

Implementasi Kebijakan Elektronik Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (E-Sakip) Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Manado

*Deby Anastasia Jacobus
Fanley Pangemanan²
Welly Waworundeng³*

Email Korespondensi: debyanastasiajac@gmail.com

Abstrak

Salah satu bentuk akuntabilitas pada lembaga pemerintah adalah melalui aplikasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam bentuk Elektronik (E-Sakip). Model ini merupakan sistem informasi kinerja yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi berbasis web sehingga memudahkan Instansi Pemerintah sebagai penghasil data untuk menginformasikan kinerja Instansi Pemerintah kepada masyarakat dimana saja dan kapan saja dengan adanya koneksi internet. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kota Manado juga sebagian besar telah menggunakan e-Sakip, termasuk Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Implementasi Kebijakan E-Sakip dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa Komunikasi internal yang terjalin di dalam Dinas PP dan KB Kota Manado sudah terjalin dengan baik, Disposisi/Sikap yang ditunjukkan implementator dalam internal Dinas PP dan KB Kota Manado telah menunjukkan hasil yang baik, tetapi berbeda dengan Bagian Organisasi Bappeda dan Kepegawaian Sekretariat Daerah yang masih terdapat kendala, sehingga evaluasi hasil pelaporan esakip belum optimal

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, E-Sakip, Kinerja

¹ *Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat*

² *Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat*

³ *Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat*

EKSEKUTIF

Volume 3 No. 1 Tahun 2023

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

ISSN: 2337 - 5736

Pendahuluan

Sesuai dengan tujuan dibangunnya Elektronik Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (E-Sakip) dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi, serta pengelolaan sumber daya pelaksanaan kebijakan, dan program yang dipercayakan kepada instansi pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai untuk melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi instansi (LAN & BPKP, 2000:63). Regulasi pelaksanaan Elektronik Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (E-Sakip) di Kota Manado merujuk pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisar dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja pemerintah. Kemudian diperkuat lagi dengan Peraturan Walikota Manado Nomor 22A Tahun 2014 tentang Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah Pemerintah Kota Manado dengan Aplikasi e-Musrenbang, e-Monev dan e-Sakip.

Pada kenyataannya aplikasi Elektronik Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (E-Sakip) khusus di Kota Manado dilaksanakan sejak tahun 2016 hingga kini, dan sepenuhnya telah dianggarkan oleh masing-masing instansi pemerintah termasuk di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado. Hal inilah yang menjadi salah satu dasar dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan output dan outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

Berdasarkan pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa penyelenggaraan SAKIP pada SKPD dilaksanakan oleh entitas Akuntabilitas Kinerja SKPD, hal ini ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Manado Nomor 22a Tahun 2014 Pasal 6 ayat (3) yang menyebutkan bahwa setiap SKPD diberikan user id dan password aplikasi e-Sakip serta bertanggungjawab dalam pengelolaan kontennya dan wajib melakukan penginputan setiap triwulan sesuai dengan Renstra SKPD, target penetapan kinerja dan capaian kinerja, hal ini menjelaskan bahwa setiap SKPD yang ada di lingkup Pemerintah Kota Manado diberikan akun masing-masing untuk mengakses dan menginput kinerja melalui aplikasi e-sakip, sehingga dapat di deskripsikan bahwa aturan yang diamanatkan dalam pasal tersebut telah dilaksanakan, namun implementasinya pelaporan dilaksanakan per semester bukan triwulan seperti yang diamanatkan dalam peraturan walikota.

Jika dianalisa berdasarkan teori Implementasi yang dikemukakan oleh Edward III tentang implementasi kebijakan, maka beberapa aspek yang dapat dikaji adalah: Komunikasi, merupakan hal penting dan wajib dimiliki dan dilakukan secara efektif ketika pelaksana program kebijakan membuka ruang komunikasi dengan para kelompok sasaran yaitu Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado sehingga mempermudah dan secara efisien sistem ini ditetapkan. Sumberdaya, kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu penentu untuk mengimplementasikan sistem agar sasaran dapat tercapai. Implementor yang handal dapat menerjemahkan segala kebutuhan e-Sakip jika didukung dengan sumberdaya finansial. Karena operasional sistem ini sangatlah membutuhkan modal yang cukup untuk menjalankan program atau kebijakan sistem e-Sakip. Disposisi, penerapan e-Sakip dalam peningkatan kinerja aparatur sipil negara membutuhkan karakteristik yang khas. Sebagai implementor kebijakan karakter yang dimaksud adalah kejujuran, komitmen dan demokratis. Struktur Birokrasi, pemahaman

sistem ini penting dimiliki oleh setiap ASN di institusi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado karena mekanisme dan instruktur organisasi menjadi tolak ukur pelaksanaan melalui Standar Operating Procedure (SOP).

Diterbitkannya Peraturan Presiden dan Peraturan Walikota Manado yang telah dijelaskan di atas tentang Sistem Akuntabilitas mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pada masing-masing instansi. Pertanggungjawaban yang dimaksud sebagai laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing. E-Sakip telah dimanfaatkan oleh pemerintah kota Manado sejak tahun 2014 yang mempunyai fungsi, antara lain: pertama penyusunan rencana hendaknya didasarkan pada hasil evaluasi sebagai dasar peningkatan kinerja secara berkelanjutan, dan kedua menyusun target pertahun dan pertriwulan, ketiga tingkat capaian target relatif dengan tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa penyelenggaraan SAKIP pada SKPD dilaksanakan oleh entitas Akuntabilitas Kinerja SKPD, hal ini ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Manado Nomor 22a Tahun 2014 Pasal 6 ayat (3) yang menyebutkan bahwa setiap SKPD diberikan user id dan password aplikasi e-Sakip serta bertanggungjawab dalam pengelolaan kontennya dan wajib melakukan penginputan setiap triwulan sesuai dengan Renstra SKPD, target penetapan kinerja dan capaian kinerja, hal ini menjelaskan bahwa setiap SKPD yang ada di lingkup Pemerintah Kota Manado diberikan akun masing-masing untuk mengakses dan menginput kinerja melalui aplikasi e-sakip, sehingga dapat dideskripsikan bahwa aturan yang diamanatkan dalam pasal tersebut telah dilaksanakan, namun implementasinya pelaporan dilaksanakan per semester bukan triwulan seperti yang diamanatkan dalam peraturan walikota..

Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini di fokuskan pada implementasi e-Sakip dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado, peneliti menggunakan konsep implemetasi kebijakan menurut George C. Edwards III (Dwiyanto, 2017:31) yang dikaji dari empat aspek relevan sebagai pisau analisis. yaitu:

1. Komunikasi

Komunikasi itu penting dan wajib dimiliki dan dilakukan secara efektif ketika pelaksana program kebijakan membuka ruang komunikasi dengan para kelompok sasaran atau target sehingga mempermudah dan secara efisien sistem ini ditetapkan.

2. Sumberdaya

Kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu penentu untuk mengimplementasikan sistem agar sasaran dapat tercapai. Implementor yang handal dapat menerjemahkan segala kebutuhan e-Sakip jika didukung dengan sumberdaya finansial. Karena operasional sistem ini sangatlah membutuhkan modal yang cukup untuk menjalankan program atau kebijakan sistem e-Sakip.

3. Disposisi

Sistem kebijakan e-Sakip dalam peningkatan kinerja aparatur sipil negara membutuhkan karakteristik yang khas. Sebagai implementor kebijakan karakter yang dimaksud adalah kejujuran, komitmen dan demokratis.

4. Struktur Birokrasi.

Pemahaman sistem ini penting dimiliki oleh setiap ASN di institusi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado karena mekanisme dan instruktur organisasi menjadi tolak ukur pelaksanaan melalui Standar Operating Procedure (SOP).

Informan pada penelitian ini adalah:

1. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berecana Kota Manado
2. Sekretaris Dinas Pengendalian Penduduk & KB
3. Operator yang memegang Sistem di Dinas Pengendalian Penduduk & KB Kota Manado

EKSEKUTIF

Volume 3 No. 1 Tahun 2023

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

ISSN: 2337 - 5736

4. Kasub Program dan Perencanaan di Dinas Pengendalian Penduduk & KB Kota Manado
5. Operator yang memegang Aplikasi e-Sakip

Teknik Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Untuk menganalisa berbagai fenomena di lapangan, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Pengumpulan informasi melalui wawancara, observasi langsung dan dokumentasi; Reduksi data Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, dan Penyajian data Setelah data direduksi dan kesimpulan.

Pembahasan

a. Komunikasi

Komunikasi kebijakan lebih penting dari sekadar menyosialisasikan kebijakan. Komunikasi kebijakan berarti melibatkan kelompok sasaran atau target sejak dari penyusunan kebijakan itu sendiri. Sementara sosialisasi kebijakan hanya fokus pada pemberitahuan kepada kelompok sasaran tanpa ada keterlibatan dalam proses penyusunan kebijakan. sebuah kebijakan akan berjalan efektif apabila kelompok sasaran atau target menjadi bagian dari proses penyusunan kebijakan itu sendiri. Kelompok sasaran atau target perlu didengar pendapat mereka sejak kebijakan disusun atau direncanakan. Proses pelibatan kelompok sasaran atau target sedari awal kebijakan disusun merupakan bagian dari mengomunikasikan kebijakan.

Komunikasi yang buruk membuat kualitas kebijakan tidak efektif. Namun, komunikasi kebijakan kepada kelompok sasaran atau target membutuhkan waktu dan cara-cara yang efisien. Komunikasi kebijakan yang baik dan efisien akan membuat kelompok sasaran atau target akan paham dan bisa melaksanakan kebijakan tersebut. Komunikasi merupakan salah satu variabel penting dalam penyusunan kebijakan. Variabel tersebut memuat sejumlah hal, seperti sejauh mana kebijakan tersebut dikomunikasikan, sejauh mana kelompok sasaran atau target dilibatkan dalam penyusunan isi kebijakan, dan apakah

kelompok sasaran atau target memahami bahwa kebijakan tersebut bermanfaat atau tidak, dibutuhkan sumber daya yang cukup, seperti sumber daya manusia, pendanaan, dan peralatan. Sumber daya tersebut dibutuhkan untuk mengomunikasikan dan mengimplementasikan kebijakan sampai ke level paling bawah.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara, komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan yang ada di Dinas PPKB sudah berjalan dengan baik, pimpinan baik kepala dinas maupun kepala bidang sampai ke staf dapat melakukan komunikasi terkait rencana program sampai pada pencapaian program yang berkaitan dengan kinerja, dalam tahap implementasi juga operator yang ditunjuk mampu melaksanakan setiap petunjuk dari pimpinan terkait data yang telah diolah dan akan diinput, sehingga jelas bahwa kinerja dinas PPKB secara keseluruhan dapat dikatakan baik karena terjalin komunikasi yang efektif dari pimpinan sampai staf yang ada.

b. Sumber Daya

Syarat berjalannya suatu organisasi adalah memiliki terhadap sumberdaya (resources). Edwards III mengategorikan sumber daya organisasi terdiri dari: "Staff, information, authority, facilities; building, equipment, land and supplies". Sumberdaya tersebut dapat diukur dari aspek kecukupannya yang didalamnya tersirat kesesuaian dan kejelasan. Sumber daya diposisikan sebagai input dalam organisasi sebagai suatu sistem yang mempunyai implikasi yang bersifat ekonomis dan teknologis. Secara ekonomis, sumber daya berkaitan dengan biaya atau pengorbanan langsung yang dikeluarkan oleh organisasi yang merefleksikan nilai atau kegunaan potensial dalam transformasinya ke dalam output. Sedang secara teknologis, sumberdaya bertalian dengan kemampuan transformasi dari organisasi.

Sumberdaya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauhmana sumberdaya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari:

1. Staf pelaksana, sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf

atau pegawai. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salahsatunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup menyelesaikan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa keadaan staf yang ada di Dinas PPKB Kota Manado sudah memadai dan mencukupi dari segi kuantitas, serta operator yang khusus membidangi aplikasi e-Sakip telah sesuai memiliki kualifikasi karena dengan pengalaman yang lebih dari lima tahun sebagai operator dan juga telah dibekali dengan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan aplikasi e-Sakip.

2. Informasi dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa implementasi e-Sakip di dinas PPKB Kota Manado cukup diketahui dan dilaksanakan dengan baik karena sebelum-sebelumnya dari pihak Sekretariat Pemerintah Kota Manado telah melakukan sosialisasi dan pelatihan bagi para operator serta aplikasi menggunakan e-Sakip bagi pimpinan SKPD pada saat awal-awal e-Sakip akan diterapkan yaitu pada tahun 2016, dan pelaksanaan e-Sakip ini merupakan suatu ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap instansi pemerintah, sehingga tidak ada resistensi atau alasan tidak melaksanakan.

3. Wewenang pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para implementor di kelompok sasaran atau target tidak dilegitimasi, sehingga dapat

menggagalkan implementasi kebijakan. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersedia, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam implementasi kebijakan, tetapi di sisi lain efektivitas akan menyurut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya. Berdasarkan hasil penelitian jelas bahwa kewenangan pimpinan dalam hal ini kepala dinas adalah kewenangan untuk patuh dan melaksanakan aplikasi e-Sakip, sehingga adanya instruksi atau perintah kepada setiap bidang untuk mendokumentasikan setiap hasil kerja dari rencana sasaran atau target setiap bulannya, untuk dilaporkan kedalam system e-Sakip.

4. Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung sarana dan prasarana maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil. Berdasarkan hasil penelitian fasilitas perangkat computer maupun laptop yang ada di Dinas PPKB Kota Manado sudah tersedia, tetapi sering terkendala dengan koneksi internet yang masih belum stabil, atau terjadi gangguan sehingga penginputan data kedalam system e-Sakip menjadi terganggu, dan harus menunggu sampai koneksi kembali normal.

c. Disposisi

Menurut Edward III dalam Wianrno (2005:142-143) mengemukakan "kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif". Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi

kendala yang serius.

Bentuk penolakan dapat bermacam-macam seperti yang dikemukakan Edward III tentang “zona ketidakacuhan” dimana para pelaksana kebijakan melalui keleluasaannya (diskresi) dengan cara yang halus menghambat implementasi kebijakan dengan cara mengacuhkan, menunda dan tindakan penghambatan lainnya. sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat top down yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan.

Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III dalam Agustinus (2006:159-160) mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

1. Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan yang lebih universal. Berdasarkan hasil penelitian pengangkatan personil birokrasi di Dinas PPKB Kota Manado sudah sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang ada, serta dinilai layak dan kapabel untuk melaksanakan tugas dalam jabatan mulai dari kepala dinas, sekretaris dinas, kepala bidang sampai kepala seksi, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya konflik internal yang dapat mengancam organisasi.

2. Insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang

bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, tidak tersedia anggaran untuk honor atau pengelola atau operator, karena anggaran yang disediakan diposkan kedalam e-Musrenbang, e-Monev, sehingga insentif yang diterima oleh implementator hanya meliputi insentif berupa tunjangan kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

d. Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu birokrasi diciptakan hanya untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu. Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka memahami struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji implementasi kebijakan publik. Menurut Edwards III dalam Winarno (2005:150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: “Standard Operational Procedure (SOP) dan fragmentasi”.

1. Standard operational procedure (SOP) merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas”. (Winarno, 2005:150). Ukuran dasar SOP atau prosedur kerja ini biasa digunakan untuk menanggulangi keadaan-keadaan umum diberbagai sektor publik dan swasta. Dengan

EKSEKUTIF

Volume 3 No. 1 Tahun 2023

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

ISSN: 2337 - 5736

menggunakan SOP, para pelaksana dapat mengoptimalkan waktu yang tersedia dan dapat berfungsi untuk menyeragamkan tindakan-tindakan pejabat dalam organisasi yang kompleks dan tersebar luas, sehingga dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar dan kesamaan yang besar dalam penerapan peraturan. Berdasarkan hasil penelitian Pelaksanaan Standart Operating Procedure (SOP) dalam penyusunan e-Sakip di Dinas Pengendalian Penduduk dan KB berjalan dengan baik sesuai dengan uraian prosedur yang telah disediakan, sehingga struktur organisasi yang ada di dinas PPKB berperan dan memiliki tugas masing-masing berkaitan melengkapi data kinerja yang nantinya akan disatukan menjadi laporan kinerja Dinas dan akan diinput oleh operator dibawah pengawasan sekeretaris dinas.

2. Sifat kedua dari struktur birokrasi yang berpengaruh dalam pelaksanaan kebijakan adalah fragmentasi. Edward III dalam Winarno (2005:155) menjelaskan bahwa fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi. Pada umumnya, semakin besar koordinasi yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, semakin berkurang kemungkinan keberhasilan program atau kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian Dinas PPKB Kota Manado tidak terjadinya fregmentasi atar SKPD karena dalam penyusunan dan penginputan esakip dilakukan per SKPD sehingga fragmentasinya hanya kecil yaitu koordinasi antar kepala-kepala bidang dengan sekretaris dan kepala dinas.

Penutup

Kesimpulan

1. Komunikasi internal yang terjalin di dalam Dinas PP dan KB Kota Manado sudah terjalin dengan baik, tetapi masih terdapat kendala berkoordinasi dengan Bappeda dan Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Manado selaku monitoring pengelolaan program e-sakip yang masih terdapat kendala, sesuai amanat Perwako No. 22a Tahun 2014
2. Sumber daya anggaran hanya berupa pengadaan fasilitas seperti laptop dan

komputer, sedangkan insentif pengelola atau operator belum tersedia serta sarana infrastruktur koneksi internet sering mengalami gangguan.

3. Disposisi/Sikap yang ditunjukkan implementator dalam internal Dinas PP dan KB Kota Manado telah menunjukkan hasil yang baik, tetapi berbeda dengan Bagian Organsiasi Bappeda dan Kepegawaian Sekretariat Daerah yang masih terdapat kendala, sehingga evaluasi hasil pelaporan esakip belum optimal.
4. Struktur Birokrasi, yang tersedia dalam implementasi kebijakan esakip telah terpenuhi dan memiliki SOP (standart operasional Procedure) walaupun masih ada satu jabatan struktural eselon IV yaitu Kepala Sub Bagian Perencanaan masih kosong belum ada pejabatnya.

Saran

1. Diperlukan adanya komunikasi mengenai standart nilai yang akan diinput oleh operator dan admin e-Sakip kota manado, agar tidak terjadi kesalahan saat menginput angka kinerja, serta koordinasi yang baik dengan Bappeda dan Kepegawaian Sekretariat Darah Kota Manado sebagai administrator pengelolaan e-Sakip.
2. Perlu dianggarkan untuk peningkatan sarana infrastruktur jaringan internet yang stabil agar tidak sering terjadi gangguan saat melakukan penginputan nilai kinerja melalui program e-Sakip.
3. Perlu ditingkatkan komitmen untuk dapat melakukan evaluasi dan penginputan sesuai dengan jadwal jauh sebelum waktu deadline.
4. Masih terjadi kekosongan dalam jabatan kepala sub bagian Perencanaan, sehingga diperlukan secepatnya pengisian jabatan bagi jabatan dan staf yang kosong di Dinas PPKB Kota Manado.

Daftar Pustaka

- Abdul Wahab, Solichin. 2012. Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: PT Bumi Aksara.

EKSEKUTIF

Volume 3 No. 1 Tahun 2023

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

ISSN: 2337 - 5736

- _____. 2008. Analisis Kebijakan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Anthony, R. N. Dan Govindarajan. 2003. Sistem Pengendalian Manajemen. Penerbit Salemba Empat Edisi: 1 Buku 2.
- Bambang Wahyudi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Cetakan ketiga, CV. Bandung: Sulita.
- Burch, J.G., 1992. System, Analysis, Design, and Implementation. Boyd & Fraser Publishing Company.
- Creswell, J. W. 2010. Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto I. 2017. Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dunn, William N. 2003. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Musanef. R. 2007. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Gunung Agung.
- Moleong, Lexy J. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Riant. 2004. Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Subarsono. 2005. Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori, dan Aplikasi), Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 2000, Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah. Edisi 1. Jakarta.
- Widjaja. A. W. 2006. Administrasi Kepegawaian, Jakarta: Rajawali.
- SUMBER LAIN
- Assa, Y. J. J. 2019. Analisis Sistem dan Prosedur Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Pariwisata Kota Manado. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern. 14 (1) : 194-204.
- Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado.
- Kasenda, L. G. J., & Pioh, N. R. (2022). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REFOCUSING ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DESA DI KECAMATAN KAWANGKOAN BARAT KABUPATEN MINAHASA. AGRI-SOSIOEKONOMI, 18(1), 51-60.
- Lembaga Adminstrasi Negara. 2003. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Marzuki, Ismail. 2015. Skripsi “Implementasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur di Kab Gresik”. Ilmu Pemerintahan: UMM Hal.15.
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Walikota Manado Nomor 22 A Tahun 2014 Tentang Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah Pemerintah Kota Manado Dengan Aplikasi e-Musrenbang, e-Monev dan e-Sakip.
- Pedoman Evaluasi SAKIP <http://pemerintah.net/sistem-akuntabilitas-kinerja-instansi-pemerintah/LAN> dan BPKP. 2000. Akuntabilitas dan Good Governance. Penerbit LAN.
- Purnomo, I. D. 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.

EKSEKUTIF

Volume 3 No. 1 Tahun 2023

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

ISSN: 2337 - 5736

- Palenga, F. H. 2017. Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah). *Jurnal Katalogis*. 5 (1) : 172-181.
- Pangemanan, F., Mais, R., & Liando, D. (2019). Evaluasi Kebijakan Pelaksanaan Reward dan Punishment Aparatur Sipil Negara di Kota Bitung. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Saputra, H. 2017. Pengembangan Elektronik Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Untuk Dinas Perindustrian Kota Malang. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*. 1 (10) : 1167-1175.
- Supriati, A. 2016. Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah: Suatu Studi Fenomenologi di Kota Manado Sulawesi Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 14 (3) : 585-594.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Waworundeng, W., Pioh, N., & Sahambang, O. (2019). Manajemen Sistem Aparatur Sipil Negara (Studi tentang Sistem Merit dalam penempatan jabatan pimpinan tertinggi di lingkungan pemerintahan kabupaten kepulauan sangihe). *Jurnal Eksekutif*, 3(3)