triwulan dengan menggunakan indikator kinerja yang sudah ditetapkan dalam lembar perjanjian kinerja, membandingkan realisasi kinerja dengan target kinerja yang terdapat dalam perjanjian kinerja dan dibuat dalam bentuk tabel. Selain itu Dilmil Manado juga membandingkan realisasi kinerja program pada tahun berjalan dengan target 5 tahun dalam Renstra, biasanya untuk hal ini dilaksanakan pada saat tutup buku di akhir tahun. Berikut tabel pengukuran kinerja yang menggambarkan capaian kinerja Dilmil Manado untuk tahun 2021 yang secara umum capaian kinerja dari ketiga sasaran dengan masing-masing indikator kinerja tersebut diketahui tingkat pencapaian kinerja terdapat beberapa keberhasilan target kinerja, namun demikian terdapat juga beberapa target yang belum tercapai.

Tabel 3. Pengukuran Kinerja Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparansi dan Akuntabel	1. Persentase sisa perkara yang diselesaikan :	90%	100%	110%
		a. Pidana Umum	90%	100%	110%
		b. Pidana Militer			
		2. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu :	85%	100%	117%
		a. Pidana Umum	80%	100%	125%
		b. Pidana Militer	95%	100%	105%
		c. Pelanggaran			
		3. Persentase perkara (Prk. Inabsensia) yang diselesaikan dalam jangka waktu 6 bulan :	95%	100%	105%
		a. Pidana Militer			
		4. Persentase perkara yang dapat diselesaikan dengan cara sidang keliling :	90%	100%	110%
			90%	54%	60%
		keliling :	0%	0%	100%
		a. Pidana Umum			
		b. Pidana Militer	90%	100%	110%
		c. Pelanggaran	90%	100%	110%
		5. Persentase penurunan sisa perkara :			
		a. Pidana Umum			
		b. Pidana Militer	80%	94%	117%
		6. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum :	80%	96%	120%
			98%	99%	101%
		a. Banding			
		b. Kasasi			
		c. PK			

2	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a.	Persentase salinan Putusan yang dikirim ke oditur Militer dan Terdakwa tepat waktu	98%	100%	102%
		b.	Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	98%	100%	102%
3	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a.	Persentase perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	85%	60%	70%
		b.	Persentase Responden yang puas terhadap proses Peradilan	85%	88%	104%

Sumber: Pengadilan Militer III-17 Manado

Pengelolaan Data Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pelaporan data kinerja diolah menggunakan beberapa sistem dari Mahkamah Agung diantaranya KOMDANAS (Komunikasi Data Nasional), SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) yang dilakukan secara periodik mulai dari bulanan, triwulan, semester, dan tahun. Hasil pelaporan data kinerja juga diwajibkan untuk dipublish kepada masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab keterbukaan informasi yang merupakan kewajiban serta amanat dari pimpinan Mahkamah Agung. Pengelolaan data kinerja diterapkan di 2 bagian, hal-hal yang berkaitan dengan operasional organisasi dikelola oleh bagian kesekretariatan, sedangkan yang berhubungan dengan perkara dikelola di bagian kepaniteraan.

Pelaporan Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara Pengadilan Militer III-17 Manado menyajikan laporan kinerja berdasarkan target kinerja untuk penggunaan anggaran pertanggungjawaban ada pada bagian lain yang tak terpisahkan. Dilmil Manado juga membuat laporan kinerja interm/tahunan dalam bentuk LKjIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah). Penyusunan LKjIP dilakukan di setiap tahun setelah tutup buku tahun yang telah berjalan dan bagian dari bentuk tanggungjawab tugas dalam mengelolah sumberdaya anggaran dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran dalam penetapan kinerja tahunan (PKT) dan dalam menyusun LKjIP ada *cut off time* sesuai petunjuk dari pusat itu biasanya di bulan januari dan dilakukan oleh tim yang sudah dibentuk sesuai dengan kualifikasi dari masing-masing bagian agar lebih mudah, efektif dan efisien.

Reviu dan Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara Reviu dan evaluasi kinerja dilaksanakan setiap triwulan (3 bulan sekali) melalui tim yang di susun oleh pimpinan Dilmil Manado yang dilakukan dalam rapat MONEV. Selain itu evaluasi dan pengawasan juga dilakukan oleh tim Badan Pengawasan (BAWAS) MA RI yang turun langsung ke satuan kerja masing-masing wilayah. Hasil evaluasi Penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Dilmil Manado di tahun 2019 mendapatkan *score* 73,19 tahun 2020 dengan *score* 76,22 dan tahun 2021 mendapatkan *score* 86 dengan kategori "Sangat Memuaskan".

Pembahasan

Rencana Strategis

Perencanaan strategis pada Pengadilan Militer III-17 Manado menjadi dokumen perencanaan 5 (lima) tahun (2020-2024) kedepan yang memuat; visi, misi, tujuan, sasaran strategis, kebijakan serta program dan kegiatan Pengadilan Militer III-17 Manado dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sesuai hasil penelitian rencana strategi pada Pengadilan Militer III-17 Manado sudah baik dan lengkap. Dikarenakan setiap 5 tahun Pengadilan Militer membuat Rencana strategis dalam bentuk dokumen dengan sasaran berbeda di setiap tahunnya yang berorientasi pada hasil dan dengan tetap mempertimbangkan potensi, peluang serta kendala yang mungkin timbul atau sudah serta tetap memperhatikan dan menyusun rencana kerja dan anggaran tahun berjalan serta tahun berikutnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani, F. L., Rowa, H., & Martini, A. (2021) dengan judul Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Sumba Timur dengan hasil bahwa penyelenggaraan SAKIP yakni integrasi antara seluruh perangkat daerah sejak perencanaan strategi hingga implementasi setiap program kegiatan dalam upaya pencapaian visi pemerintah daerah sesuai dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

Perjanjian Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan Perjanjian Kinerja pada Pengadilan Militer telah dilakukan setiap tahunnya dan ditandatangani oleh pihak masing-masing bagian mulai dari pimpinan yang tinggi kepada pimpinan yang lebih rendah yang akan menjadi pihak pertama dan pihak kedua yang di dalamnya berisi sasaran, indikator kinerja utama (IKU) dan juga target yang akan dicapai. Penyusunan perjanjian kinerja juga memperhatikan rencana kinerja anggaran (RKA) dan terdapat juga anggaran yang dibutuhkan beserta uraian-uraian kegiatannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida H. Palenga (2017) dengan judul Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah) dengan hasil bahwa rencana kinerja tahunan yang dibuat berbeda dengan perjanjian kinerja yang ditetapkan karena perbedaan alokasi anggaran yang ada pada rencana strategis dengan dokumen pelaksanaan anggaran setelah di sahkan sehingga berdampak pada target kinerja yang sudah direncanakan dalam Renstra.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja pada Pengadilan Militer III-17 Manado dilakukan di setiap triwulan dan tahunan dengan membandingkan realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan dan selanjutnya membandingkannya juga dengan tahun berjalan dengan target kinerja untuk 5 (lima) tahun yang dilakukan pada setiap tutup buku akhir tahun yang berisi sasaran strategis, uraian indikator kinerja, target, realisasi dan tingkat pencapaian dan untuk tahun 2021 secara umum terdapat beberapa keberhasilan pencapaian target kinerja, tetapi ada juga terdapat beberapa target yang masih belum tercapai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Mitha Monalisa (2022) dengan judul Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan hasil bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo masih melakukan perbaikan dalam hal pengukuran kinerja dikarenakan indikator kinerja pada beberapa perangkat daerah belum seluruhnya dapat digunakan sebagai tolak ukur setiap pencapaian tujuan atau sasaran kinerja.

Pengelolaan Data Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pengelolaan data kinerja pada Pengadilan Militer III-17 Manado dilakukan melaporkan data kinerja, diolah dengan menggunakan sistem dari Mahkamah Agung yaitu KOMDANAS (Komunikasi Data Nasional) dan SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) dan untuk agar kinerja berjalan dengan baik. Pengelolaan data kinerja juga dilakukan dengan diterapkan menjadi 2 bagian yaitu Kesekretariatan dan Kepaniteraan, di mana hal-hal yang berhubungan dengan operasional organisasi yaitu pengelolaan teknologi informasi dan statistik dikelola oleh bagian kesekretariatan sedangkan yang berhubungan dengan perkara (*core bisnis*) seperti pengelolaan administrasi perkara pidana, administrasi perkara Tata Usaha Militer, administrasi perkara penyajian data perkara dan transparansi perkara dikelola di bagian kepaniteraan. Penerapan 2 bagian tersebut dimaksudkan agar data kinerja dikelola dengan baik dan dapat menjadi gambaran pencapaian dari tahun ke tahun. Pelaporan data kinerja dilakukan secara periodik di setiap triwulan, semester dan tahunan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto Dian Purnomo, Jawade Hafidz (2018) dengan judul Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Polri Berdasarkan PP RI Nomor 29 Tahun 2014 (Studi kasus di Polda Jateng) dengan hasil bahwa Polda Jateng belum melakukan pengelolaan data kinerja secara terpisah, dimana proses pengelolaan data kinerja masih dalam kegiatan pengukuran kinerja.

Pelaporan Kinerja

Pengadilan Militer III-17 Manado membuat laporan kinerja interim dan disajikan dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah atau yang dikenal dengan singkatan LKjIP. Penyusunan LKjIP dilakukan setiap setelah tutup buku tahun yang telah berjalan atau pada awal tahun berikutnya. Dalam penyusunan LKjIP terdapat *cut off time* sesuai instruksi dari pusat biasanya akhir bulan pertama atau di bulan Januari. Penyusunan LKjIP dilakukan oleh tim yang telah dipilih sesuai kualifikasi dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Pelaporan kinerja wajib disusun dan disajikan oleh setiap entitas akuntabilitas kinerja sesuai dengan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan dalam bentuk laporan kinerja. Pelaporan kinerja menjadi gambaran prestasi yang telah dicapai oleh instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitti Maryam (2020) dengan judul Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Kepegawaian dan

Pembangunan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dengan hasil penelitian bahwa pelaporan kinerja telah dilakukan dengan baik, akuntabilitas kinerja sudah berjalan dengan cukup baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja tetapi masih perlu perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.

Reviu dan Evaluasi

Evaluasi dan pengawasan pada Pengadilan Militer III-17 Manado dilakukan dari Pengadilan Tinggi III Surabaya sebagai tim Badan Pengawasan (BAWAS) MA RI yang secara langsung mendatangi satuan kerja di masing-masing wilayah yang dilakukan setiap tahunnya. Selain itu, dilakukan reviu dan evaluasi mandiri dari satuan yang dibuat dalam 3 siklus yaitu siklus triwulan, siklus semester dan siklus tahunan yang dilakukan dalam rapat monitoring dan evaluasi (MONEV).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Agsya, H., & Jatnika, M. (2021) dengan judul Urgensi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa Pamengkang Kabupaten Cirebon dengan hasil penelitian Pemerintah Desa Pamengkang belum menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, hal ini menyebabkan reviu dan evaluasi atas akuntabilitas belum dapat dinilai secara valid.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pengadilan Militer III-17 Manado yang dilihat kesesuaiannya dengan PP RI Nomor 29 Tahun 2014, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Rencana Strategi pada Pengadilan Militer III-17 Manado sudah sesuai dengan PP RI Nomor 29 tahun 2014 karena Renstra telah dibuat setiap 5 tahun sekali yang didalamnya memuat visi, misi, sasaran strategis yang berbeda disetiap tahunnya sesuai arahan dari MA RI, kebijakan serta program dan kegiatan yang memiliki anggaran yang berbeda-beda.
2. Perjanjian Kinerja yang dibuat oleh Pengadilan Militer III-17 Manado disusun berdasarkan dokumen pelaksanaan anggaran dan rencana strategi dengan mencantumkan indikator dan target kinerja yang selanjutnya akan ditandatangani oleh pihak pertama dan pihak kedua dan telah sesuai kriteria spesifik (*specific*), dapat terukur (*measurable*), dapat dicapai (*attainable*), berjangka waktu tertentu (*time bound*) serta dapat dipantau dan dikumpulkan (*trackable*) hal itu menunjukkan bahwa perjanjian kinerja yang dibuat sudah sesuai dengan PP RI Nomor 29 tahun 2014.
3. Pengukuran Kinerja yang dibuat oleh Pengadilan Militer III-17 Manado sudah sesuai dengan PP RI Nomor 29 Tahun 2014. Hal itu dikarenakan Dilmil Manado telah melakukan pengukuran kinerja dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan serta melakukan perbandingan realisasi kinerja program pada tahun berjalan dengan target 5 tahun dalam Renstra.
4. Pengelolaan Data Kinerja pada Pengadilan Militer III-17 Manado dilakukan dengan menggunakan sistem dari Mahkamah Agung yaitu KOMDANAS (Komunikasi Data Nasional) dan SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) dan diterapkan di 2 bagian yaitu kesekretariatan dan kepaniteraan sehingga pencatatan, pengolahan dan pelaporan dapat dilakukan dengan baik. Hal itu menunjukkan bahwa perjanjian kinerja sudah sesuai dengan PP RI Nomor 29 Tahun 2014.
5. Pelaporan Kinerja yang dibuat oleh Pengadilan Militer III-17 Manado sudah dengan PP RI Nomor 29 Tahun 2014. Hal itu ditunjukkan dengan adanya pertanggungjawaban penggunaan anggaran Dilmil Manado yang dibuat dalam bentuk laporan interim/tahunan yaitu LKjIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah).
6. Reviu dan Evaluasi yang di buat oleh Pengadilan Militer III-17 Manado sudah sesuai dengan PP RI Nomor 29 Tahun 2014, karena telah dilakukan setiap tahunnya oleh atasan pengawasan internal dan juga evaluasi secara mandiri dari instansi dalam 3 siklus (triwulan, semester, tahunan) yang dilakukan dalam rapat MONEV (Monitoring dan Evaluasi).
7. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pengadilan Militer III-17 Manado telah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014, hal itu dapat dilihat dari peningkatan kinerja yang signifikan di beberapa tahun sebelumnya dan juga pemahaman pegawai sebagai petugas yang berkaitan langsung dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam penyusunan dari setiap dokumen terkait unsur yang ada pada SAKIP.

Saran

Saran yang peneliti bisa berikan dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pengadilan Militer III-17 Manado yaitu:

1. Lebih meningkatkan komitmen bersama dalam menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini sebagai *controlling* yang baik dan juga transparan dalam mengelola sarana-prasarana serta keterampilan agar penerapan dari SAKIP ini di setiap tahunnya terus mengalami kenaikan.
2. Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pengadilan Militer III-17 Manado dapat dijadikan contoh bagi instansi vertikal lainnya karena secara keseluruhan sudah dijalankan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- ARFILA, S. E. (2021). Analisis Sistem Akuntabilitas Kinerja Istansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir) (*Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya*). <http://eprints.polsri.ac.id/10493/>
- Agasya, H. N. F., & Jatnika, M. (2022). Urgensi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa Desa Pamengkang Kabupaten Cirebon. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 3(1), 1-13. <https://villages.pubmedia.id/index.php/villages/article/view/25>
- Andi, Monalisa B.R. (2022) Efektifitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/>
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2007. Modul Akuntabilitas Instansi Pemerintah. Pusat Pendidikan dan Pelatihan.
- Bahri, Syaiful. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Haryani, D. S. (2019). Evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Biro Hukum Pemprov Kepri. *Jurnal Bangkit Indonesia*, 8(1), 19-19. <https://journal.stindonesia.ac.id/index.php/bangkitindonesia/article/view/89>
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IX/6/8/2013 Tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kepala Lembaga Administrasi Negara
- Londa, C. C. (2022). Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 6(1), 437-448. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/42524>
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta.
- Maryam, S. (2020). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo. *JEMA ADPERTISI JOURNAL*, 1(2), 79-97. <https://jurnal.adpertisi.or.id/index.php/JEMA/article/view/31>
- 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. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/466/>
- Palenga, F. H. (2017). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah). *Katalogis*, 5(1). <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7966>

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Purnomo, I. D., & Hafidz, J. (2018). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dalam Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Polri Berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 (Studi Kasus Di Polda Jateng). *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 13(1), 229-238. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2602>
- Sahoming, P., Lumolos, J., & Pangemanan, F. (2019). Implementasi Kebijakan E-SAKIP Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado. *Jurnal Eksekutif*, 3(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/23867>
- Simanjuntak, LA, Manossoh, H., & Rondonuwu, S. (2020). Evaluasi Laporan Kinerja Institusi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. *Kelangsungan Hidup: Jurnal Riset Akuntansi* 15 (3), 376-384. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/29695>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wantah, K. P., Kalangi, L., & Tangkuman, S. (2020). Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Utara. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 15(3), 391-398. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/29734>
- Wulansuci, P. (2019). Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Kabupaten Sleman. *Skripsi Ilmiah Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/11840>
- Zen, T. S. (2022). Evaluasi Kebijakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (*Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan*). <http://repository.unpas.ac.id/56479/>