

**PENGUNAAN SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DALAM
MEWUJUDKAN GOOD GOVERNENCE DI
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN
KORBAN**



**PENGARAH:
EVIYATI, S.Pd., M.AP**

**TIM PENYUSUN:
SANDRA ANGGITA, S.H., M.H.
ACHMAD SOLEH, S.IP.
RIANI ANGGRAENI, S.Hum.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan kajian berjudul Penggunaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Mewujudkan Good Governance di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban dapat diselesaikan dengan baik. Kajian ini disusun sebagai wujud komitmen Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan, serta berorientasi pada hasil dan dampak bagi masyarakat. Sebagai lembaga negara yang memiliki mandat strategis dalam sistem peradilan pidana nasional, LPSK dituntut untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsinya berjalan secara efektif, efisien, serta selaras dengan prinsip-prinsip good governance.

Penerapan prinsip akuntabilitas, transparansi dan kepastian hukum menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap kinerja lembaga negara, khususnya dalam penyelenggaraan perlindungan dan pemenuhan hak saksi dan korban. Sejalan dengan agenda Reformasi Birokrasi, penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjadi instrumen utama dalam pengelolaan kinerja instansi pemerintah secara terintegrasi, mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pelaporan dan evaluasi kinerja. Penetapan Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban menjadi landasan hukum internal dalam penyelenggaraan manajemen kinerja di lingkungan LPSK.

Kajian ini memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai peran dan penerapan SAKIP dalam mendukung peningkatan kinerja LPSK, serta menjadi bahan evaluasi dan referensi dalam perumusan kebijakan dan penguatan manajemen kinerja di lingkungan LPSK, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Jakarta, 21 Agustus 2025

Plt. Kepala Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat



Eviyati

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	2
C. Metode Penelitian	3
BAB II PEMBAHASAN	4
A. Implementasi SAKIP di Lingkungan LPSK	4
B. Tantangan Penerapan SAKIP di LPSK	7
C. Strategi Optimalisasi SAKIP dalam Mewujudkan <i>Good Governance</i> di LPSK	8
BAB III PENUTUP	13
A. Kesimpulan.....	13
B. Rekomendasi	14
DAFTAR PUSTAKA	16

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) sebagai lembaga negara yang memiliki mandat strategis dalam sistem peradilan pidana nasional, memegang peran penting dalam menjamin perlindungan dan pemenuhan hak saksi dan korban. Tugas dan kewenangan LPSK yang berkaitan langsung dengan hak asasi manusia, rasa aman, serta keadilan substantif menuntut adanya tata kelola kelembagaan yang profesional, transparan, dan akuntabel. Tanpa sistem tata kelola yang baik, pelaksanaan fungsi perlindungan berpotensi tidak optimal dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga.

Dalam konteks negara hukum dan demokrasi, penerapan *good governance* juga menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga negara. Prinsip-prinsip *good governance*, seperti akuntabilitas, transparansi, efektivitas, efisiensi, kepastian hukum, dan responsivitas, menjadi landasan dalam memastikan bahwa setiap kebijakan dan program pemerintah mampu memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Sejalan dengan agenda Reformasi Birokrasi, pemerintah telah menetapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai instrumen utama dalam pengelolaan kinerja instansi pemerintah. SAKIP dirancang untuk memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pelaporan, serta evaluasi kinerja instansi pemerintah dilakukan secara terintegrasi dan berorientasi pada hasil serta dampak, tidak hanya pada penyerapan anggaran. Dengan demikian, SAKIP memiliki peran strategis untuk mendorong perubahan budaya kerja birokrasi menuju kinerja yang lebih efektif dan bertanggung jawab.

Dalam konteks LPSK, penerapan SAKIP menjadi sangat relevan mengingat kompleksitas tugas perlindungan saksi dan korban yang bersifat lintas sektor, multidimensi, serta membutuhkan koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti aparat penegak hukum, kementerian/lembaga terkait, serta pemerintah daerah. Penerapan SAKIP diharapkan mampu

memastikan bahwa setiap program dan kegiatan LPSK memiliki keterkaitan yang jelas antara perencanaan strategis, indikator kinerja, penggunaan anggaran, serta hasil perlindungan yang dirasakan langsung oleh saksi dan korban.

Dalam rangka memperkuat penerapan SAKIP secara internal, LPSK telah menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Peraturan ini menjadi landasan hukum internal dalam penyelenggaraan manajemen kinerja di lingkungan LPSK, mencakup perencanaan kinerja, penetapan perjanjian kinerja, pengukuran dan pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, serta reviu dan evaluasi kinerja.

Berlakunya Peraturan Sekretaris Jenderal tersebut pada prakteknya tidak menghilangkan berbagai tantangan dalam penerapan SAKIP di lingkungan LPSK. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan SAKIP tidak cukup hanya memenuhi aspek kepatuhan terhadap regulasi, tetapi perlu diarahkan untuk benar-benar menjadi instrumen penggerak terwujudnya *good governance*. Oleh karena itu, kajian mengenai penggunaan SAKIP dalam mewujudkan *good governance* di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban menjadi penting dan relevan.

Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai peran SAKIP sebagai instrumen tata kelola kinerja di LPSK, mengidentifikasi tantangan dan permasalahan dalam implementasinya, serta merumuskan rekomendasi strategis untuk penguatan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas penyelenggaraan perlindungan saksi dan korban. Dengan penguatan SAKIP yang berkelanjutan, LPSK diharapkan mampu meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan, memperkuat kepercayaan publik, serta memastikan bahwa setiap kebijakan dan program perlindungan benar-benar memberikan manfaat nyata bagi saksi dan korban.

B. Permasalahan

1. Bagaimana implementasi SAKIP di lingkungan LPSK berdasarkan Peraturan Sekjen Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban?

2. Apa saja tantangan dalam penerapan SAKIP di LPSK?
3. Strategi apa saja yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan SAKIP dalam mewujudkan *good governance* di LPSK?

C. Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitis dan kajian kebijakan. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi SAKIP di LPSK serta keterkaitannya dengan penerapan prinsip-prinsip *good governance* melalui analisa regulasi dengan perkembangan kebutuhan penerapan SAKIP, implementasi SAKIP, identifikasi permasalahan dan tantangan yang dihadapi, merumuskan rekomendasi perbaikan kebijakan secara kontekstual.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Implementasi SAKIP di Lingkungan LPSK

Implementasi SAKIP di lingkungan LPSK pada dasarnya merupakan perwujudan dari akuntabilitas publik, yaitu kemampuan dan kewajiban pemerintah untuk memberikan pertanggungjawaban atas tindakan, keputusan atau kebijakan mereka terhadap publik atau masyarakat selaku penikmat layanan publik.¹ Implementasi SAKIP merupakan bagian integral dari upaya penguatan tata kelola kelembagaan dan pelaksanaan reformasi birokrasi. Menurut teori manajemen kinerja sektor publik, sistem kinerja yang efektif harus mencakup tahap perencanaan kinerja, tahap pelaksanaan kinerja, tahap penilaian kinerja, tahap *review* kinerja, dan tahap perbaikan kinerja.² SAKIP diposisikan sebagai instrumen manajemen, bukan sekadar alat pelaporan. Penerapan SAKIP di LPSK dilaksanakan berdasarkan kerangka regulasi nasional serta diperkuat melalui Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Melalui peraturan tersebut, SAKIP di LPSK tidak hanya dipahami sebagai kewajiban pelaporan kinerja, tetapi sebagai sistem manajemen kinerja yang terintegrasi mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi capaian kinerja. Implementasi SAKIP diarahkan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi LPSK dalam memberikan perlindungan kepada saksi dan korban dilakukan secara akuntabel, transparan, dan berorientasi pada hasil. Implementasi SAKIP di LPSK meliputi tahapan sebagai berikut:

a. Implementasi SAKIP pada Tahap Perencanaan Kinerja

Pada tahap perencanaan kinerja, LPSK telah menyusun dokumen perencanaan tahunan yang menjadi dasar pelaksanaan SAKIP dan memuat visi, misi, tujuan, serta sasaran strategis lembaga yang selanjutnya diturunkan ke dalam rencana kinerja tahunan dan perjanjian kinerja pimpinan serta unit kerja. Implementasi SAKIP pada tahap ini menunjukkan

¹ Dedeng Yusuf Maolani et. al, "Penerapan Sistem Akuntabilitas Publik dalam Mewujudkan *Good Governance* di Indonesia, *Jurnal DIALEKTIKA* Vol. 21, No. 2 (2023), 3.

² Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik (Edisi Ketiga)*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015), 16.

adanya upaya penyelarasan antara sasaran strategis lembaga dengan program dan kegiatan unit kerja. Namun demikian, kajian menemukan bahwa kualitas *cascading* kinerja masih perlu diperkuat, khususnya dalam memastikan keterkaitan antara sasaran strategis LPSK dan indikator kinerja pada level unit kerja. Dalam beberapa kasus, indikator yang ditetapkan masih berorientasi pada output kegiatan, belum sepenuhnya mencerminkan outcome perlindungan saksi dan korban.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prakteknya hal-hal yang perlu diperkuat, yaitu pada saat unit kerja yang menangani perlindungan (substansif) telah menetapkan indikator terkait layanan perlindungan yang diberikan, maka perlu dilengkapi dengan indikator atau laporan keberhasilan perlindungan dan tingkat kebermanfaatan bagi saksi dan korban. Selain itu, Unit kerja pendukung (administratif) dalam melaksanakan kerjanya perlu mengoptimalkan perencanaan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas layanan perlindungan.

b. Implementasi SAKIP pada Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja di lingkungan LPSK dilaksanakan melalui penetapan indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kegiatan yang digunakan untuk menilai capaian target kinerja. Secara umum, LPSK telah memiliki indikator kinerja yang terstruktur dan terdokumentasi. Namun, implementasi pengukuran kinerja masih perlu diperkuat dengan menerapkan prinsip SMART (*specific, measurable, achievable, relevant, time-bound*) dan didukung oleh standar operasional pengukuran yang baku. Pada prakteknya, sebagai contoh pengukuran kinerja perlindungan masih berfokus pada jumlah kasus yang ditangani, belum sepenuhnya mengukur efektivitas perlindungan dalam menjamin rasa aman saksi dan korban.

c. Implementasi SAKIP dalam Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja di LPSK dilakukan melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja tahunan. LKJIP LPSK telah disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan memuat informasi mengenai target, realisasi, serta analisis capaian kinerja.

Pelaporan kinerja di LPSK memperhatikan kelengkapan data dukung dan sistematika pelaporan. Namun demikian, analisis capaian

kinerja dalam laporan masih perlu diperdalam, terutama dalam menjelaskan keterkaitan antara capaian kinerja dengan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas perlindungan saksi dan korban. Selain itu, pemanfaatan LAKIP sebagai instrumen pembelajaran organisasi dan perbaikan kebijakan perlu ditingkatkan.

d. Implementasi SAKIP pada Reviu dan Evaluasi Kinerja

Reviu dan evaluasi kinerja merupakan komponen penting dalam implementasi SAKIP untuk memastikan perbaikan berkelanjutan. Di lingkungan LPSK, evaluasi kinerja dilakukan melalui mekanisme internal, termasuk peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Pada prakteknya menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi internal telah berjalan, namun tindak lanjut atas hasil evaluasi belum sepenuhnya terdokumentasi dan terintegrasi ke dalam siklus perencanaan berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi evaluasi sebagai alat pengendalian dan peningkatan kinerja masih perlu diperkuat agar implementasi SAKIP benar-benar berdampak pada perbaikan tata kelola.

e. Integrasi Data dan Sistem Informasi Kinerja

Implementasi SAKIP yang efektif memerlukan dukungan sistem informasi kinerja yang terintegrasi. Di LPSK, pengelolaan data kinerja masih menghadapi tantangan terkait integrasi antarunit kerja dan pemanfaatan teknologi informasi secara optimal. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan penyediaan data, potensi ketidakkonsistenan informasi, serta keterbatasan dalam pemantauan kinerja secara real time. Oleh karena itu, penguatan sistem informasi kinerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas implementasi SAKIP di lingkungan LPSK.

f. Implementasi SAKIP dalam Mendukung Prinsip *Good Governance*

Secara keseluruhan, implementasi SAKIP di lingkungan LPSK telah memberikan kontribusi positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good governance*, khususnya dalam aspek akuntabilitas dan transparansi kinerja. Melalui SAKIP, LPSK memiliki kerangka yang lebih jelas dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan penggunaan sumber daya publik.

Dalam rangka optimalisasi SAKIP sebagai instrumen *good governance*, diperlukan penguatan pada aspek orientasi hasil dan

pemanfaatan hasil evaluasi. Penguatan tersebut akan memastikan bahwa SAKIP tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi benar-benar menjadi alat strategis dalam meningkatkan kualitas perlindungan saksi dan korban.

B. Tantangan Penerapan SAKIP di LPSK

Salah satu tantangan utama dalam penerapan SAKIP di LPSK adalah belum optimalnya perumusan indikator kinerja yang sepenuhnya berorientasi pada hasil dan dampak perlindungan saksi dan korban. Sebagian indikator kinerja yang digunakan masih cenderung mengukur aspek output, seperti jumlah kegiatan yang dilaksanakan, jumlah kasus yang ditangani, atau jumlah dokumen yang disusun. Kondisi ini menyebabkan capaian kinerja belum sepenuhnya mencerminkan kualitas dan efektivitas perlindungan yang diberikan kepada saksi dan korban. Indikator yang berorientasi output memang penting sebagai ukuran aktivitas, namun belum cukup untuk menggambarkan sejauh mana perlindungan yang diberikan mampu meningkatkan rasa aman, menjamin keberlangsungan partisipasi saksi dalam proses peradilan, atau memulihkan kondisi korban.

Tantangan berikutnya adalah keterbatasan integrasi data kinerja antarunit kerja di lingkungan LPSK. Pengelolaan data kinerja masih dilakukan secara parsial oleh masing-masing unit kerja, dengan sistem, format, dan mekanisme pencatatan yang belum sepenuhnya terstandar dan terintegrasi. Kondisi tersebut berdampak pada beberapa permasalahan, antara lain keterlambatan penyediaan data kinerja, potensi perbedaan data antarunit, serta kesulitan dalam melakukan konsolidasi data kinerja di tingkat lembaga. Keterbatasan integrasi ini juga menyulitkan pimpinan dalam melakukan pemantauan kinerja secara menyeluruh dan real time, sehingga pengambilan keputusan strategis belum sepenuhnya berbasis pada data kinerja yang akurat dan mutakhir. Dalam konteks evaluasi SAKIP, keterbatasan integrasi data kinerja juga berpotensi memengaruhi kualitas pelaporan kinerja dan penyediaan bukti dukung yang dibutuhkan dalam proses reviu dan evaluasi, baik internal maupun eksternal.

Tantangan lainnya adalah pemanfaatan hasil evaluasi kinerja yang belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam perbaikan kebijakan dan

pengambilan keputusan strategis di LPSK. Meskipun mekanisme evaluasi kinerja telah dilaksanakan, termasuk melalui peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), hasil evaluasi tersebut perlu ditindaklanjuti secara sistematis dan terintegrasi ke dalam siklus perencanaan kinerja berikutnya.

Ketiga tantangan tersebut secara langsung berimplikasi pada upaya mewujudkan *good governance* di lingkungan LPSK. Indikator kinerja yang belum sepenuhnya berorientasi hasil dapat mengurangi tingkat akuntabilitas kinerja, keterbatasan integrasi data kinerja berdampak pada transparansi dan efektivitas pengelolaan kinerja, serta pemanfaatan evaluasi yang belum optimal berpotensi melemahkan prinsip efektivitas dan efisiensi dalam pengambilan keputusan.

Oleh karena itu, penguatan penerapan SAKIP melalui perbaikan kualitas indikator kinerja, integrasi sistem data kinerja, serta optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi menjadi kebutuhan mendesak agar SAKIP benar-benar berfungsi sebagai instrumen strategis dalam mewujudkan *good governance* dan meningkatkan kualitas perlindungan saksi dan korban.

C. Strategi Optimalisasi SAKIP dalam Mewujudkan *Good Governance* di LPSK

Penguatan SAKIP di LPSK merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa sistem manajemen kinerja tidak hanya memenuhi aspek kepatuhan administratif, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen utama dalam peningkatan kualitas tata kelola dan efektivitas perlindungan saksi dan korban. Sehubungan dengan hal tersebut, beberapa strategi menjadi penting untuk memastikan implementasi SAKIP dapat mewujudkan *good governance* di LPSK.

Strategi utama yang perlu dilakukan adalah penyempurnaan perumusan indikator kinerja agar lebih berorientasi pada hasil dan dampak perlindungan. LPSK perlu mendorong adanya pengukuran terhadap manfaat nyata yang dirasakan oleh saksi dan korban. Upaya ini dapat dilakukan melalui:

1. penajaman sasaran strategis lembaga yang secara eksplisit menggambarkan tujuan perlindungan;
2. penyusunan indikator kinerja dengan mempertimbangkan efektivitas, kualitas, dan keberlanjutan perlindungan;

3. penguatan *cascading* kinerja dari tingkat lembaga hingga individu agar selaras dengan tujuan strategis LPSK.

Penyempurnaan indikator kinerja ini penting untuk meningkatkan akuntabilitas publik serta memperkuat posisi SAKIP sebagai alat ukur kinerja substantif LPSK.

Penguatan SAKIP juga memerlukan integrasi sistem dan data kinerja antar unit kerja. LPSK perlu mengembangkan atau mengoptimalkan sistem informasi kinerja yang terintegrasi, sehingga seluruh data perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja dapat dikelola secara konsisten dan akurat. Integrasi ini diharapkan mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan data kinerja, meminimalkan duplikasi dan inkonsistensi data, mendukung pemantauan kinerja secara *real time* oleh pimpinan, memperkuat transparansi dan akuntabilitas internal, sehingga pengambilan keputusan strategis dapat lebih berbasis pada bukti (*evidence-based*). The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) juga menekankan dalam kajiannya bahwa tata kelola berbasis bukti termasuk data kinerja digunakan secara sistematis untuk mendukung pengambilan keputusan, memperkuat akuntabilitas, dan meningkatkan kualitas tata kelola publik.³

Hal tersebut sejalan dengan konsep *evidence based policy* bahwa kebijakan perlu disusun menggunakan penelitian dan informasi terbaik yang tersedia mengenai hasil program untuk membuat keputusan di semua tahapan proses kebijakan dan di setiap cabang pemerintahan. Oleh karena itu, bukti dapat didefinisikan sebagai suatu informasi yang memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan di dalam pemanfaatan kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan.⁴

Dalam kerangka SAKIP, data kinerja merupakan *evidence* utama bagi pimpinan dalam mengambil keputusan. Namun demikian, bukti tersebut dapat diperkuat dengan masukan dari para ahli atau pakar sesuai bidang teknis dan fungsi yang relevan. Penerapan kebijakan berbasis bukti dengan dukungan

³ OECD, *Building Capacity for Evidence-Informed Policy-Making: Lessons from Country Experiences*, OECD Public Governance Reviews, (Paris: OECD Publishing, 2020), 55-57.

⁴ Hernawan, D., Seran, G. G., Purnamasari, I., Purnomo, A. M., & Apriliani, A., "Perspektif kebijakan berbasis bukti terhadap implementasi kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka", Jurnal Governansi Vol. 8 No. 1 (2022), 2-3.

sistem informasi kinerja yang terintegrasi diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi LPSK serta meminimalkan berbagai hambatan kelembagaan.

Strategi berikutnya adalah optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan kebijakan dan pengambilan keputusan strategis. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dengan cara memastikan seluruh rekomendasi hasil evaluasi ditindaklanjuti secara terencana dan terukur, mengintegrasikan hasil evaluasi ke dalam proses penyusunan perencanaan dan penganggaran tahun berikutnya, dan memperkuat peran APIP dalam memberikan rekomendasi strategis berbasis risiko dan kinerja.

Penguatan SAKIP juga harus diiringi dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan penguatan budaya kinerja. LPSK perlu memastikan bahwa seluruh pejabat dan pegawai memahami konsep SAKIP secara substantif, tidak hanya sebagai kewajiban pelaporan. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan teknis penyusunan indikator kinerja dan pengelolaan SAKIP dan sosialisasi berkelanjutan mengenai manfaat SAKIP.

Berbagai strategi tersebut perlu didukung dengan peraturan yang masih relevan bagi LPSK baik saat ini maupun beberapa tahun kedepan sebagai pedoman implementasi SAKIP di LPSK. Salah satu strategi kunci dalam penguatan SAKIP di LPSK adalah perlunya revisi Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman SAKIP LPSK. Peraturan tersebut disusun dalam konteks kebijakan dan regulasi SAKIP yang berbeda dengan kondisi saat ini, sehingga memerlukan penyesuaian agar tetap relevan dan selaras dengan perkembangan regulasi nasional serta kebutuhan organisasi.

Penyesuaian tersebut dapat diatur secara teknis dengan memasukan pengaturan baru pada revisi Peraturan Sekretaris Jenderal dimaksud, dengan memberikan ruang agar setiap tingkatan pada setiap unit kerja dapat terlibat secara aktif baik merumuskan perjanjian kinerja sampai dengan penyusunan laporan kinerja. Dalam hal ini secara rinci pengaturan tersebut, meliputi penyusunan Perjanjian Kinerja, forum dialog, penandatanganan, hingga penyerahan dokumen, maka Perjanjian Kinerja akan lebih menjamin keterpaduan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja.

Revisi peraturan sekretaris Jenderal LPSK berkaitan dengan SAKIP perlu memperjelas kewenangan serta memastikan adanya kepastian hukum dalam penyusunan dan penyesuaian dokumen akuntabilitas, perlu ditegaskan ketentuan mengenai subjek yang berwenang menetapkan Perjanjian Kinerja maupun melakukan perubahan Perjanjian Kinerja. Oleh karena itu diperlukan penegasan bahwa perjanjian Kinerja dan perubahan Perjanjian Kinerja ditetapkan oleh:

- a. Ketua LPSK untuk Perjanjian Kinerja Pimpinan LPSK dan Sekretaris Jenderal LPSK; dan
- b. Sekretaris Jenderal LPSK untuk Perjanjian Kinerja kepala unit eselon II, kepala unit eselon III dan kepala perwakilan.

Perjanjian Kinerja perlu disusun dan ditandatangani pada bulan pertama tahun berjalan. Adapun Perjanjian Kinerja ditandatangani oleh:

1. Ketua LPSK untuk Perjanjian Kinerja Lembaga;
2. Ketua LPSK dan Sekretaris Jenderal LPSK untuk Perjanjian Kinerja Sekretaris Jenderal LPSK;
3. Sekretaris Jenderal LPSK dan kepala unit eselon II untuk Perjanjian Kinerja kepala unit eselon II;
4. Sekretaris Jenderal LPSK dan kepala unit eselon III yang menangani urusan di bidang pengawasan internal untuk Perjanjian Kinerja kepala unit eselon III, dialog kinerja, penetapan dan penandatangan perjanjian kinerja, penyerahan dokumen kinerja
5. Sekretaris Jenderal LPSK dan kepala perwakilan LPSK untuk Perjanjian Kinerja kepala perwakilan LPSK; dan
6. Kepala unit eselon II yang menangani urusan di bidang umum dan kepegawaian dan kepala unit eselon III yang menangani urusan kerumahtanggaan untuk Perjanjian Kinerja kepala unit eselon III sesuai dengan tugas dan fungsinya

Perjanjian Kinerja disusun melalui forum dialog Kinerja untuk menyusun strategi dan rencana aksi yang akan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja. Forum dialog kinerja dilakukan oleh:

1. Pimpinan LPSK dan Sekretaris Jenderal LPSK untuk perjanjian kinerja Pimpinan LPSK;

2. Pimpinan LPSK, Sekretaris Jenderal LPSK dan Para Kepala Unit Eselon II untuk perjanjian kinerja Sekretaris Jenderal LPSK;
3. Sekretaris Jenderal, Para Kepala Unit Eselon II dan Para Kepala Unit Eselon III untuk perjanjian kinerja Para Kepala Unit Eselon II;
4. Sekretaris Jenderal LPSK dan pimpinan unit eselon III yang menangani urusan di bidang pengawasan internal untuk perjanjian kinerja kepala unit eselon III sesuai dengan tugas dan fungsinya;
5. Sekretaris Jenderal LPSK dan kepala perwakilan LPSK untuk perjanjian kinerja kepala perwakilan LPSK; dan
6. Kepala unit eselon II yang menangani urusan di bidang umum dan kepegawaian dan pimpinan unit eselon III untuk perjanjian kinerja Kepala Unit eselon III sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pelaksanaan forum dialog kinerja dikoordinasikan oleh unit kerja yang menangani urusan di bidang umum dan kepegawaian serta unit kerja yang menangani di bidang pengawasan. Dokumen Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan selanjutnya disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi serta dipublikasikan pada laman resmi LPSK.

Revisi peraturan ini menjadi penting karena adanya tuntutan penguatan orientasi kinerja berbasis hasil dan dampak, perlunya penegasan peran dan tanggung jawab unit kerja dalam siklus SAKIP, kebutuhan integrasi antara SAKIP, perencanaan, penganggaran, dan manajemen risiko. Melalui revisi peraturan SAKIP tersebut, LPSK dapat memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja memiliki dasar operasional yang jelas, mutakhir, dan seragam.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian terhadap implementasi, tantangan, dan strategi optimalisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan LPSK, dapat disimpulkan bahwa Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan SAKIP di Lingkungan LPSK telah menjadi dasar operasional penting dalam penerapan akuntabilitas kinerja lembaga. Peraturan tersebut memberikan kerangka awal bagi penyusunan perencanaan, pengukuran, pelaporan, serta reviu dan evaluasi kinerja di LPSK. Namun demikian, dinamika kebijakan nasional SAKIP, tuntutan penguatan reformasi birokrasi, serta karakteristik tugas dan fungsi LPSK yang berorientasi pada perlindungan saksi dan korban menunjukkan bahwa Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan pengelolaan kinerja LPSK saat ini. Substansi pengaturan masih cenderung menekankan aspek kepatuhan administratif dan belum secara eksplisit mendorong orientasi kinerja berbasis hasil dan dampak perlindungan. Selain itu, Persekjen Nomor 6 Tahun 2019 belum mengatur secara rinci dan tegas mengenai:

1. kewenangan penetapan dan perubahan Perjanjian Kinerja pada setiap level organisasi;
2. mekanisme dialog kinerja sebagai instrumen penyelarasan perencanaan dan pengendalian kinerja;
3. integrasi data dan sistem informasi kinerja antarunit kerja; serta
4. pemanfaatan hasil reviu dan evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan kebijakan dan pengambilan keputusan strategis.

Kekosongan pengaturan yang memadai terhadap aspek-aspek tersebut berimplikasi pada belum optimalnya implementasi SAKIP sebagai sistem manajemen kinerja yang utuh dan berdampak. Oleh karena itu, revisi Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 menjadi kebutuhan yang bersifat mendesak dan strategis guna memberikan kepastian hukum, memperjelas peran dan tanggung jawab unit kerja, serta memastikan bahwa

SAKIP berfungsi sebagai instrumen penguatan *good governance* dan peningkatan kualitas perlindungan saksi dan korban dengan pertimbangan bahwa penerapan SAKIP yang relevan dengan kebutuhan LPSK, maka LPSK kedepannya tidak hanya mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya secara administratif, tetapi juga menunjukkan dampak nyata perlindungan kepada saksi dan korban dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja LPSK.

B. Rekomendasi

Sehubungan dengan kesimpulan tersebut, direkomendasikan agar dilakukan revisi terhadap Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 dengan arah pengaturan sebagai berikut:

1. Penegasan orientasi SAKIP berbasis hasil dan dampak terhadap perlindungan saksi dan korban, sehingga revisi Persekjen perlu secara eksplisit menegaskan bahwa tujuan penerapan SAKIP di LPSK adalah untuk mengukur dan meningkatkan hasil serta dampak perlindungan saksi dan korban. Ketentuan mengenai indikator kinerja perlu diarahkan untuk mengukur efektivitas, kualitas, dan kebermanfaatan perlindungan.
2. Penguatan pengaturan Perjanjian Kinerja dengan memasukkan norma yang secara tegas mengatur subjek yang berwenang menetapkan dan melakukan perubahan Perjanjian Kinerja pada setiap level organisasi, termasuk pengaturan waktu penyusunan, penandatanganan, dan penyerahan Perjanjian Kinerja. Penegasan ini penting untuk menjamin kepastian hukum dan konsistensi penerapan SAKIP di lingkungan LPSK.
3. Pengaturan mekanisme dialog kinerja sebagai bagian integral dari siklus SAKIP, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Dialog kinerja harus diposisikan sebagai sarana penyelarasan sasaran strategis, identifikasi risiko kinerja, serta penyusunan strategi dan rencana aksi yang terukur.
4. Optimalisasi pemanfaatan hasil revidu dan evaluasi kinerja dengan menegaskan kewajiban tindak lanjut atas hasil revidu dan evaluasi kinerja, termasuk rekomendasi APIP, serta mengintegrasikannya ke dalam proses perencanaan dan penganggaran tahun berikutnya.
5. Penyesuaian dengan kebijakan nasional SAKIP dan reformasi birokrasi, melalui penyelarasan antara Persekjen Nomor 6 Tahun 2019 dengan

perkembangan kebijakan nasional SAKIP dan reformasi birokrasi, sehingga revisi Persekjen tersebut dapat menjadi pedoman internal LPSK tetap relevan, adaptif, dan mendukung pencapaian sasaran strategis lembaga dalam jangka menengah dan panjang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dedeng Yusuf Maolani, et. al. "Penerapan Sistem Akuntabilitas Publik dalam Mewujudkan Good Governance di Indonesia". *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial* 21, No. 2 (2023).
2. Hernawan, D., Seran, G. G., Purnamasari, I., Purnomo, A. M., & Apriliani, A. "Perspektif kebijakan berbasis bukti terhadap implementasi kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka". *Jurnal Governansi*, Vol. 8, No.1 (2022).
3. Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
4. Organisation for Economic Co-operation and Development. 2020. "Building Capacity for Evidence-Informed Policy-Making: Lessons from Country Experiences, OECD Public Governance Reviews". Paris: OECD Publishing.