

OPTIMALISASI PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DALAM MENINGKATKAN AKUNTABILITAS KINERJA: STUDI KASUS PADA BPBD KOTA MAGELANG

Syaniyatus Zulfa¹, Amelia Putri Anastasya², Septya Nurmalia Sari³, Destiana Putri⁴, Harlin Aulia⁵

^{1,2,3,4,5}Ilmu Administrasi Negara, Universitas Tidar, Magelang

Email: syaniyatus.zulfa@students.untidar.ac.id¹, amelia.putri.anastasya@students.untidar.ac.id², septya.nurmalia.sari@students.untidar.ac.id³, destiana.putri@students.untidar.ac.id⁴, harlin.aulia@students.untidar.ac.id⁵

ABSTRACT

The Government Agency Performance Accountability System (SAKIP) is a performance management system designed to promote accountability, transparency, and results-oriented governance in the public sector. However, in practice, the implementation of SAKIP at the local government level often remains administrative and has not been fully optimized as a strategic management tool. This study aims to analyze the implementation of SAKIP and identify optimization efforts to enhance performance accountability at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Magelang City. This research employs a qualitative descriptive approach with a case study design. Data were collected through observations, semi-structured interviews with key informants, and analysis of performance documents, including the Strategic Plan, Key Performance Indicators, Performance Agreements, and the Government Institution Performance Report. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman, and data validity was ensured through source and document triangulation. The findings indicate that BPBD Magelang City has implemented SAKIP in accordance with existing regulations; however, its implementation remains largely administrative. Performance indicators are still more output-oriented, and the utilization of performance evaluation results has not been optimal. Therefore, optimizing SAKIP requires strengthening outcome-based indicators, enhancing human resource capacity, and reinforcing a performance evaluation culture.

Keyword: Performance Accountability, SAKIP, Public Sector Performance, Disaster Management

PENDAHULUAN

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang menyajikan capaian kinerja suatu instansi perangkat daerah dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang didanai melalui APBN maupun APBD (Gitasih et al., dalam Devi dan Basyar, 2024). Keberhasilan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan instrumen manajemen kinerja yang berperan strategis dalam mendorong akuntabilitas, transparansi, dan orientasi hasil dalam penyelenggaraan pemerintahan. Meningkatnya tuntutan publik terhadap kejelasan penggunaan anggaran dan capaian program pembangunan menuntut instansi pemerintah untuk tidak hanya berfokus pada penyerapan anggaran, tetapi juga pada pencapaian kinerja yang terukur dan berdampak. Dalam konteks tersebut, SAKIP berfungsi sebagai sistem yang mengintegrasikan perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja guna memastikan keterkaitan antara tujuan organisasi dan hasil yang dicapai (Sukarno et al., 2020; Aziz, 2020). Penerapan

SAKIP secara normatif didasarkan pada Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 dan diperkuat melalui Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, yang menegaskan kewajiban instansi pemerintah untuk menyusun dan melaporkan kinerja secara terukur sebagai bagian dari reformasi birokrasi (Stephani & Yonnedi, 2024). Dengan demikian, SAKIP tidak hanya dipahami sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian manajemen yang mendukung peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan kinerja organisasi publik.

Komponen utama SAKIP meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja melalui indikator kinerja utama, pelaporan kinerja dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala (Marlina, 2025). Keterpaduan antar komponen tersebut memastikan adanya keterkaitan antara tujuan organisasi, pelaksanaan program, dan hasil kinerja yang dicapai. Ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan salah satu komponen berpotensi menyebabkan penerapan SAKIP berjalan secara administratif dan kurang berorientasi pada hasil (Ballu, 2025).

Akuntabilitas kinerja merupakan elemen fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan karena berkaitan dengan kewajiban instansi publik untuk mempertanggungjawabkan capaian kinerja dan penggunaan sumber daya kepada pemangku kepentingan. Akuntabilitas tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga sebagai kemampuan organisasi dalam menunjukkan kinerja dan hasil kebijakan secara transparan dan terukur (Dumais, 2017). Dalam kerangka SAKIP, akuntabilitas kinerja diwujudkan melalui perencanaan yang jelas, pengukuran kinerja yang relevan, serta pelaporan kinerja yang akurat dan dapat diuji publik.

Akuntabilitas dalam organisasi publik mencakup dua dimensi utama, yaitu akuntabilitas internal dan akuntabilitas eksternal. Akuntabilitas internal berkaitan dengan mekanisme pertanggungjawaban dalam struktur organisasi, baik secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal antarunit kerja, yang mencakup aspek akuntabilitas keuangan dan kinerja. Sementara itu, akuntabilitas eksternal merujuk pada pertanggungjawaban instansi pemerintah kepada pihak di luar organisasi, seperti masyarakat dan lembaga pengawas, yang menekankan transparansi serta keterbukaan informasi kinerja (Bovens dalam Asropi, 2020). Kedua dimensi tersebut menjadi landasan penting dalam menilai efektivitas penerapan SAKIP sebagai sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dalam praktiknya, penerapan SAKIP di berbagai daerah masih menghadapi sejumlah tantangan. Berbagai penelitian menunjukkan adanya ketimpangan pemahaman aparatur terhadap konsep kinerja, ketidaktepatan indikator kinerja, lemahnya keterkaitan antara perencanaan dan pelaporan, serta kecenderungan pelaporan kinerja yang bersifat administratif dan formalitas (Murdi & Putri, 2020; Mukaromah & Priyono, 2023). Kondisi tersebut menyebabkan SAKIP belum sepenuhnya berfungsi sebagai sistem manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil. Padahal, pemanfaatan data kinerja dan dukungan teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan transparansi, efektivitas penggunaan anggaran, serta kualitas pengambilan keputusan pemerintah (Hayati et al., 2022; Wildani et al., 2023).

Pada perangkat daerah yang memiliki fungsi strategis dan tingkat risiko tinggi, seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), kebutuhan terhadap sistem akuntabilitas kinerja yang kuat menjadi semakin mendesak. Kompleksitas tugas BPBD yang mencakup mitigasi, kesiapsiagaan, hingga respons cepat terhadap bencana menuntut adanya perencanaan dan indikator kinerja yang mampu menggambarkan hasil serta dampak program secara nyata. Namun, sejumlah penelitian menunjukkan

bahwa pada sektor kebencanaan masih sering ditemukan permasalahan berupa ketidaksinkronan antara perencanaan, indikator, dan pelaporan kinerja, serta pemanfaatan data kinerja yang belum optimal sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan (Sofyani & Akbar, 2013; Murdi & Putri, 2020). Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan penerapan SAKIP berjalan secara administratif tanpa mampu merepresentasikan kinerja organisasi yang sesungguhnya. Akibatnya, proses evaluasi kinerja menjadi terbatas, budaya pembelajaran organisasi tidak berkembang secara optimal, dan efektivitas program sulit diukur secara objektif. Dalam konteks penanggulangan bencana, kelemahan akuntabilitas kinerja dapat berdampak langsung pada kualitas layanan publik serta menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

Oleh karena itu, diperlukan upaya optimalisasi penerapan SAKIP agar sistem akuntabilitas kinerja tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban pelaporan, tetapi juga sebagai instrumen manajemen strategis. Berdasarkan berbagai kajian sebelumnya, penelitian mengenai penerapan SAKIP umumnya berfokus pada penilaian capaian kinerja secara normatif dan administratif, sementara kajian yang menelaah secara mendalam bagaimana SAKIP dioptimalkan sebagai sistem manajemen kinerja, khususnya pada perangkat daerah sektor kebencanaan, masih relatif terbatas. Di BPBD Kota Magelang, meskipun SAKIP telah diterapkan dan dokumen kinerja disusun sesuai ketentuan, terdapat indikasi bahwa penerapannya belum sepenuhnya berjalan optimal, terutama dalam keterkaitan antara perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan pemanfaatan hasil evaluasi kinerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan ideal penerapan SAKIP dan praktik implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan SAKIP di BPBD Kota Magelang, mengidentifikasi faktor-faktor penghambat, serta merumuskan upaya optimalisasi penerapan SAKIP dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus untuk menganalisis penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Magelang. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam terhadap proses dan konteks penerapan SAKIP dalam kondisi alamiah organisasi (Sugiyono, 2018). Informan penelitian ditentukan secara purposive, yaitu pegawai dan pejabat yang terlibat langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja (Arikunto, 2002). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dan analisis dokumen, meliputi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja Utama (IKU), dan Rencana Strategis (Renstra). Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, sedangkan keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan triangulasi dokumen (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di BPBD Kota Magelang

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di BPBD Kota Magelang dapat ditinjau melalui siklus perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja sebagaimana diatur dalam kebijakan nasional SAKIP. Berdasarkan hasil analisis dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja, BPBD Kota Magelang telah menyusun dokumen-dokumen kinerja secara sistematis, mulai dari Rencana Strategis (Renstra), Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja, hingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Hasil penelaahan terhadap dokumen LKjIP BPBD Kota Magelang Tahun 2024 menunjukkan bahwa instansi ini menetapkan satu sasaran strategis utama, yaitu peningkatan kapasitas penanggulangan bencana yang diukur melalui Indeks Ketahanan Daerah. Capaian kinerja yang dilaporkan secara umum menunjukkan hasil yang tinggi dan bahkan melampaui target yang telah ditetapkan, dengan tingkat realisasi anggaran mencapai lebih dari 96 persen. Secara administratif, capaian tersebut mengindikasikan bahwa program dan kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan.

Namun demikian, hasil wawancara dengan pihak Subbagian Keuangan BPBD Kota Magelang mengungkapkan bahwa pemahaman pegawai terhadap konsep SAKIP masih belum merata. Informan menyampaikan bahwa dalam praktiknya, penyusunan perencanaan kinerja masih sering berorientasi pada pemenuhan aspek anggaran dan pelaksanaan kegiatan, sementara keterkaitan antara indikator kinerja dan capaian hasil belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh pegawai. Kondisi ini menyebabkan implementasi SAKIP cenderung dipandang sebagai kewajiban administratif, bukan sebagai instrumen manajemen kinerja yang strategis. Temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara capaian kinerja secara kuantitatif dengan kualitas implementasi SAKIP secara substantif. Meskipun dokumen kinerja telah disusun dan capaian target dilaporkan tinggi, pemaknaan terhadap akuntabilitas kinerja sebagai alat pengendalian dan perbaikan kinerja organisasi belum berjalan optimal.

Perencanaan dan Pengukuran Kinerja dalam Penerapan SAKIP

Hasil analisis terhadap dokumen Renstra BPBD Kota Magelang menunjukkan bahwa perencanaan kinerja telah disusun dengan berpedoman pada RPJMD Kota Magelang dan kebijakan penanggulangan bencana nasional. Renstra memuat tujuan, sasaran strategis, serta program dan kegiatan yang mencakup seluruh tahapan penanggulangan bencana, mulai dari pra-bencana, tanggap darurat, hingga pascabencana. Selain itu, Renstra juga mengidentifikasi isu strategis dan karakteristik wilayah rawan bencana sebagai dasar penetapan prioritas kebijakan. Dokumen IKU BPBD Kota Magelang Tahun 2025–2029 menunjukkan bahwa indikator kinerja utama telah diarahkan pada penguatan kapasitas penanggulangan bencana melalui indikator strategis seperti Indeks Risiko Bencana Daerah dan Indeks Ketahanan Daerah. Penetapan indikator tersebut mencerminkan adanya upaya untuk mengukur kinerja organisasi pada level strategis dan jangka menengah.

Tabel 1. Kesesuaian Tujuan Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) BPBD Kota Magelang

Tujuan Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Tingkat Indikator	Orientasi Kinerja
Peningkatan kapasitas penanggulangan bencana daerah	Indeks Ketahanan Bencana Daerah	Strategis	Berbasis hasil (outcome)
Penurunan risiko bencana di wilayah rawan	Indeks Risiko Bencana Daerah	Strategis	Berbasis hasil (outcome)

(Sumber: Renstra BPBD Kota Magelang 2025–2029; IKU BPBD Kota Magelang 2025–2029)

Sebagaimana disajikan pada Tabel 1, BPBD Kota Magelang secara formal telah menyelaraskan tujuan strategis dengan indikator kinerja utama yang berorientasi pada hasil, seperti Indeks Ketahanan Bencana Daerah dan Indeks Risiko Bencana Daerah. Keselarasan ini menunjukkan bahwa pada tahap perencanaan, implementasi SAKIP telah memenuhi ketentuan regulatif dan menekankan pada pengelolaan kinerja yang berorientasi hasil. Namun demikian, meskipun IKU telah disusun secara strategis, temuan di lapangan menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut belum sepenuhnya diterjemahkan secara konsisten ke dalam ukuran kinerja operasional. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara perencanaan strategis dan praktik pengukuran kinerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dalam praktiknya, sebagian indikator kinerja masih dipahami sebatas sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan kegiatan. Informan menyampaikan bahwa indikator pada level operasional cenderung menekankan pada capaian output dibandingkan outcome atau dampak yang diharapkan. Akibatnya, pengukuran kinerja belum sepenuhnya mencerminkan efektivitas program penanggulangan bencana secara menyeluruh.

Tabel 2. Penerjemahan IKU Strategis ke dalam Indikator Kinerja Operasional BPBD Kota Magelang

IKU Strategis	Indikator Kinerja Operasional (Contoh)	Fokus Pengukuran	Orientasi Indikator
Indeks Ketahanan Bencana Daerah	Persentase desa yang menerima pelatihan kesiapsiagaan bencana	Penyelesaian kegiatan	Berbasis output
Indeks Risiko Bencana Daerah	Jumlah program mitigasi bencana yang dilaksanakan	Pelaksanaan program	Berbasis output
Penguatan kapasitas penanggulangan bencana	Jumlah simulasi tanggap darurat yang dilakukan	Kuantitas kegiatan	Berbasis output

Penurunan dampak bencana	Jumlah rapat koordinasi dengan pemangku kepentingan	Output administratif	Berbasis output
--------------------------	---	----------------------	-----------------

(Sumber: LKjIP BPBD Kota Magelang; Dokumen Perjanjian Kinerja; Hasil Wawancara)

Tabel 2 menggambarkan bahwa indikator strategis yang berorientasi pada hasil telah diterjemahkan ke dalam indikator kinerja operasional di BPBD Kota Magelang. Namun demikian, meskipun IKU strategis menekankan outcome, implementasinya dalam pengukuran kinerja operasional masih didominasi oleh indikator berbasis output dan penyelesaian kegiatan. Temuan ini menguatkan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa indikator kinerja sering kali dipersepsikan sebagai ukuran pelaksanaan tugas, bukan sebagai cerminan dampak atau kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara analitis, temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun perencanaan dan pengukuran kinerja telah disusun secara formal sesuai dengan ketentuan SAKIP, orientasi kinerja berbasis hasil masih perlu diperkuat. Penguatan keterkaitan antara tujuan strategis, IKU, dan indikator kinerja operasional menjadi penting agar prinsip *performance cascading* dapat berjalan secara lebih optimal.

Pelaporan dan Evaluasi Kinerja

Berdasarkan analisis dokumen LKjIP BPBD Kota Magelang Tahun 2024, pelaporan kinerja telah disusun secara rutin dan memuat informasi mengenai capaian indikator kinerja, realisasi anggaran, serta pelaksanaan program dan kegiatan. LKjIP berfungsi sebagai instrumen pertanggungjawaban kinerja kepada pemerintah daerah dan publik. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa proses evaluasi kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan perencanaan dan pengambilan keputusan. Evaluasi kinerja masih lebih berfokus pada penyusunan laporan tahunan dibandingkan dengan analisis mendalam terhadap faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan kinerja. Selain itu, tidak semua pegawai terlibat aktif dalam proses evaluasi, sehingga pembelajaran organisasi dari hasil evaluasi kinerja belum berjalan secara optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa fungsi evaluasi dalam siklus SAKIP masih bersifat administratif. Padahal, evaluasi kinerja seharusnya menjadi instrumen penting untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi.

Kendala dan Upaya Optimalisasi Penerapan SAKIP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala utama dalam penerapan SAKIP di BPBD Kota Magelang meliputi keterbatasan pemahaman pegawai, kualitas sumber daya manusia yang belum merata, serta rendahnya kepedulian terhadap implementasi SAKIP secara substansial. Selain itu, analisis dokumen juga menunjukkan masih adanya kelemahan dalam aspek sistem, seperti belum optimalnya sistem informasi kebencanaan dan belum tersedianya standar operasional prosedur yang komprehensif lintas sektor. Meskipun demikian, BPBD Kota Magelang telah melakukan sejumlah upaya untuk mengoptimalkan penerapan SAKIP, antara lain melalui monitoring dan evaluasi kinerja secara triwulanan, penyusunan perjanjian kinerja hingga level eselon III ke bawah, serta peningkatan koordinasi internal. Informan juga menekankan pentingnya komitmen pimpinan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan SAKIP yang lebih merata sebagai faktor kunci dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Untuk lebih mengoptimalkan penerapan SAKIP, beberapa upaya tambahan yang dapat dilakukan antara lain: 1. Peningkatan kapasitas SDM secara berkelanjutan melalui workshop, pelatihan daring, dan pendampingan langsung agar pemahaman SAKIP merata di seluruh jenjang pegawai; 2. Penguatan sistem informasi manajemen kinerja, termasuk integrasi data lintas bidang dan pemanfaatan teknologi digital untuk mempermudah pelaporan dan evaluasi; Pengembangan SOP lintas sektor yang lebih jelas dan terstandarisasi untuk memastikan setiap unit memahami prosedur dan tanggung jawabnya dalam penanggulangan bencana; Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan dengan menetapkan rencana aksi yang spesifik, terukur, dan berbasis bukti dan Peningkatan komunikasi dan koordinasi antarunit serta sosialisasi hasil kinerja kepada seluruh pegawai, sehingga akuntabilitas bukan sekadar formalitas, tetapi menjadi budaya organisasi.

Secara keseluruhan, optimalisasi penerapan SAKIP di BPBD Kota Magelang memerlukan penguatan pada aspek pemahaman, kapasitas SDM, serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja. Dengan demikian, SAKIP tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administrasi, tetapi juga sebagai alat manajemen strategis dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja penanggulangan bencana di tingkat daerah.

KESIMPULAN

Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada BPBD Kota Magelang telah dilaksanakan secara administratif melalui penyusunan dokumen kinerja, seperti Rencana Strategis (Renstra), Indikator Kinerja Utama (IKU), dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, pemahaman pegawai terhadap akuntabilitas kinerja masih belum merata, serta indikator kinerja pada tingkat operasional masih didominasi oleh indikator berbasis output dan penyelesaian kegiatan, sehingga orientasi kinerja berbasis hasil (outcome) dan dampak program belum sepenuhnya terwujud. Evaluasi kinerja juga belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar perbaikan kinerja organisasi, karena masih cenderung dipahami sebagai kewajiban pelaporan administratif dibandingkan sebagai instrumen pembelajaran dan pengambilan keputusan strategis. Adapun kendala utama dalam implementasi SAKIP meliputi keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, ketimpangan pemahaman antarpegawai, serta belum optimalnya sistem pendukung dan mekanisme kerja lintas sektor yang ada. Oleh karena itu, optimalisasi implementasi SAKIP dapat dilakukan melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan, pengembangan sistem informasi kinerja yang terintegrasi, penyusunan dan penguatan standar operasional prosedur (SOP) lintas sektor, serta penanaman budaya akuntabilitas kinerja di seluruh unit organisasi. Dengan demikian, SAKIP diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban administratif, tetapi juga dapat dimaksimalkan sebagai instrumen manajemen strategis dalam meningkatkan kinerja penanggulangan bencana di BPBD Kota Magelang.

REFERENSI

Buku-Buku

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

JurnalJurnal

- Azis, M. I. (2020). Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ekonomika*, 11(1), 51-62.
- Ballu, D. Z. A., & ARDIENSYAH, A. (2025). *Efektivitas E-Sakip Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Di Kabupaten Sumba Tengah* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Devi, S. M., & Basyar, M. R. (2024). Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (Sakip) Pada Instansi Pemerintah Daerah Kota Surabaya. *Birokrasi Учредители: Politeknik Pratama Purwokerto*, 2(2), 341-352.
- Dumais, A. A. B. (2017). Akuntabilitas Instansi Pemerintah Daerah Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Lex Crimen*, 6(10).
- Hayati, N., Fanani, M. R., & Azizah, U. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Berbasis E-Government. *Kumpulan Jurnal Ilmu Komputer*, 9(3), 479-490.
- 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.
- Murdi, H., & Putri, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Kota Payakumbuh. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 50-66.
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2013). Hubungan faktor internal institusi dan implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (sakip) di pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 10(2), 4.
- Stephani, W., & Yonnedi, E. (2024). Analisis Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sumatera Barat. *Journal Publicuho*, 7(3), 1288-1302.
- Sukarno, S. A., Tinangon, J. J., & Tangkuman, S. J. (2020). Pengaruh kompetensi aparat dan komitmen organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara). *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 110-117.
- Wildhani, A. M., Nurmandi, A., Misran, & Subekti, D. (2023, July). Application of SP4N-LAPOR to Improve the Quality of Public Services and Information (Case Study in Indonesia). In *International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 297-305). Cham: Springer Nature Switzerland.