YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v6i4.10840

EFEKTIVITAS KERJA TIM EVALUATOR DALAM PENILAIAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK (STUDI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SOLOK)

Effectiveness of Evaluator Teamwork in the Assessment of the Government Agency Performance Accountability System (SAKIP) within the Solok Regency Government (A Study at the Regional Inspectorate of Solok Regency)

Dinda Mutiarani Jamil & Sinta Westika Putri
Universitas Negeri Padang
dinda210719@gmail.com; sintawestika@fis.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 10, 2026	Jun 7, 2026	Jun 19, 2026	Jun 24, 2026

Abstract

The implementation of the Government Agency Performance Accountability System (SAKIP) is an important instrument in realizing transparent, accountable, and results-oriented governance. In its evaluation process, the work effectiveness of the Evaluation Team is an important factor that determines the quality of assessment and the accuracy of recommendations for improving the performance of regional apparatus organizations. This study aims to analyze the work effectiveness of the Evaluation Team in SAKIP assessment at the Regional Inspectorate of Solok Regency and to identify the factors that influence it. This study used a qualitative approach with a descriptive method. Research informants were determined through purposive sampling, including the person in charge of the evaluation team, the deputy person in

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

charge/technical controller, the head of the evaluation team, and three members of the evaluation team. Data were collected through interviews, observation, and documentation, then analyzed descriptively. The results of the study show that the work effectiveness of the Evaluation Team is generally moderately effective, although several indicators have not been optimally fulfilled. Indicators of goal achievement, work quality, and timeliness have been implemented well, while indicators of work quantity and job satisfaction have not been fulfilled due to the limited number of evaluators, high workload, the use of a still-manual evaluation system, and the absence of special incentives for the Evaluation Team. Factors influencing work effectiveness include productivity, work motivation, timeliness, and equipment and facilities that remain suboptimal, particularly in the aspect of data processing. The conclusion of the study affirms that the work effectiveness of the Evaluation Team in SAKIP assessment at the Regional Inspectorate of Solok Regency needs to be strengthened through increasing the number of evaluators, developing a digital-based evaluation system, and providing work rewards. The implications of this study provide practical contributions to improving civil apparatus resource management and strengthening the quality of SAKIP evaluation in local government.

Keywords: Work Effectiveness; Evaluation Team; SAKIP; Regional Inspectorate; Civil Apparatus Resource Management

Abstrak: Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan instrumen penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Dalam proses evaluasinya, efektivitas kerja Tim Evaluator menjadi faktor penting yang menentukan kualitas penilaian dan ketepatan rekomendasi peningkatan kinerja perangkat daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kerja Tim Evaluator dalam penilaian SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Informan penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling*, meliputi penanggung jawab tim evaluator, wakil penanggung jawab/dalnis, ketua tim evaluator, dan tiga anggota tim evaluator. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja Tim Evaluator secara umum tergolong cukup efektif, meskipun masih terdapat beberapa indikator yang belum terpenuhi secara optimal. Indikator pencapaian tujuan, kualitas kerja, dan ketepatan waktu telah berjalan dengan baik, sedangkan indikator kuantitas kerja dan kepuasan kerja belum terpenuhi karena keterbatasan jumlah evaluator, tingginya beban kerja, penggunaan sistem evaluasi yang masih manual, serta belum adanya insentif khusus bagi Tim Evaluator. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja meliputi produktivitas, motivasi kerja, ketepatan waktu, serta perlengkapan dan fasilitas yang belum optimal, terutama pada aspek pengolahan data. Simpulan penelitian menegaskan bahwa efektivitas kerja Tim Evaluator dalam penilaian SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok perlu diperkuat melalui penambahan jumlah evaluator, pengembangan sistem evaluasi berbasis digital, dan pemberian penghargaan kerja. Implikasi penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan manajemen sumber daya aparatur dan penguatan kualitas evaluasi SAKIP pada pemerintah daerah.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja; Tim Evaluator; SAKIP; Inspektorat Daerah; Manajemen Sumber Daya Aparatur

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor pulik, efektivitas kerja menunjukkan kemampuan aparatur dalam menyelesaikan tugas secara tepat sasaran, tepat waktu, dan sesuai standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi sebagaimana tertuang dalam perencanaan strategis (Tampanguma et al., 2022). Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta sistem kerja yang mampu mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Rogers dalam (Safitri & Mujahid, 2024) juga menekankan bahwa struktur organisasi yang stabil dapat membentuk pola komunikasi yang teratur sehingga alur penyampaian informasi, instruksi, dan pelaporan berlansung lebih efektif dan mendukung koordinasi antarunit kerja.

Dalam konteks pemerintahan daerah, upaya peningkatan kinerja organisasi diwujudukan melalui penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan rangkaian sistematis yang meliputi perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja instansi pemerintah sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Melalui sistem ini, setiap instansi pemerintah dituntut untuk mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya serta hasil yang dicapai secara terukur dan transparan. Pada tingkat pemerintah daerah, pelaksanaan evaluasi SAKIP menjadi tanggung jawab Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yang secara kelembagaan dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah (Makasisahe et al., 2022).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, evaluasi SAKIP dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk oleh APIP. Tim evaluator bertugas menilai keterkaitan antara perencanaan kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, serta pelaporan kinerja perangkat daerah dengan menggunakan instrument evaluasi yang telah distandarisasi. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar bagi pemerintah daerah untuk memperbaiki kualitas akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Keberhasilan pelaksanaan evaluasi SAKIP sangat ditentukan oleh efektivitas kerja tim evaluator. Admosoeprapto dalam (Sukmawati, 2022) menjelaskan bahwa efektivitas kerja dapat diukur melalui pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja. Selain itu, Tangkilisan dalam (Deni, 2024) menyatakan bahwa efektivitas kerja

dipengaruhi oleh kejelasan tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Dengan demikian, efektivitas kerja tim evaluator tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan sistem kerja yang telah diterapkan.

Inspektorat Daerah Kabupaten Solok sebagai APIP di tingkat daerah telah menetapkan pedoman evaluasi SAKIP melalui Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Solok Nomor 800/21/SK/Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Solok. Pedoman tersebut diharapkan menjadi acuan agar pelaksanaan evaluasi dapat berlansung secara terencana, terkoordinasi, dan tepat waktu. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat sejumlah permasalahan yang memengaruhi efektivitas kerja tim evaluator.

Salah satu permasalahan utama adalah keterbatasan jumlah evaluator dibandingkan dengan jumlah perangkat daerah yang harus dinilai. Tim evaluator hanya terdiri dari lima orang, sedangkan perangkat daerah yang dievaluasi berjumlah 26 Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang tinggi dan pembagian tugas yang kurang proporsional.

Tabel 1. Distribusi Jumlah Perangkat Daerah yang Dinilai oleh Tim Evaluator

No	Nama Evaluator	OPD	Waktu Penyelesaian
1.	Mince Dasril, SE	• Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga • Bapelitbang	20 hari kerja
2.	Yuliana, SE., QRMA	• DPRD • Inspektorat • Dishub • Disparbud • Dinas Kesehatan • DKUKMPP	
3.	Netti Herawati, SE	• Dinas LH • Setda • Disdukcapil • DPMN • DPRKPP • Dinas Pertanian	
4.	Bisri Muthova, SE	• DPTSP Naker • BKPSDM • Diskominfo • BPBD • DPUPR • BKD	

5.	Sri Hidayati, S.Pd	• Kesbangpol • DPP • Dispersip • Satpol PP Damkar • DPPKBP3A • Dinas Sosial	

Sumber: Dokumen Surat Tugas Inspektorat Daerah Kabupaten Solok Nomor 700.1.2/430/INSP-D/M/2025

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa adanya konsentrasi beban penilaian yang cukup tinggi pada masing-masing evaluator, dengan jumlah perangkat yang harus dinilai dalam waktu penyelesaian yang sama.

Selain itu, ketepatan waktu pelaksanaan evaluasi juga belum berjalan optimal. Berdasarkan standar operasional prosedur, penilaian terhadap satu perangkat daerah ditargetkan selesai dalam waktu sekitar tiga hari kerja. Namun, dalam praktiknya proses penilaian dapat berlansung hingga sekitar lima belas hari kerja. Keterlambatan tersebut dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, kompleksitas instrument evaluasi, serta perlunya klarifikasi terhadap dokumen yang belum selesai.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan sistem kerja yang belum sepenuhnya terintegrasi. Proses evaluasi masih dilakukan secara manual menggunakan Microsoft Excel untuk input nilai, verifikasi dokumen, dan penyusunan laporan. Walaupun aplikasi evaluasi SAKIP telah tersedia, penggunaannya belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa dukungan fasilitas kerja belum dimanfaatkan secara maksimal, sehingga proses evaluasi menjadi lambat dan berpotensi menimbulkan kesalahan pengolahan data.

Beberapa perangkat daerah sebagai objek evaluasi masih mengalami kesulitan dalam menyusun dokumen perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja secara selaras. Akibatnya, tim evaluator harus melakukan klarifikasi dan pendampingan tambahan, yang berdampak pada bertambahnya beban kerja serta keterlambatan penyelesaian evaluasi. Berbagai permasalahan tersebut berdampak pada capaian indikator kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Solok, yaitu persentase perangkat daerah dengan akuntabilitas kinerja minimal BB.

Tabel 2. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Indikator Tahun 2022-2024

Indikator Kinerja	2022		2023		2024	
	T	R	T	R	T	R
Persentase OPD dengan akuntabilitas kinerja minimal BB	60%	62,5%	65%	20%	70%	34,61%

Sumber: Laporan Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Solok Tahun 2024

Data tersebut menunjukkan bahwa capaian indikator mengalami fluktuasi dan cenderung belum memenuhi target yang ditetapkan. Pada tahun 2024, realisasi hanya mencapai 34,61 persen dari target 70 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi SAKIP belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Jika dibandingkan dengan beberapa pemerintah daerah lain di Provinsi Sumatera Barat, nilai evaluasi SAKIP Kabupaten Solok juga masih berada pada predikat B, sementara sejumlah daerah telah mencapai predikat BB.

Tabel 3. Nilai Evaluasi SAKIP Beberapa Kabupaten/Kota di Sumatera Barat Tahun 2023

No	Nama Daerah	2022	Ket	2023	Ket
1	Kota Padang	77,12	BB	78,25	BB
2	Kota Payakumbuh	74,56	BB	75,25	BB
3	Kota Bukittinggi	70,83	BB	71,50	BB
4	Kabupaten Pesisir Selatan	68,97	B	69,21	B
5	Kabupaten Padang Pariaman	68,86	B	69,19	B
6	Kota Solok	69,28	B	68,42	B
7	Kabupaten Solok	66,95	B	67,65	B
8	Kabupaten Tanh Datar	66,02	B	66,93	B
9	Kabupaten Agam	66,43	B	66,91	B
10	Kabupaten Kepulauan Mentawai	64,65	B	65,21	B
11	Kabupaten Pasaman	62,24	B	65,20	B
12	Kabupaten Dharmasraya	64,07	B	65,65	B
13	Kabupaten Sijunjung	63,37	B	64,02	B
14	Kota Padang Panjang	62,91	B	63,28	B
15	Kota Sawahlunto	61,92	B	62,84	B
16	Kabupaten Pasaman Barat	62,24	B	62,70	B
17	Kabupaten 50 Kota	61,02	B	61,71	B
18	Kota Pariaman	61,08	B	61,49	B
19	Kabupaten Solok Selatan	57,05	CC	60,58	B

Sumber: Website Resmi https://data.sumbarprov.go.id/organization/

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Solok masih perlu ditingkatkan. Posisi Kabupaten Solok yang belum mencapai predikat BB memperkuat pentingnya kajian terhadap efektivitas kerja tim evaluator sebagai pihak yang berperan lansung dalam proses evaluasi SAKIP.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas kerja tim evaluasi masih menjadi tantangan di berbagai instansi pemerintah. Penelitian (Wahyuni, 2015), menemukan bahwa efektivitas tugas tim evaluasi dan pengawasan penyerapan anggaran belum optimal akibat keterlambatan jadwal dan kendala administratif. Penelitian (Sari, 2025) juga

menunjukkan bahwa kinerja Tim SAKIP dan Zona Integritas masih perlu ditingkatkan, terutama dari aspek kualitas data, pengelolaan waktu, dan kerja sama tim. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus membahas efektivitas kerja tim evaluator dalam penilaian SAKIP pada tingkat pemerintah kabupaten, khususnya di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok, masih terbatas. Tujuan penelitian ini untuk menganalis efektivitas kerja tim evaluator dalam penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok dan mengindentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja tim evaluator.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis efektivitas kerja tim evaluator dalam penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam proses pelaksanaan evaluasi SAKIP, hambatan yang dihadapi, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja tim evaluator dalam kondisi ilmiah (Sugiyono, 2021). Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok yang berlokasi di Koto Gaek Guguak, Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. Efektivitas kerja dianalisis berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Admosoeprapto, 2016), yaitu pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja.

Waktu penelitin ini dilakukan selama tiga bulan yaitu Bulan Maret sampai Mei 2026. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara lansung melalui wawancara mendalam dengan informan penelitian, yaitu inspektur selaku penanggung jawab tim evaluator (1 orang), wakil penanggung jawab/dalnis (1 orang), ketua tim evaluator (1 orang), dan anggota tim evaluator (3 orang), sehingga total informan berjumlah 6 orang. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan lansung dalam proses evaluasi SAKIP. Data sekunder diperoleh melalui berbagai dokumen dan arsip resmi yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi SAKIP, seperti dokumen hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjlP), Peraturan Perundang-undangan terkait SAKIP, dan dokumen pendukung lainnya.

Analisis data menggunakan model analisis interaktif (Matthew B Miles, A Michael Huberman, 2020) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Proses analisis dilakukan secara terus-menerus sejak pengumpulan data hingga seluruh informasi yang diperoleh mencapai kejenuhan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan mengelompokkan data yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian data disajikan dalam bentuk uraian naratif dan tabel, serta diakhiri dengan penarikan kesimpulan yang didasarkan pada pola dan hubungan yang ditemukan dari data lapangan (Waruwu, 2023). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi antar informan, triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi waktu dilakukan melalui pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang tinggi.

HASIL

Berdasarkan rumusan masalah dan fokus penelitian, maka penelitian ini akan mengkaji tentang Efektivitas Kerja Tim Evaluator dalam Penilaian Sistem Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tim evaluator dalam proses penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok. Dalam penelitian ini, pengukuran efektivitas kerja tim evaluator mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Admosoeprapto (2016), yang menyatakan bahwa efektivitas kerja dapat dilihat melalui beberapa aspek utama, yaitu 1) pencapaian tujuan, 2) kualitas kerja, 3) kuantitas kerja, 4) ketepatan waktu, dan 5) kepuasan kerja. Adapun temuan khusus dalam penelitian ini berdasarkan indikator tersebut ialah:

1. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan menunjukkan sejauh mana suatu kegiatan yang telah direncanakan dapat direalisasikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Admosoeprapto (2016) menjelaskan bahwa pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari keberhasilan tugas, peningkatan kinerja, serta kesesuaian hasil dengan target yang telah ditetapkan. Setiap pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan arah tujuan organisasi guna memastikan optimalnya

kinerja instansi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, pencapaian tujuan berkaitan dengan keberhasilan tim evaluator dalam melaksanakan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) terhadap perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok.

Secara kelembagaan, Inspektorat Daerah Kabupaten Solok memiliki tujuan strategis untuk meningkatkan birokrasi yang kapabel serta meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi. Salah satu sasaran strategis yang berkaitan lansung dengan pelaksanaan evaluasi SAKIP adalah "meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah". Adapun tujuan dan sasaran strategis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Tujuan dan Sasaran Strategis Inspektorat Daerah Kabupaten Solok

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
Meningkatnya Birokrasi yang Kapabel	Level Manuritas SPIP	1. Meningkatnya penguatan pengawasan internal dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi	1. Nilai Penguatan Pengawasan Reformasi Birokrasi
			2. Persentase perangkat daerah yang menerapkan pengelolaan risiko
		1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	1. Persentase OPD dengan akuntabilitas kinerja minimal "BB"
		2. Meningkatnya akuntabilitas keuangan perangkat daerah	1. Persentase penyelesaian tindaklanjut hasil audit eksternal
			2. Persentase penyelesaian tindaklanjut hasil audit internal
			3. Persentase Laporan keuangan OPD yang direview
			4. Persentase RKA SKPD yang sesuai dengan RKPD
Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja	Meningkatnya tata kelola organisasi	Indeks Kepuasan Aparatur

Sumber: Rencana Strategis Inspektorat Daerah Kabupaten Solok Tahun 2021-2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa salah satu sasaran utama yang ingin dicapai adalah meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah, yang diukur melalui indikator "persentase OPD dengan akuntabilitas kinerja minimal "BB"". Oleh karena itu pelaksanaan evaluasi SAKIP oleh tim evaluator memiliki peran penting dalam mendorong tercapainya sasaran tersebut.

Selanjutnya, capaian kinerja terhadap indikator tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Target dan Realisasi Kinerja Indikator Tahun 2022-2024

Indikator Kinerja	2022		2023		2024	
	T	R	T	R	T	R
Persentase OPD dengan akuntabilitas kinerja minimal BB	60%	62,5%	65%	20%	70%	34,61%

Sumber: Laporan Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Solok Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa capaian kinerja mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022, realisasi capaian telah melampaui target yang ditetapkan. Namun, pada tahun 2023 dan 2024 terjadi penurunan capaian yang cukup signifikan, di mana realisasi belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja perangkat daerah belum sepenuhnya optimal.

Meskipun demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa dari sisi pelaksanaan kegiatan evaluasi, tujuan kerja tim evaluator tetap tercapai. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh penanggung jawab tim evaluator, Bapak Dery Akmal, yaitu:

"…kalau secara keseluruhan, capaian kinerja perangkat daerah itu rata-rata lebih baik, jadi otomatis tujuan evaluasi itu pada umumnya tercapai. Kemudian seluruh kegiatan evaluasi SAKIP itu direncanakan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dan selalu dilaksanakan sepenuhnya. Semua perangkat daerah yang menjadi objek evaluasi telah dilakukan penilaian setiap tahunnya …" (24 April 2026)

Selanjutnya, wakil penanggung jawab sekaligus pengawas tim evaluator, Ibu Mince Dasril, juga menyampaikan bahwa pelaksanaan evaluasi telah berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan:

"…evaluasi SAKIP itu sudah pasti tercapai, sesuai target yang telah ditetapkan, di mana setiap tahun itu ada 26 OPD yang dinilai dan semuanya telah dilakukan penilaian tanpa terkecuali..." (15 April 2026)

Sementara itu, ketua tim evaluator, Ibu Yuliana juga menegaskan bahwa seluruh kegiatan evaluasi dapat diselesaikan dengan tujuan yang telah direncanakan:

"…tujuan melakukan evaluasi itu dipastikan tercapai 100 persen, tidak pernah tidak tercapai, walaupun memang dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala seperti melakukan perbaikan berulang kepada beberapa OPD, kemudian juga dengan keterbatasan

SDM. Walaupun begitu, pekerjaan kami tetap selesai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan…" (15 April 2026)

Anggota tim evaluator juga menjelaskan bahwa pencapaian tujuan tersebut didukung oleh pelaksanaan evaluasi yang dilakukan secara sistematis sesuai dengan tahapan yang telah ditetapkan:

"…kami melaksanakan evaluasi sesuai alur, mulai dari perencanaan, pengukuran kinerja, sampai dengan pelaporan, sehingga untuk tujuan evaluasi itu sendiri tetap tercapai…" (15 April 2026)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pencapaian tujuan dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP oleh tim evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Solok belum sepenuhnya efektif, karena meskipun seluruh proses evaluasi telah dilaksanakan sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT), seluruh perangkat daerah telah dilakukan penilaian, serta tahapan telah berjalan sesuai prosedur, namun target sasaran strategis organisasi berupa meningkatnya persentase OPD dengan akuntabilitas kinerja minimal "BB" pada tahun 2023-2024 belum tercapai.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan indikator efektivitas yang menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi ketepatan, ketelitian, maupun kesesuaian dengan prosedur yang berlaku. Menurut Admosoeprapto, kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat ketepatan hasil pekerjaan, minimnya kesalahan, serta kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan pedoman yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa dalam pelaksanaan evaluasi, tim evaluator telah menggunakan instrumen dan format penilaian yang telah distandarkan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa secara prosedural, pelaksanaan evaluasi telah memiliki dasar yang jelas dan terstruktur. Sebagaimana yang disampaikan oleh ketua tim evaluator, Ibu Yuliana, yaitu:

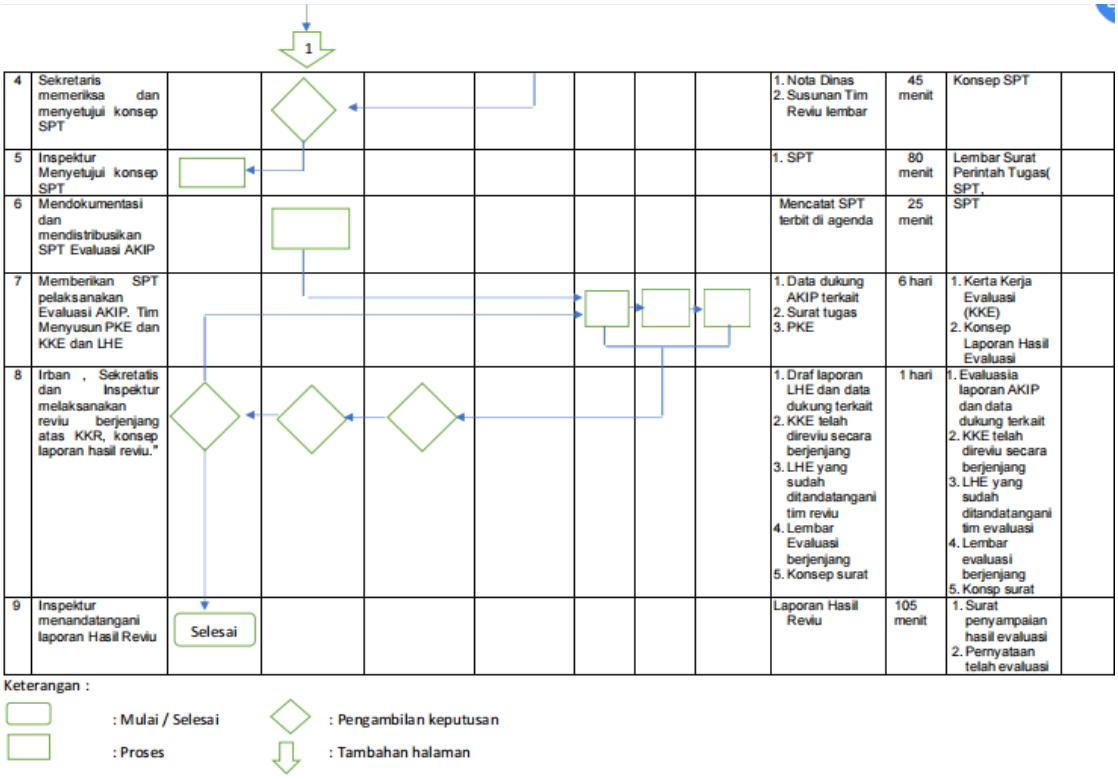
"…evaluasi yang kami lakukan itu sudah sesuai dengan format Kementerian, dinamakan LHE (Lembar Hasil Evaluasi). Kita lansung isi, di situ sudah ada pertanyaan-pertanyaan dari komponen perencanaan, pengukuran, sampai dengan pelaporan…" (15 April 2026)

Selain itu, dalam menjaga kualitas hasil evaluasi, tim evaluator juga menerapkan mekanisme pengendalian internal melalui supervisi berlapis, sehingga hasil penilaian tidak lansung ditetapkan oleh satu pihak saja, melainkan melalui proses pemeriksaan secara bertahap. Hal ini disampaikan oleh wakil penanggung jawab sekaligus pengawas tim evaluator, Ibu Mince Dasril, yaitu:

"…untuk hasil kerja evaluasi itu disupervisi berlapis, mulai dari ketua, pengendali teknis yaitu pengawas, kemudian baru ke inspektur selaku penanggung jawab. Maka dari itu sebelum final semua sudah diperiksa. Jadi untuk ketepatan hasil evaluasi dapat kami katakana itu sudah terjamin dengan akurat…" (15 April 2026)

No	Uraian Jenis Kegiatan	Pelaksana							Mutu Baku			Ket.
		Inspektur	Sekretaris	Irban	Analis Perncanaan Keuangan	Tim Reviu			Kelangkapan	Waktu	output	
						Dalnis	Ketua	Anggota				
	Menerima surat permintaan Evaluasi Akuntaabilitas Kinerja Instansi Pemerintah											
1	Menugaskan untuk melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Mulai							Disposisi e-surat	20 menit	Disposisi e-surat	
2	Menugaskan Koordinasi dengan sekretaris/Analis Perencanaan dan Keuangan permintaan nama Auditor / Pegawai sebagai Tim Evaluasi AKIP								Koordinasi / notulensi	35 menit	Nota Dinas	
3	Membuat konsep Nota Dinas permintaan nama auditor sebagai Tim Evaluasi AKIP								Nota Dinas / Disposisi	80 menit	Konsep Nota Dinas, susunan nama tim reviu dan draft PKE	





Gambar 1. SOP Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Berdasarkan gambar tersebut, kegiatan pada urutan ke-8 menyatakan adanya reviu terhadap Lembar Hasil Evaluasi (LHE) sebelum ditetapkan sebagai hasil akhir, yang menunjukkan bahwa proses evaluasi tidak dilakukan secara langsung, melainkan melalui tahapan pemeriksaan terlebih dahulu untuk memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Tahapan reviu ini juga mencerminkan adanya mekanisme pengendalian berlapis dalam pelaksanaan evaluasi, sebagaimana disampaikan oleh ketua tim evaluator bahwa hasil evaluasi diperiksa mulai dari ketua, pengendali teknis (pengawas), hingga penanggung jawab sebelum difinalkan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi kualitas kerja tim evaluator. Salah satunya yaitu penggunaan sistem pengolahan data yang masih bersifat manual menggunakan Excel, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan dalam proses penilaian. Sebagaimana disampaikan oleh anggota tim evaluator, yaitu:

"…kalau pakai Excel, kadang kita masih terselip sedikit subjektivitas karena kita meng-input, jadi kemungkinan masih terdapat error. Tapi sebelum diperiksa kembali oleh penanggung jawab, sebelum difinalkan hasil evaluasi yang terdapat eror akan diperbaiki terlebih dahulu tentunya…" (15 April 2026)

Kualitas kerja tim evaluator juga dipengaruhi oleh tingkat kompetensi sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa belum seluruh anggota tim evaluator memiliki sertifikasi pelatihan evaluasi SAKIP, sehingga pemahaman terhadap indikator penilaian belum merata. Hal ini disampaikan oleh penanggung jawab tim evaluator, Bapak Dery Akmal, yaitu:

"…dari tim evaluator itu sendiri, baru dua orang yang sudah mengikuti pelatihan evaluasi laporan kinerja, sedangkan yang lainnya belum. Sebenarny untuk pelatihan bagi tim evaluator ini sudah direncanakan dapak PKPT, namun karena adanya efisiensi jadinya hanya dua orang saja yang dapat ikut. Dan kami harap dari dua orang ini nantinya yang akan mengajarkan dan membantu anggota lainnya…" (24 April 2026)

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tim evaluator masih belum merata, sehingga berpotensi memengaruhi konsistensi dan ketepatan dalam proses penilaian.

Di sisi lain, kualitas hasil evaluasi juga dipengaruhi oleh kualitas dokumen yang disusun oleh perangkat daerah sebagai objek evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara, masih banyak ditemukan dokumen laporan kinerja yang disusun hanya sebagai formalitas dan belum mencerminkan kondisi kerja yang sebenarnya. Hal ini disampaikan oleh penanggung jawab tim evaluator, Bapak Dery Akmal dokumen laporan kinerja ini banyak yang hanya dijadikan formalitas saja, disusun tetapi belum sepenuhnya dipahami dan dimanfaatkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja tim evaluator tidak hanya ditentukan oleh kemampuan internal tim, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas input yang diberikan oleh perangkat daerah.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja evaluator dalam pelaksanaan SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok sudah cukup baik karena telah menggunakan pedoman yang jelas serta didukung oleh mekanisme supervisi yang berlapis yang mampu menjaga ketepatan dan akurasi hasil evaluasi. Namun demikian, kualitas tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat beberapa kendala, seperti penggunaan sistem yang masih manual yang berpotensi menimbulkan kesalahan dan subjektivitas, belum meratanya kompetensi tim evaluator, serta rendahnya kualitas dokumen perangkat daerah yang memengaruhi hasil evaluasi secara keseluruhan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut

Admosoeprapto, kuantitas kerja dapat dilihat dari kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan volume pekerjaan yang diberikan, serta kesesuaian antara beban kerja dengan jumlah sumber daya yang tersedia. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa jumlah anggota tim evaluator yang terlibat dalam kegiatan evaluasi relatif terbatas jika dibandingkan dengan banyaknya perangkat daerah yang harus dinilai. Kondisi keterbatasan jumlah evaluator tersebut dapat dilihat lebih jelas melalui distribusi perangkat daerah yang menjadi objek evaluasi bagi masing-masing, berdasarkan Surat Tugas Inspektorat Daerah Kabupaten Solok Nomor 700.1.2/430/INSP-D/M/2025.

Tabel 6. Distribusi Jumlah Perangkat Daerah yang Dinilai oleh Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Solok

No	Nama Evaluator	OPD	Waktu Penyelesaian
1.	Mince Dasril, SE	• Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga • Bapelitbang	20 hari kerja
2.	Yuliana, SE., QRMA	• DPRD • Inspektorat • Dishub • Disparbud • Dinas Kesehatan • DKUKMPP	
3.	Netti Herawati, SE	• Dinas LH • Setda • Disdukcapil • DPMN • DPRKPP • Dinas Pertanian	
4.	Bisri Muthova, SE	• DPTSP Naker • BKPSDM • Diskominfo • BPBD • DPUPR • BKD	
5.	Sri Hidayati, S.Pd	• Kesbangpol • DPP • Dispersip • Satpol PP Damkar • DPPKBP3A • Dinas Sosial	

Sumber: Dokumen Surat Tugas Inspektorat Daerah Kabupaten Solok Nomor 700.1.2/430/INSP-D/M/2025

Kondisi ini menyebabkan setiap anggota tim harus menangani lebih dari satu perangkat daerah dalam waktu yang bersamaan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan ketua tim evaluator, Ibu Yuliana, yaitu:

"…untuk kuantitas memang dapat dikatakan kami masih kurang ya. tim evaluator kami itu berjumlah 5 orang saja sedangakan OPD yang dinilai berjumlah 26 OPD. Belum juga nantinya ada untuk kecamatan…" (15 April 2026)

Selain itu, pembagian tugas dalam tim dilakukan dengan cara membagi OPD kepada masing-masing anggota, sehingga setiap orang memilki tanggung jawab yang cukup besar terhadap penyelesaian OPD. Hal ini disampaikan oleh Ibu Mince Dasril sebagai wakil penanggung jawab sekaligus pengawas tim evaluator, yaitu:

"…memang satu orang itu pegang beberapa OPD, jadi pekerjaan yang diselesakan juga cukup banyak dalam satu waktu. Belum nanti adanya pekerjaan lain yang diberikan oleh Inspektur…" (15 April 2026)

Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ditanggung oleh tim evaluator tergolong tinggi. Hal tersebut juga diakui oleh penanggung jawab tim evaluator, Bapak Dery Akmal, yang menyampaikan bahwa keterbatasan jumlah personal menjadi salah satu tantangan dalam pelaksanaan evaluasi.

"…untuk personal, tim evaluator kami memang masih dapat dikatakan kurang, sedangkan OPD yang akan dievaluasi itu cukup banyak…" (15 April 2026)

Meskipun demikian tim evaluator tetap berupaya menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terlihat dari keberhasilan tim evaluator dalam menyelesaikan evaluasi terhadap seluruh perangkat daerah yang telah ditetapkan. Sebagaimana disampaikan oleh anggota tim evaluator, yaitu:

"…walaupun jumlah kami terbatas, tapi pekerjaan evaluasi ini tetap kami selesaikan…" (15 April 2026)

Dari hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa secara jumlah pekerjaan, tim evaluator mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan. Namun, di sisi lain, tingginya beban kerja tidak sebanding dengan jumlah anggota tim yang menunjukkan adanya tekanan kerja yang cukup besar dalam proses pelaksannannya. Dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP belum terpenuhi, ditandai dengan jumlah tim evaluator yang tidak sebanding dengan jumlah OPD yang di evaluasi. Meskipun demikian, seluruh pekerjaan evaluasi tetap dapat diselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator efektivitas kerja yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Menurut Admosoeprapto, ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan tanpa mengalami keterlambatan yang berarti. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pelaksanaan evaluasi SAKIP oleh tim evaluator pada dasarnya telah dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Hal ini disampaikan oleh penanggung jawab tim evaluator, Bapak Dery Akmal, yaitu:

"…biasanya kalau evaluasi SAKIP itu dilaksanakan sesuai dengan PKPT yang sudah ditetapkan…" (24 April 2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa secara perencanaan dan pelaksanaan utama. Kegiatan evaluasi telah mengikuti jadwal yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam proses inti evaluasi.

Hal yang sama juga disampaikan oleh ketua tim evaluator, Ibu Yuliana, yang menyatakan bahwa tim evaluator selalu berupaya menyelesaikan proses evaluasi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk pelaksanaan evaluasi itu sendiri, kami usahakan selesai sesuai dengan jadwal karena memang sudah ada target waktunya.

Selain itu, seluruh perangkat daerah yang menjadi objek evaluasi juga dapat diselesaikan dalam periode waktu yang telah direncanakan, sehingga tidak ada evaluasi yang tertunda. Hal ini juga disampaikan oleh anggota tim evaluator, yaitu:

"…semua OPD tetap kami selesaikan evaluasinya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan…" (15 April 2026)

Namun, dalam pelaksanaannya terdapat kondisi tertentu yang menyebabkan adanya penambahan waktu di luar jadwal yang telah ditetapkan. Penambahan waktu tersebut umumnya terjadi pada tahap tindak lanjut, terutama ketika terdapat kekurangan dokumen atau data dari perangkat daerah yang perlu diperbaiki. Sebagaimana disampaikan oleh wakil penanggung jawab sekaligus pengawas tim evaluator, Ibu Mince Dasril, kalau ada dokumen yang kurang, itu biasanya tim evaluator akan diminta untuk follow up kembali kepada perangkat daerah agar segera dilengkapi, dan itu bisa mempengaruhi waktu karena harus menunggu perbaikan dari perangkat daerah. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa keterlambatan yang terjadi bukan berasal dari pelaksanaan evaluasi utama, melainnkan dari

proses lanjutan yang berkaitan dengan penyempurnaan dokumen oleh perangkat daerah. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Akan tetapi, masih terdapat penambahan waktu pada tahap tindak lanjut yang disebabkan oleh faktor eksternal, yaitu keterlambatan dalam pemenuhan dokumen oleh perangkat daerah.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator efektivitas kerja yang menunjukkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik dari segi kondisi kerja, beban kerja, hubungan kerja, maupun bentuk penghargaan yang diterima. Menurut Admosoeprapto (2016), kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kenyamanan dalam bekerja, adanya dukungan organisasi, serta kesesuaian antara usaha yang diberikan dengan imbalan yang diterima.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa secara umum kondisi kerja tim evaluator tergolong cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya dukungan dari pimpinan serta tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas. Sebagaimana disampaikan oleh penanggung jawab tim evaluator, Bapak Dery Akmal, yaitu:

"…kalau dari segi sarana dan prasarana itu sebenarnya sudah cukup nyaman untuk bekerja. Untuk komputer ataupun laptop disediakan, ruangan untuk tim evaluator juga disediakan. Jadi rasanya dukungan dari organisasi terkait perlengkapan itu terpenuhi lah ya…" (24 April 2026)

Hal yang sama juga dirasakan oleh anggota tim evaluator, yang menyatakan bahwa secara umum kondisi kerja sudah cukup mendukung dalam pelaksanaan evaluasi.

"…kalau untuk bekerja sebenarnya nyaman saja, karena sudah terbiasa juga dengan pekerjaan evaluasi ini. Untuk perlengkapan itu cukup dari inspektorat. Kalau terkait kendaraan, beruntungnya itu beberapa perangkat daerah berada di sekitar inspektorat, jadi kami kadang tidak terlalu menggunakan kendaraan dinas…" (15 April 2026)

Selain itu, hubungan kerja dan komunikasi antar anggota tim juga berjalan dengan baik, sehingga membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang cukup banyak. Ketua tim evaluator juga menegaskan bahwa kerja sama tim menjadi salah satu faktor yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Namun demikian, kepuasan kerja tim evaluator tidak hanya ditentukan oleh kondisi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh beban kerja yang harus

diselesaikan. Seperti yang telah dijelaskan pada indikator sebelumnya, jumlah pekerjaan yang cukup banyak dengan jumlah tim yang terbatas menyebabkan beban kerja yang cukup tinggi bagi masing-masing anggota tim. Selain itu, aspek penghargaan atau insentif juga menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa tidak terdapat insentif khusus yang diberikan kepada tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh penanggung jawab tim evaluator, Bapak Dery Akmal yaitu:

"…untuk reward tersendiri memang tidak ada, karena evaluasi itu kan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh Inspektorat, masih banyak kegiatan atau program kerja yang harus dilaksanakan sesuai direncanakan dalam PKPT, dan rasanya tidak mungkin untuk diberikan reward perorang…" (24 April 2026)

Pernyataan ini juga sejalan dengan yang disampaikan oleh anggota tim evaluator terkait insentif dan gaji yang mereka terima, yaitu:

"…kalua ditanya gaji memang tidak cukup itu, jujur saja ya. Memang kan kalua gaji pokok itu kan sesuai dengan bagaimana kemampuan tiap daerah. Nah untuk kabupaten solok kan termasuk rendah gitu. juga untuk penghargaan memang tidak ada ataupun insetif khusus, sebenarnya juga selain SDM anggaran di pekerjaan evaluasi ini dapat dikatakan belum sepenuhnya cukup gitu…" (15 April 2026)

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun tim evaluator telah melaksanakan tugas dengan beban kerja yang cukup tinggi, namun tidak diimbangi dengan adanya penghargaan atau insetif tambahan yang sebanding dengan usaha yang diberikan.

Di sisi lain, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa belum seluruh anggota tim evaluator memiliki pelatihan yang memadai dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh penanggung jawab tim evaluator, yaitu:

"…dari tim evaluator itu sendiri, baru dua orang yang sudah mengikuti pelatihan evaluasi laporan kinerja, sedangkan yang lainnya belum…" (24 April 2026)

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan kompetensi masih belum merata, sehingga dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan kepercayaan diri dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tim evaluator belum sepenuhnya optimal. Meskipun kondisi kerja secara umum sudah

mendukung dan hubungan kerja berjalan baik, namun faktor beban kerja yang tinggi, tidak adanya penghargaan yang sebanding, serta belum meratanya kompetensi menjadi kendala dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis akan menjelaskan dan menggambarkan efektivitas kerja tim evaluator dalam penilaiaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok secara lebih rinci dan mendalam. Pembahasan ini dilakukan dengan mengaitkan hasil temuan di lapangan dengan teori yang digunakan, yaitu teori efektivitas kerja menurut Admosoeprapto.

1. Pencapaian Tujuan

Berdasarkan temuan penelitian, pencapaian tujuan dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP oleh tim evaluator di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok menunjukkan hasil yang belum terpenuhi. Hal ini dikarenakan meskipun seluruh proses evaluasi telah dilaksanakan sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT), seluruh perangkat daerah telah dilakukan penilaian, serta tahapan telah berjalan sesuai prosedur, namun target sasaran strategis organisasi berupa meningkatnya persentase OPD dengan akuntabilitas kinerja minimal "BB" pada tahun 2023-2024 belum tercapai.

Jika dikaitkan dengan teori (Admosoeprapto, 2016) yang menyatakan bahwa pencapaian tujuan dapat diukur melalui keberhasilan dalam menyelesaikan tugas serta kesesuaian hasil dengan target yang telah direncanakan. Dalam hal ini, tim evaluator telah menyelesaikan seluruh kegiatan evaluasi sebagai bentuk tugas dari tim evaluator itu sendiri. Namun, jika dilihat dari kesesuaian hasil dengan target yang telah direncanakan oleh organisasi, capaian yang diperoleh belum menunjukkan hasil yang optimal. Admosoeprapto juga menjelaskan bahwa setiap pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan arah tujuan organisasi guna memastikan optimalnya kinerja instansi secara keseluruhan. Hal ini berarti bahwa efektivitas tidak hanya dilihat dari terselesaikannya tugas dan kegiatan evaluasi, tetapi juga dari sejauh mana pelaksanaan evaluasi tersebut mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, efektivitas kerja tim evaluator dalam penilaian evaluasi SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok dari aspek pencapaian tujuan dapat dinilai

belum tepenuhi. Meskipun seluruh tugas telah diselesaikan sesuai dengan rencana dan target pelaksanaan yang telah ditetapkan, hasil yang dicapai belum sepenuhnya sesuai dengan sasaran strategis organisasi, khususnya dalam meningkatkan persentase OPD dengan akuntabilitas kinerja minimal "BB". Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan evaluasi secara administratif belum sepenuhnya diikuti oleh tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Temuan penelitian juga ini sejalan dengan penelitian (Safitri & Mujahid, 2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi publik tidak hanya diukur dari terlaksananya seluruh kegiatan yang telah direncanakan, tetapi juga dari kemampuan organisasi mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dalam konteks evaluasi SAKIP, pencapaian tujuan menjadi indikator utama karena hasil evaluasi diharapkan mampu mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Maka dari itu, meskipun seluruh tahapan evaluasi telah dilaksanakan, belum tercapainya target OPD dengan predikat minimal "BB" menunjukkan bahwa hasil evaluasi belum sepenuhnya memberikan dampak terhadap pencapaian sasaran strategis organisasi.

2. Kualitas Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, kualitas kerja tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok secara umum telah menunjukkan hasil yang baik. Hal ini terlihat dari penggunaan instrumen penilaian yang telah distandarkan sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021, sehingga proses evaluasi memiliki pedoman yang jelas dan terstruktur. Selain itu, adanya penerapan SOP evaluasi yang memuat tahapan reviu terhadap Lembar Hasil Evaluasi (LHE) menunjukkan bahwa proses penilaian tidak dilakukan secara langsung, melainkan melalui mekanisme pemeriksaan terlebih dahulu untuk memastikan kesesuaian hasil dengan standar yang telah ditetapkan.

Jika dikaitkan dengan teori (Admosoeprapto, 2016), kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan hasil pekerjaan serta kesesuaian pelaksanaan tugas dengan standar yang berlaku. Dalam hal ini, tim evaluator telah memenuhi aspek tersebut karena proses evaluasi dilakukan dengan menggunakan pedoman resmi, yaitu Lembar Hasil Evaluasi (LHE), serta didukung dengan tahapan reviu sebelum hasil evaluasi ditetapkan sebagai hasil akhir.

Di sisi lain, kualitas kerja tim evaluator belum sepenuhnya optimal. Penggunaan sistem pengolahan data yang masih bersifat manual berpotensi menimbulkan kesalahan dalam proses input maupun perhitungan, sehingga dapat memengaruhi ketepatan hasil evaluasi. Selain itu, belum meratanya kompetensi sumber daya manusia, yang ditandai dengan

masih terbatasnya anggota tim yang telah mengikuti pelatihan evaluasi SAKIP, juga menjadi kendala dalam menjaga konsistensi penilaian. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Tampanguma et al., 2022) yang menjelaskan bahwa kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, penggunaan teknologi, dan penerapan standar kerja yang jelas. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia kompeten cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat dan berkualitas. Selain itu, penelitian oleh (Haryati et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai berperan penting dalam meningkatkan kemampuan teknis maupun konsistensi pelaksanaan tugas. Dengan demikian, masih terbatasnya jumlah evaluator yang telah mengikuti pelatihan SAKIP berpotensi memengaruhi kualitas hasil evaluasi. Di sisi lain, penggunaan sistem pengolahan data yang masih manual juga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya human error sehingga berpengaruh terhadap kualitas penilaian yang dihasilkan.

Selain faktor internal, kualitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu kualitas dokumen yang disusun oleh perangkat daerah. Temuan yang menunjukkan bahwa dokumen laporan kinerja masih disusun sebagai formalitas mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam proses evaluasi belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Nurdiansyah et al., 2025; Yusrizal, 2014) yang menunjukkan bahwa kualitas dokumen kinerja yang disusun secara administratif atau sekadar memenuhi kewajiban pelaporan cenderung menurunkan akurasi evaluasi kinerja organisasi, karena data yang disajikan tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi riil di lapangan. Kondisi ini menegaskan bahwa ketika laporan kinerja hanya bersifat formalitas, maka fungsi dokumen sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja menjadi kurang optimal, sebagaimana juga diungkapkan dalam berbagai studi yang menyoroti masih rendahnya integritas dan validitas data dalam sistem pelaporan kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan hal tersebut, efektivitas kerja tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok, jika ditinjau dari indikator kualitas kerja dapat dinilai cukup baik. Walaupun masih terdapat beberapa kendala berupa penggunaan sistem yang masih manual, belum meratanya kompetensi anggota tim evaluator, serta rendahnya kualitas dokumen perangkat daerah yang memengaruhi hasil evaluasi secara keseluruhan.

3. Kuantitas Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, kuantitas kerja tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini terlihat dari jumlah anggota tim evaluator yang hanya terdiri dari 5 orang, sedangkan perangkat daerah yang harus dievaluasi berjumlah 26 OPD, bahkan diluar itu masih terdapat evaluasi terhadap kecamatan. Kondisi tersebut menyebabkan setiap anggota tim harus menangani beberapa perangkat daerah sekaligus, sehingga volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh masing-masing evaluator tergolong cukup besar.

Jika dikaitkan dengan teori (Admosoeprapto, 2016), kuantitas kerja tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kesesuaian antara volume pekerjaan dengan kapasitas tenaga kerja yang tersedia. Dalam penelitian ini, meskipun tim evaluator mampu menyelesaikan seluruh tugas evaluasi, kondisi keterbatasan jumlah personel menunjukkan bahwa pencapaian tersebut dilakukan dengan beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa target kerja memang tercapai, tetapi belum diimbangi dengan pembagian beban kerja yang proporsional. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Koesomowidjojo, 2017) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dan volume pekerjaan dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja serta menurunkan efektivitas organisasi. Beban kerja yang tinggi akan berdampak pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal, terutama apabila pekerjaan tersebut memerlukan ketelitian dan analisis yang mendalam.

Tingginya beban kerja tersebut juga berpotensi menimbulkan tekanan kerja bagi anggota tim evaluator, terutama karena dalam pelaksanaannya mereka tidak hanya menangani evaluasi SAKIP, tetapi juga tugas lain yang diberikan oleh Inspektorat. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas kerja, karena semakin besar beban yang ditanggung, maka semakin besar pula risiko terjadinya kelelahan kerja yang berdampak pada kinerja individu maupun tim. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian (Kurnia et al., 2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dalam organisasi sektor publik dapat meningkatkan stres kerja dan kelelahan (burnout), yang pada akhirnya menurunkan ketelitian, konsentrasi, serta kualitas hasil kerja individu. Dalam konteks tim evaluasi, kondisi multitugas juga sering dikaitkan dengan penurunan efektivitas pengawasan dan evaluasi karena keterbatasan waktu dan energi yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut, efektivitas kerja tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok, jika tinjau dari indikator kuantitas kerja dapat dinilai belum terpenuhi. Hal ini ditandai dengan jumlah tim evaluator yang tidak sebanding dengan banykany perangkat daerah yang harus dievaluasi. Meskipun demikian, seluruh pekerjaan evaluasi dapat diselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

4. Ketepatan Waktu

Berdasarkan temuan penelitian, ketepatan waktu tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok secara umum telah terpenuhi. Hal ini terlihat dari pelaksanaan evaluasi yang pada dasarnya selalu dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT). Tim evaluator juga berupaya menyelesaikan seluruh proses evaluasi sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, sehingga seluruh perangkat daerah yang menjadi objek evaluasi dapat diselesaikan dalam periode yang telah direncanakan.

Dalam perspektif (Admosoeprapto, 2016), ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal tanpa mengalami keterlambatan yang signifikan. Kondisi yang ditemukan di lapangan memperlihatkan bahwa tim evaluator telah mampu mengelola waktu kerja dengan baik, terlihat dari konsistensi dalam menyelesaikan evaluasi sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini juga mencerminkan adanya komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa dalam praktiknya terdapat penyesuaian waktu pada tahap tertentu, khususnya pada proses tindak lanjut evaluasi. Penambahan waktu biasanya terjadi ketika dokumen yang disampaikan oleh perangkat daerah belum lengkap atau masih memerlukan perbaikan. Situasi ini menyebabkan tim evaluator harus menunggu penyempurnaan data sebelum hasil evaluasi dapat diselesaikan secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan pendapat (Sondang, 2019) yang menyatakan bahwa ketepatan waktu merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas kerja karena menunjukkan kemampuan organisasi mengelola sumber daya secara efisien. Selain itu, penelitian oleh (Moeheriono, 2018) menemukan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal mencerminkan adanya perencanaan yang baik, koordinasi yang efektif, serta komitmen pegawai terhadap target organisasi. Namun demikian, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa keterlambatan sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti keterlambatan penyediaan data dan dokumen pendukung.

Namun, jika dilihat secara menyeluruh, ketepatan waktu dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, terutama pada tahap inti kegiatan evaluasi. Namun, adanya tambahan waktu pada proses lanjutan menunjukkan bahwa faktor eksternal masih memiliki pengaruh terhadap efektivitas waktu. Oleh karena itu, peningkatan ketepatan waktu tidak hanya bergantung pada kinerja tim evaluator, tetapi juga pada kesiapan dan responsivitas perangkat daerah dalam memenuhi kebutuhan dokumen evaluasi.

5. Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, kepuasan kerja tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok belum sepenuhnya terpenuhi. Meskipun secara umum tim evaluator merasa cukup nyaman dalam bekerja karena didukung oleh tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, seperti komputer, laptop, dan ruang kerja, serta hubungan kerja antaranggota tim yang berjalan dengan baik, masih terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja belum mencapai kondisi yang optimal.

Jika dikaitkan dengan teori (Admosoeprapto, 2016), kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kenyamanan dalam bekerja, adanya dukungan organisasi, serta kesesuaian antara usaha yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Dalam penelitian ini, aspek kenyamanan kerja dan dukungan organisasi dapat dikatakan telah terpenuhi. Namun, kesesuaian antara usaha yang diberikan dengan imbalan yang diterima belum terpenuhi, karena tim evaluator tidak memperoleh insentif atau penghargaan khusus meskipun harus menyelesaikan pekerjaan dengan beban kerja yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja sudah cukup mendukung, kepuasan kerja tim evaluator masih dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara beban kerja, penghargaan yang diterima, dan kesempatan pengembangan kompetensi.

Berdasarkan hal tersebut, efektivitas kerja tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok, jika ditinjau dari indikator kepuasan kerja dapat dinilai belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini karena meskipun kondisi kerja dan hubungan kerja antaranggota tim sudah cukup baik, tingginya beban kerja, tidak adanya penghargaan atau insentif yang sebanding, serta belum meratanya kesempatan pelatihan masih menjadi kendala dalam meningkatkan kepuasan kerja tim evaluator secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan berbagai penelitian (Napitupulu et al., 2017; Wibowo, 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi sektor publik sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara beban kerja, sistem penghargaan, dan kesempatan pengembangan

diri. Ketika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi secara optimal, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan motivasi dan efektivitas kinerja tim secara keseluruhan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Tim Evaluator dalam Penilaian SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, efektivitas kerja tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dianalisis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh (Tangkilisan, 2013), yang meliputi ketepatan waktu, kejelasan tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, serta perlengkapan dan fasilitas.

Pertama, ketepatan waktu**.** Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan tim dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan evaluasi SAKIP pada dasarnya telah mengikuti jadwal yang tertuang dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT). Tim evaluator mampu menyelesaikan proses evaluasi terhadap seluruh perangkat daerah sesuai dengan waktu yang direncanakan. Namun, dalam praktiknya masih terdapat penyesuaian waktu pada tahap tindak lanjut, terutama ketika perangkat daerah belum melengkapi dokumen yang dibutuhkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu secara internal sudah cukup baik, tetapi masih dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu kesiapan perangkat daerah dalam memenuhi kebutuhan evaluasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Nani et al., 2021) yang menemukan bahwa ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas kerja organisasi publik. Keterlambatan pelaksanaan kegiatan sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti keterlambatan penyampaian data dan dokumen dari unit kerja yang menjadi objek pengawasan.

Kedua, kejelasan tugas**.** Kejelasan tugas menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas kerja, karena berkaitan dengan pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab masing-masing anggota tim. Berdasarkan hasil penelitian, pembagian tugas dalam tim evaluator telah dilakukan secara jelas, di mana setiap anggota bertanggung jawab terhadap beberapa perangkat daerah yang menjadi objek evaluasi. Selain itu, penggunaan pedoman evaluasi yang mengacu pada regulasi dari Kementerian PANRB juga membantu memperjelas

arah dan tahapan pekerjaan. Dengan adanya instrumen yang terstandar, tim evaluator memiliki acuan yang sama dalam melaksanakan penilaian. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan tugas dalam tim evaluator sudah cukup baik dan mampu mendukung pelaksanaan evaluasi secara terarah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Pratama & Sari, 2021) yang menyatakan bahwa kejelasan tugas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai karena dapat mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan koordinasi antaranggota organisasi. Semakin jelas pembagian tugas yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi tingkat pemahaman terhadap tanggung jawab yang harus dilaksanakan

Ketiga, produktivitas. Produktivitas berkaitan dengan kemampuan tim dalam menghasilkan output secara optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, tim evaluator mampu menyelesaikan evaluasi terhadap seluruh perangkat daerah yang berjumlah 26 OPD setiap tahunnya. Meskipun jumlah anggota tim terbatas, pekerjaan tetap dapat diselesaikan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tim evaluator tergolong cukup tinggi. Akan tetapi, tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing anggota juga menunjukkan adanya tekanan kerja yang cukup besar, yang dalam jangka panjang berpotensi memengaruhi stabilitas kinerja tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fauzi et al., 2025) yang menemukan bahwa produktivitas kerja aparatur pemerintah dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam mengelola beban kerja dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya produktivitas tidak selalu mencerminkan kondisi kerja yang ideal karena dapat terjadi akibat tingginya beban kerja yang harus ditanggung pegawai.

Keempat, motivasi. Motivasi kerja menjadi faktor yang memengaruhi semangat dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi tim evaluator lebih banyak bersumber dari tanggung jawab pekerjaan serta dukungan dari pimpinan. Namun demikian, tidak adanya insentif atau penghargaan khusus dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja. Di sisi lain, hubungan kerja yang baik antar anggota tim serta adanya kerja sama yang solid turut membantu menjaga semangat kerja dalam menyelesaikan tugas yang cukup berat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Peny et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap efektivitas kerja pegawai sektor publik. Pegawai yang memperoleh dukungan dari pimpinan serta lingkungan kerja yang

harmonis cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak memperoleh dukungan organisasi yang memadai.

Kelima, evaluasi kerja. Evaluasi kerja merupakan proses penilaian terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian serta sebagai dasar perbaikan. Dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP, tim evaluator juga menerapkan proses evaluasi terhadap hasil kerja mereka melalui mekanisme reviu terhadap Lembar Hasil Evaluasi (LHE). Proses ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaan tidak langsung ditetapkan, melainkan melalui tahapan pemeriksaan terlebih dahulu untuk memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan adanya proses evaluasi kerja yang berkelanjutan, kualitas hasil evaluasi dapat lebih terjamin. Temuan ini didukung oleh penelitian (Saputra, 2021) yang menjelaskan bahwa evaluasi kerja secara berkala mampu meningkatkan kualitas hasil kerja karena setiap kesalahan atau kekurangan dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki. Evaluasi yang berkelanjutan juga berfungsi sebagai instrumen pengendalian mutu dalam organisasi public.

Keenam, pengawasan. Pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan dalam tim evaluator dilakukan secara berlapis, mulai dari ketua tim, pengendali teknis (pengawas), hingga penanggung jawab. Sistem pengawasan ini memungkinkan adanya kontrol terhadap setiap tahapan pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan meningkatkan kualitas hasil evaluasi. Dengan adanya pengawasan yang terstruktur, pelaksanaan evaluasi menjadi lebih terarah dan terkendali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lerri, 2021) yang menemukan bahwa sistem pengawasan yang terstruktur mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik juga berperan dalam menjaga kualitas hasil kerja organisasi

Ketujuh, lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil penelitian, kondisi lingkungan kerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok tergolong cukup baik, baik dari segi hubungan kerja maupun kondisi fisik tempat kerja. Hubungan antar anggota tim yang harmonis serta komunikasi yang berjalan lancar menjadi salah satu faktor pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Lingkungan kerja yang mendukung ini juga membantu dalam mengurangi tekanan kerja yang dihadapi oleh tim evaluator. Temuan ini didukung oleh penelitian (Hasnita et al., 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja

yang nyaman dan hubungan interpersonal yang harmonis dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif juga mampu mengurangi stres kerja serta meningkatkan kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas organisasi.

Kedelapan, perlengkapan dan fasilitas**.** Perlengkapan dan fasilitas kerja merupakan faktor pendukung yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, fasilitas yang tersedia seperti komputer, laptop, serta ruang kerja sudah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan evaluasi. Namun demikian, penggunaan sistem pengolahan data yang masih manual menjadi salah satu kendala yang dihadapi. Penggunaan Excel dalam proses penilaian berpotensi menimbulkan kesalahan serta memperlambat proses kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan sistem berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelaksanaan evaluasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Buchari et al., 2023) yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Pemanfaatan teknologi informasi yang memadai dapat meningkatkan efisiensi, mempercepat proses kerja, serta mengurangi potensi kesalahan dalam pengolahan data. Oleh karena itu, pengembangan sistem evaluasi berbasis digital menjadi salah satu kebutuhan yang perlu diprioritaskan dalam mendukung pelaksanaan evaluasi SAKIP secara lebih efektif dan akurat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja tim evaluator dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Beberapa faktor seperti kejelasan tugas, pengawasan, dan lingkungan kerja telah berjalan dengan baik dan mendukung pelaksanaan evaluasi. Sementara itu, faktor lain seperti keterbatasan sumber daya manusia, rendahnya motivasi akibat tidak adanya insentif, serta penggunaan sistem kerja yang masih manual menjadi kendala yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja tim evaluator dalam penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok secara umum telah berjalan cukup efektif, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang memerlukan perbaikan. Dari aspek pencapaian tujuan, tim evaluator telah mampu melaksanakan seluruh kegiatan evaluasi sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dan menilai seluruh perangkat daerah yang menjadi objek

evaluasi setiap tahunnya. Dari aspek kualitas kerja, hasil evaluasi dinilai cukup baik karena telah menggunakan instrumen penilaian sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021, didukung oleh Standar Operasional Prosedur (SOP), serta mekanisme supervisi berlapis. Dari aspek ketepatan waktu, pelaksanaan evaluasi pada umumnya dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, meskipun pada tahap tindak lanjut masih terjadi penambahan waktu akibat keterlambatan perangkat daerah dalam melengkapi dokumen. Namun demikian, dari aspek kuantitas kerja, jumlah tim evaluator yang terbatas belum sebanding dengan banyaknya perangkat daerah yang harus dievaluasi sehingga menyebabkan beban kerja yang cukup tinggi. Selain itu, dari aspek kepuasan kerja, meskipun sarana dan prasarana serta hubungan kerja antaranggota tim sudah cukup mendukung, tidak adanya insentif khusus, tingginya beban kerja, dan belum meratanya kesempatan mengikuti pelatihan menyebabkan tingkat kepuasan kerja belum optimal. Dengan demikian, efektivitas kerja tim evaluator dapat dikategorikan cukup efektif, tetapi masih diperlukan upaya perbaikan melalui penambahan sumber daya manusia, peningkatan kompetensi evaluator, pemanfaatan sistem digital dalam proses evaluasi, serta pemberian penghargaan yang lebih memadai agar pelaksanaan evaluasi SAKIP dapat berjalan lebih optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian administrasi publik, khususnya mengenai efektivitas kerja tim evaluator dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP dengan menggunakan indikator efektivitas kerja menurut Admosoeprapto dan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas menurut Tangkilisan. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai kondisi pelaksanaan evaluasi SAKIP di lingkungan pemerintah daerah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Solok dalam merumuskan strategi peningkatan efektivitas kerja tim evaluator melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia, penyempurnaan sistem evaluasi, serta optimalisasi dukungan organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah lain yang menghadapi permasalahan serupa dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Rekomendasi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji efektivitas pelaksanaan evaluasi SAKIP dengan cakupan yang lebih luas, baik pada tingkat pemerintah kabupaten/kota maupun pemerintah provinsi sehingga dapat diperoleh perbandingan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja tim evaluator. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk mengukur hubungan antara kompetensi evaluator, beban kerja,

motivasi, dukungan organisasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap efektivitas kerja secara lebih terukur. Penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji pengaruh implementasi sistem evaluasi berbasis digital terhadap kualitas, efisiensi, dan akurasi hasil evaluasi SAKIP sehingga mampu memberikan rekomendasi yang lebih spesifik dalam mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Atmosoeprapto, K. (2000). *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*. Elex Media Komputindo.

Deni, M. H. (2024). *Pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Bank BRI Cabang Enrekang* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar]. https://digilib.unismuh.ac.id/dokumen/detail/43919/

Fauzi, F. M., Amiruddin, S., & Stiawati, T. (2025). Manajemen Kinerja ASN melalui Penataan Beban dan Lingkungan Kerja: Kajian Literatur terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Aparatur Pemerintah. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, 12*(2), 767–774. https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/9889

Febriyanti, D., Widianingsih, I., Sumaryana, A., & Buchari, R. A. (2023). Information Communication Technology (ICT) on Palembang city government, Indonesia: Performance measurement for great digital governance. *Cogent Social Sciences, 9*(2), Article 2269710. https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2269710

Haryati, T., Rusdi, M., Asyhar, R., Hadisaputra, S., & Hasibuan, M. H. E. (2024). The Effect of Scaffolding and Creative Thinking Skills in an Acid and Base Learning Project on Students' Science Process Skills. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA, 10*(3), 1083–1092. https://doi.org/10.29303/jppipa.v10i3.4674

Hasnita, H., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business, 6*(1), 115–127. https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3866

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.

Kurnia, D. I., Noermijati, N., & Juwita, H. A. J. (2025). How workload leads to burnout: The mediating roles of job stress and work-life balance. *Jurnal Manajemen, 30*(1), 118–127. https://doi.org/10.24912/jm.v30i1.3615

Lerri, F. (2021). Pengaruh Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing terhadap Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan, 51*(2), 421–437.

Makasisahe, A., Abdussamad, J., & Tui, F. P. D. (2022). Efektivitas Kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service, 2*(2), 72–82. https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjaps/article/view/16406

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

Moeheriono. (2018). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.

Nani, F. L., Rowa, H., & Martini, A. (2021). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Sumba Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa, 6*(1), 102–111. https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i1.1738

Napitupulu, S., Haryono, T., Riani, A. L., & Sawitri, H. S. R. (2017). The impact of career development on employee performance: An empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration, 22*(3), 276–299. https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003

Nurdiansyah, D., Narimawati, U., & Syafei, M. Y. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi, 11*(1), 83–107. https://doi.org/10.34010/agregasi.v11i1.9552

Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9*(1), 710–721. https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373

Pratama, A., & Sari, D. (2021). Pengaruh Kejelasan Tugas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik, 12*(2), 145–156.

Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya, 1*(3), 309–316. https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318

Saputra, W. T. (2021). Evaluasi Kerja sebagai Instrumen Peningkatan Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, 25*(1), 67–81.

Sari, K. M. (2025). *Evaluasi Kinerja Tim SAKIP dan ZI dalam Menciptakan Kinerja yang Berkualitas pada Badan Pusat Statistik Tahun 2023: Studi di Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur* [Skripsi, Universitas Sriwijaya]. https://repository.unsri.ac.id/170191/

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sukmawati, R. E. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung* [Skripsi, Universitas Pasundan]. https://repository.unpas.ac.id/60656/

Tampanguma, K. V. R., Singkoh, F., & Pangemanan, S. E. (2022). Kinerja Perusahaan Daerah Cita Waya Esa dalam Pengelolaan Retribusi Pasar 54 Amurang. *Jurnal Governance, 2*(1). https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/view/39855

Tangkilisan, H. N. S. (2013). *Manajemen publik*. Grasindo.

Wahyuni, I. (2015). Efektivitas Tugas Tim Evaluasi dan Pengawasan Penyerapan Anggaran: Studi di Biro Administrasi Pembangunan dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis, 3*(10), 88–95.

Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(1), 2896–2910. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187

Wibowo, F. A. (2023). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo. *JI@P: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, 11*(1). https://doi.org/10.33061/jp.v11i1.6137

Yusrizal. (2014). *Efektivitas Program Pemberdayaan Desa (PPD) dalam Mengembangkan Ekonomi Masyarakat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Ditinjau dari Ekonomi Islam* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. https://repository.uin-suska.ac.id/7271/