

**PERENCANAAN KINERJA YANG BERKUALITAS
SEBAGAI BAGIAN DARI PENINGKATAN KUALITAS
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) KABUPATEN PENUKAL ABAB
LEMATANG ILIR Pada Tahap I RPJPD 2025-2045
Melalui Pelaksanaan RPJMD 2025-2029**

Rahma Piroza

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah,
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Indonesia
E-Mail: sia03001@yahoo.com

ABSTRAK

Policy Paper ini mengusung tema: Menuju Perencanaan Kinerja Berkualitas sebagai Bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yang Berkualitas. Terdapat tiga permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan kualitas perencanaan kinerja, yaitu: Bagaimana menjawab isu strategis melalui penetapan tujuan dan sasaran secara Tepat, Penentuan Indikator kinerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kaidah SMART (Spesific, Measurable, Achievable, Relevance, Timebound); dan ketidakselarasan antar Dokumen Perencanaan Kinerja. Makalah Kebijakan ini merekomendasikan 4 (empat) Kebijakan yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait dalam rangka menyelesaikan permasalahan di atas, yaitu antara lain: Menyusun Pedoman Cascading Kinerja sebelum dituangkan ke dalam Dokumen Perencanaan; Pentingnya Perencanaan dan Penganggaran Berbasis Kinerja; Bagaimana menentukan dan menetapkan indikator kinerja secara tepat, serta bagaimana meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci: Akuntabilitas; Isu strategis; Kinerja; Pemerintahan; Perencanaan

ABSTRACT

This Policy Paper carries the theme: Towards Quality Performance Planning as a Part of Quality Government Agency Performance Accountability System of Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Regency. There are three problems faced in increasing the Quality Performance Planning: How to answer some strategic issue through Goals and Target Determination Precisely, Performance Indicator Determination hasn't fully in accordance with the rules SMART (Spesific, Measurable, Achievable, Relevance, Timebound); and Misalignment among Performance Planning Documents. This Policy Paper recommends 4 (four) Policy Recommendations to solve those problems above, which addressed to somerelevant departments, namely The Guidance of Performance Cascading before translated to Planning Documents; The Importance of Planning and Budgetting based on the

performance; How to determinate and assign the performance indicator precisely, and how to improve human resources capabilities.

Keywords: *Accountability; Strategic Issue; Performance; Government; Planning*

PENDAHULUAN

1. Gambaran Umum

Policy Paper ini mengusung tema: Menuju Perencanaan Kinerja yang Berkualitas Sebagai Bagian dari Upaya Peningkatan Kualitas SAKIP Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir pada Tahap I RPJPD 2025-2045 melalui Pelaksanaan RPJMD 2025-2029. Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik termasuk di dalamnya pemerintah daerah salah satunya dapat dilihat dari baik atau tidaknya capaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah itu sendiri. Akuntabilitas Kinerja dimaknai sebagai perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik (Perpres, 2014).

Di Indonesia pelaksanaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan dalam suatu sistem yang disebut Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai SAKIP. Instruksi Presiden No. 07 Tahun 1999 mengawali kebijakan yang berkaitan dengan Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), selanjutnya terbit Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) (Hendrik Latief et al., 2023).

Evaluasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah (Kemenpan RB, 2015). Evaluasi SAKIP pada instansi pemerintah termasuk pemerintah daerah dilaksanakan setiap tahunnya dengan Kementerian PAN-RB selaku evaluator. Adapun ruang lingkup evaluasi SAKIP meliputi: 1). Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan; 2). Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; 3). Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; 4). Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja

internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; 5). Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

Memperhatikan ruang lingkup evaluasi SAKIP di atas, Perencanaan Kinerja yang berkualitas menjadi gerbang awal dan merupakan salah satu hal yang wajib ada/suatu keharusan dalam rangka mewujudkan Akuntabilitas Kinerja yang berkualitas.

2. Latar Belakang

Evaluasi SAKIP di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang merupakan Daerah Otonomi Baru (DOB) di Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Muara Enim sebagai Kabupaten Induk yang dibentuk melalui Undang-undang (UU) No 07 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir di Provinsi Sumatera Selatan dimulai pada tahun 2018. Evaluasi tersebut merupakan implementasi dari tahun pertama pelaksanaan RPJMD 2016-2021. Seperti pada uraian sebelumnya bahwa, ruang lingkup evaluasi SAKIP meliputi Perencanaan kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Kinerja. Sebagaimana termuat di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa bobot masing-masing komposit adalah 30

poin untuk perencanaan kinerja, 30 poin untuk pengukuran kinerja, 15 poin untuk pelaporan kinerja, dan 25 poin untuk evaluasi kinerja.

Sebagai salah satu dari 2 komposit dengan bobot terbesar, perencanaan kinerja merupakan hal penting yang harus mendapat perhatian dari pemerintah daerah. Dimana berdasarkan Hasil Evaluasi SAKIP Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir untuk komponen perencanaan kinerja mulai dari tahun 2018 sampai dengan kondisi terkini tahun 2023, secara berturut-turut adalah sebagai berikut: 15,55; 13,83; 18,53; 21,00; 21,82.

Dari capaian nilai di atas, dapat dimaknai bahwa kualitas perencanaan kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih belum mencapai nilai maksimal dari bobot sebesar 30 poin. Untuk itulah diperlukan upaya menemukenali akar permasalahan dalam rangka meningkatkan kualitas perencanaan kinerja sebagai upaya meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir pada Tahap I RPJPD 2025-2045 melalui Pelaksanaan RPJMD 2025-2029, untuk selanjutnya diperlukan rumusan-rumusan strategi/kebijakan dalam rangka mengatasi kendala/permasalahan yang dihadapi.

3. Outline

Outline penulisan *policy paper* ini adalah 1). Pendahuluan yang terdiri dari Gambaran Umum, Latar Belakang, *Outline*, Tujuan, dan Permasalahan, 2).

Kajian Pustaka, 3). Metode, 4). Hasil dan Pembahasan yang terdiri dari: Kondisi Perencanaan Kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir saat ini, Potensi yang ditemukan, Alternatif Kebijakan, 5). Kesimpulan dan Rekomendasi Kebijakan.

4. Tujuan

Tujuan penulisan *policy paper* ini adalah untuk menemukenali akar permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas perencanaan kinerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Pada Tahap I RPJPD 2025-2045 Melalui Pelaksanaan RPJMD 2025-2029.

5. Permasalahan

Permasalahan yang dihadapi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir terkait belum optimalnya kualitas perencanaan kinerja sebagai bagian dari SAKIP lingkup Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sehingga dapat

menghambat proses penentuan kebijakan yang tepat serta mengurangi akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana hasil evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi adalah: Perencanaan Kinerja yang memuat tujuan dan sasaran strategis belum sepenuhnya menjawab isu strategis yang dihadapi, Masih ditemukan ketidakselarasan antara Renstra, IKU, dan Perjanjian Kinerja pada sebagian Perangkat Daerah, dan Rumusan Indikator kinerja belum sepenuhnya berorientasi hasil (*outcome*) dengan indikator kinerja yang *Specific, Measurable, Achievable, Relevance, Timebound* (SMART) untuk menggambarkan kondisi yang telah dirumuskan dalam tujuan dan sasaran strategis di setiap Perangkat Daerah (Pekab PALI, 2023a). Adapun perumusan permasalahan dalam *policy paper* ini menggunakan pendekatan *logical framework* sebagaimana dijelaskan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1
Permasalahan dalam Meningkatkan Kualitas Perencanaan Kinerja Sebagai
Bagian dari Upaya Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja
Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Masalah	Penyebab Masalah Level I	Penyebab Masalah Level II	
Belum Optimalnya Kualitas perencanaan kinerja sebagai bagian dari SAKIP lingkup Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sehingga dapat menghambat proses penentuan kebijakan yang tepat serta mengurangi akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan	1).Perencanaan Kinerja yang memuat tujuan dan sasaran strategis belum sepenuhnya menjawab isu strategis yang dihadapi	1.1.Pada saat proses penyusunan dokumen perencanaan tidak melalui proses analisis permasalahan dan isu strategis secara lebih mendalam	
		1.2. <i>Collaborative Working</i> dan pengelolaan kinerja yang bersifat shared tidak terdesain sejak perencanaan	
		1.3. <i>Cascading</i> /penjenjangan kinerja yang disusun di level Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah belum sepenuhnya mempertimbangkan prinsip <i>logical framework</i> dan <i>critical success factor</i> dalam proses penyusunannya	
	2).Masih ditemukan ketidakselarasan antara Renstra, IKU, dan Perjanjian Kinerja pada sebagian Perangkat Daerah	2.1.Terjadi penyesuaian tujuan dan sasaran strategis pemda yang berdampak pada turunan tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah pada tahun kedua pelaksanaan RPJMD melalui pendampingan penyusunan penjenjangan kinerja bersama Kemenpan-RB	2.2. Masih kurangnya komitmen Perangkat Daerah terhadap kualitas dokumen SAKIP khususnya terkait keselarasan antar dokumen SAKIP
			2.3.Pemahaman SDM pengelola SAKIP di Perangkat Daerah
			3.1.Kapasitas SDM Perencana di Perangkat Daerah masih belum maksimal
	3).Rumusan Indikator kinerja belum sepenuhnya berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dengan indikator kinerja yang <i>Specific, Measurable, Achievable, Relevance, Timebound</i> (SMART) untuk menggambarkan kondisi yang telah dirumuskan dalam tujuan dan sasaran strategis di setiap Perangkat Daerah.		3.2.Belum adanya pedoman teknis bagi Perangkat Daerah terkait tata cara penetapan Indikator Kinerja tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah
			3.3.Komitmen Penerapan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja masih belum maksimal di level Perangkat Daerah

KAJIAN PUSTAKA

Perencanaan kinerja adalah rencana kerja dalam waktu yang telah ditentukan antara pekerja dan manajer dalam menjalankan sebuah proses yang maksimal tentang hal-hal apa yang hendak dicapai baik dilihat dari segi pengukuran kinerja maupun bagaimana caranya untuk bersama-sama mengatasi sebuah problema akan hambatan yang nantinya akan ditemui pada saat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang optimal (Rumawas, 2021). Adapun Perencanaan Kinerja sendiri menekankan komitmen organisasi untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan tujuan, sasaran, dan strategi dari rencana strategis organisasi untuk permintaan sumber daya yang dianggarkan (A. Rudiana & Nasihudin, 2018).

Perencanaan Kinerja pada pemerintah termasuk pemerintah daerah diwujudkan dalam rencana pembangunan daerah. Rencana Pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud, terdiri atas rencana jangka panjang, jangka menengah, maupun jangka pendek, yaitu berupa dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) maupun dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Perencanaan Kinerja yang berkualitas merupakan salah satu bagian penting dalam upaya mewujudkan akuntabilitas kinerja yang berkualitas (Kementrian Dalam Negeri, 2020).

Pengertian Akuntabilitas kinerja menurut (Riana Mayasari, 2021) adalah jenis tanggung jawab pemerintah untuk program dan kegiatan yang telah diselesaikan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan terdapat suatu sistem dimana perencanaan kinerja merupakan bagian dari akuntabilitas kinerja yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau yang lebih dikenal dengan istilah SAKIP.

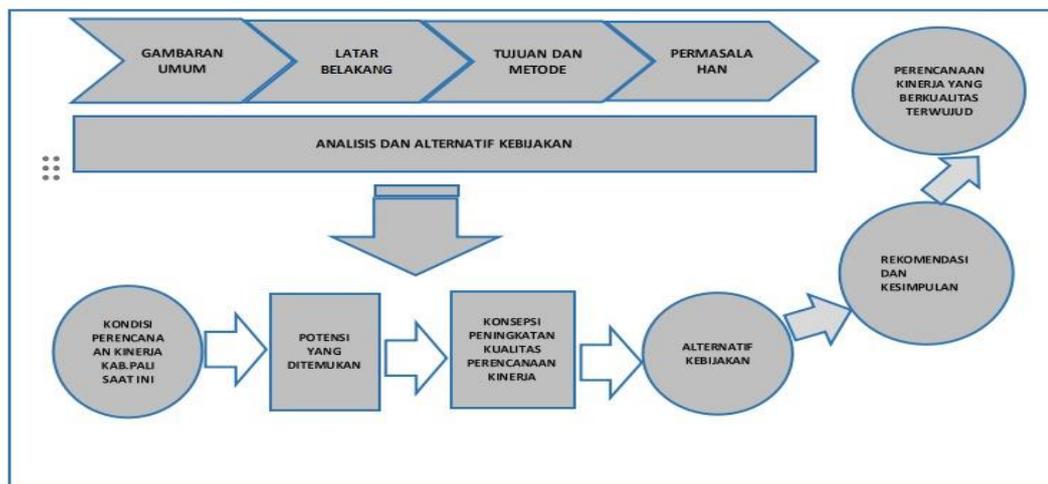
Menurut (Situmorang et al., 2024) menjelaskan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dari mulai penyusunan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja. Sebagai salah satu komponen dari suatu SAKIP, perencanaan kinerja yang berkualitas merupakan pondasi awal bagi SAKIP yang berkualitas. Hal ini dikarenakan di dalam dokumen perencanaan kinerja, terdapat tujuan dan sasaran, serta program, yang dilengkapi dengan indikator kinerja yang pada pelaksanaannya diharapkan mampu menjawab isu strategis yang dihadapi suatu daerah.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam perumusan *policy paper* ini adalah metode pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara

terhadap pemangku kebijakan yang ada di Kabupaten Penukal Abab Lematang Iilir yang dituangkan dalam kerangka pola pikir *policy paper* berikut ini :

Gambar 1.
Pola Pikir Meningkatkan Kualitas Perencanaan Kinerja Sebagai Bagian dari Upaya Meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah(SAKIP) Kabupaten Penukal Abab Lematang Iilir Pada Tahap I RPJPD 2025-2045 Melalui Pelaksanaan RPJMD 2025-2029



Sumber : Modifikasi (Solihin, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kondisi Perencanaan Kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Iilir Saat Ini

Sebagai salah satu dari komposit dalam elemen penilaian SAKIP, perencanaan kinerja memiliki bobot penilaian yang cukup besar yaitu 30 poin dari skala 100 (Kemenpan RB, 2024). Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Iilir yang paling mutakhir yaitu tahun 2023, didapati bahwa nilai

perencanaan kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Iilir adalah sebesar 21,82 yang jika dibandingkan dengan bobot maksimal baru sebesar 72,72%. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa masih terdapat gap sebesar 8,18 poin atau sebesar 27,3% untuk mencapai nilai maksimal.

Secara lebih rinci, Kondisi Perencanaan Kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Iilir saat ini dapat dianalisis dari tiga permasalahan yang dihadapi sebagaimana yang tertuang di dalam Hasil Evaluasi

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2022-2023, yaitu:

1.1 Perencanaan Kinerja yang memuat tujuan dan sasaran strategis belum sepenuhnya menjawab isu strategis yang dihadapi.

Menurut Ketentuan Umum Peraturan Menteri Dalam Negeri No 86 tahun 2017, tujuan diartikan sebagai suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan. Sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan berupa hasil pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah (Kementrian Dalam Negeri, 2017).

Adapun Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang. Dari uraian di atas, tujuan dan sasaran strategis yang termuat di dalam dokumen perencanaan daerah idealnya adalah mampu menjawab atau menyelesaikan isu strategis yang dihadapi daerah.

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah

Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir tahun 2023 didapati bahwa, kondisi tujuan dan sasaran strategis yang termuat dalam dokumen perencanaan khususnya RPJMD 2021-2026 belum sepenuhnya menjawab isu strategis yang dihadapi. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal di bawah ini:

A. Pada saat proses penyusunan dokumen perencanaan tidak melalui proses analisis permasalahan dan isu strategis secara mendalam

Hal ini ditandai dengan pada saat proses penyusunan dokumen perencanaan dalam hal ini RPJMD/RENSTRA Perangkat Daerah 2021-2026 tidak dilakukan penyusunan pohon kinerja/cascading/penjenjangan kinerja sebagai media untuk mencari akar masalah dari isu strategis atau permasalahan yang dihadapi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, sebelum diterjemahkan ke dalam dokumen perencanaan, sehingga penetapan tujuan dan sasaran strategis Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah tidak optimal (Habibi Riskiansyah, 2024).

B. Collaborative Working dan pengelolaan kinerja yang bersifat *shared* tidak terdesain sejak perencanaan

Hal ini ditandai dengan fenomena Perangkat Daerah dalam merumuskan program dan kegiatan pendukung tujuan dan sasaran strategis di dalam dokumen perencanaan belum sepenuhnya memperhatikan aspek kolaborasi (*crosscutting*)/keterlibatan/kerjasama dengan *stakeholder* lain atau dengan

kata lain masih bekerja sendiri-sendiri. Selain itu program/kegiatan/sub kegiatan seringkali bersifat business as usual dimana program/kegiatan/sub kegiatan yang ada di dalam dokumen perencanaan, seringkali berulang dari tahun ke tahun, sehingga sasaran pembangunan seringkali tidak fokus pada daerah/kantung-kantung permasalahan/isu strategis di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Debi Agung, 2024; Gita Aurora, 2022);

C. Cascading / penjenjangan kinerja yang disusun di level Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah belum sepenuhnya mempertimbangkan prinsip *logical framework* dan *critical success factor* dalam proses penyusunannya

Hal ini ditandai dengan penjenjangan kinerja yang dilakukan masih didominasi oleh upaya mendistribusikan tugas sesuai dengan struktur yang sudah ada serta mempertahankan program dan kegiatan yang biasanya dilakukan (*business as usual*). Adapun penjenjangan kinerja mulai disusun ketika pada pertengahan tahun 2022, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir melakukan bimbingan teknis perbaikan dokumen SAKIP dengan narasumber Analis Kebijakan Ahli Muda dari Kementerian PANRB (Kemenpan RB, 2022, 2024).

1.2 Masih ditemukan ketidakselarasan antara Renstra, IKU, dan Perjanjian Kinerja pada sebagian Perangkat Daerah

Untuk mewujudkan perencanaan kinerja yang berkualitas, selain merumuskan dan menetapkan tujuan dan sasaran yang dapat menjawab isu strategis yang dihadapi, diperlukan juga keselarasan antara dokumen pendukung perencanaan kinerja lainnya (RPJMD/RENSTRA, Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK). RPJMD/RENSTRA Perangkat Daerah yang notabene memuat tujuan dan sasaran strategis beserta indikator kinerja di dalamnya harus selaras dengan penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah. Langkah berikutnya dilanjutkan dengan penterjemahan ke dalam dokumen perjanjian kinerja yang merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja (Kemenpan RB, 2014).

Dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir tahun 2023 didapati bahwa masih ditemukan ketidakselarasan antar dokumen pendukung perencanaan kinerja yaitu RPJMD/RENSTRA, IKU dan Perjanjian Kinerja). Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal di bawah ini:

A. Terjadi penyesuaian tujuan dan sasaran strategis Pemda yang berdampak pada turunan tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah

pada tahun kedua pelaksanaan RPJMD melalui pendampingan penyusunan perjenjangan kinerja Bersama Kemenpan-RB

Ketidakselarasan ketiga dokumen pendukung SAKIP yang merupakan bagian dari komponen perencanaan kinerja sebagaimana tersebut diatas (Renstra, IKU, PK), diakibatkan oleh, pada pertengahan tahun 2022, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir melakukan bimbingan teknis perbaikan dokumen SAKIP (asistensi dan bedah dokumen SAKIP), dengan narasumber dari Kementerian PANRB, yang hasilnya adalah tim SAKIP Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir melakukan penyusunan penjenjangan kinerja, berdasarkan isu strategis dan permasalahan yang dihadapi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB No 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja, sehingga tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah, Matriks RPJMD/Matriks Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja pun turut mengalami penyesuaian. Hal inilah yang menimbulkan masih ditemukan ketidakselarasan antara Renstra, IKU, dan Perjanjian Kinerja pada sebagian Perangkat Daerah (Dwi Kurnia Sari, 2024; Pemkab PALI, 2022a).

B. Masih kurangnya komitmen Perangkat Daerah terhadap kualitas dokumen SAKIP Perangkat Daerah khususnya terkait keselarasan antar dokumen SAKIP

Hal ini ditandai dengan kehadiran Kepala Perangkat Daerah pada pendampingan perbaikan SAKIP Perangkat Daerah dan masih ditemukannya Perangkat Daerah yang melakukan pengunggahan dokumen yang belum bertanda tangan dan ber stempel instansi, yang mana dokumen yang telah diunggah akan menjadi dasar penilaian oleh tim evaluator SAKIP dari Kementerian PANRB. Bahkan masih ada Perangkat Daerah yang belum mengunggah dokumen-dokumen pendukung penilaian SAKIP sampai pada batas waktu pengunggahan dokumen berakhir yaitu 31 Maret (Pemkab PALI, 2022b; Vitris, 2024).

C. Belum Optimalnya pemahaman SDM pengelola SAKIP di Perangkat Daerah

Hal ini yang ditandai dengan masih tingginya jumlah Perangkat Daerah yang mendapatkan hasil evaluasi SAKIP dengan kategori di bawah “B”. Dari 39 Perangkat Daerah masih terdapat 11 Perangkat Daerah dengan kategori Cukup “CC” dengan interval nilai 50-60 poin, dan 5 Perangkat Daerah dengan kategori Kurang “C” dengan interval nilai 30-50 poin (Pemkab PALI, 2023b).

1.3 Rumusan Indikator kinerja belum sepenuhnya berorientasi hasil (*outcome*) dengan indikator kinerja yang *Spesific, Measurable, Achievable, Relevance, Timebound* (SMART) untuk menggambarkan kondisi yang telah dirumuskan dalam

tujuan dan sasaran strategis di setiap Perangkat Daerah

Menurut (Yulitiawati & Rusmidarti, 2021) dalam Analisis Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan Menggunakan Pendekatan *Value For Money* Di Kabupaten OKU (2021) yang dikutip dari Bastian (2016:267) Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*). Adapun indikator pencapaian hasil (*outcome*) sendiri adalah hasil yang dicapai dari program ataupun kegiatan dengan dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, dan pengukuran outcome merupakan mengukur nilai kualitas dari hasil output (Syahirah et al., 2023).

Sebagai suatu ukuran dari sasaran dan atau tujuan yang telah ditetapkan, maka merumuskan indikator kinerja dengan cara yang benar dan sesuai merupakan suatu keharusan. Adapun kendala/permasalahan yang dihadapi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dalam mewujudkan indikator kinerja yang tepat dan sesuai adalah sebagai berikut:

A. Kapasitas SDM Perencana di Perangkat Daerah masih belum maksimal

Hal ini ditandai dengan masih belum maksimalnya kuantitas dan

kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang perencanaan, utamanya yang berstatus ASN (PNS/PPPK). Dari data BKPSDM, secara jumlah SDM bagian perencanaan Perangkat Daerah masih berkisar 1 sampai 2 orang saja. Di lain pihak, SDM yang terbatas tersebut dituntut untuk mengerjakan banyak tugas dan fungsi. Selain harus menjadi pengelola SAKIP, juga harus mengerjakan tugas-tugas lain seperti menyusun LPPD, LKPI, SPIP, Manajemen resiko, Laporan Konsolidasi Per Program, pengentrian SIPD, dan lain sebagainya sehingga berpotensi over burden, dan pada akhirnya menyebabkan hasil kinerja tidak maksimal (Agung Surapati, 2024; Pemkab PALI, 2024a).

B. Belum adanya pedoman teknis bagi Perangkat Daerah terkait tata cara penetapan Indikator Kinerja tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah

Hal ini ditandai dengan masih ditemui Perangkat Daerah yang secara sembarangan merumuskan indikator kinerja baik sasaran strategis maupun program yang terdapat di dalam dokumen perencanaan. Seperti pada saat penyusunan RPJMD 2021-2026, terdapat Perangkat Daerah yang merumuskan indikator kinerja, hanya dengan menambahkan kata "*persentase*" di depan kata pada kalimat nomenklatur program yang direncanakan (Agung Surapati, 2024).

C. Komitmen Penerapan perencanaan dan penganggaran

berbasis kinerja masih belum maksimal di level Perangkat Daerah

Hal ini ditandai dengan, pada saat proses penyusunan dokumen perencanaan (RPJMD 2021-2026 maupun RKPD) seringkali secara target pendanaan terisi, namun secara target kinerja berupa indikator kinerja baik berupa output/outcome dan volume targetnya tidak diisi (Habibi Riskiansyah, 2024). Selain itu, dari hasil evaluasi RKPD pada triwulan I Tahun 2024, yang notabene sudah ditetapkan melalui peraturan kepala daerah tentang RKPD Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2024, masih didapati Perangkat Daerah yang bahkan tidak mengisi indikator kinerja pada program yang dilaksanakan di dokumen RKPD 2024 (Pekab PALI, 2024b).

2. Potensi Yang Ditemukan

Dari hasil analisis kondisi perencanaan kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir saat ini, ditemukan beberapa potensi yang dapat dijadikan modal bagi Peningkatan Kualitas Perencanaan Kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir pada tahap I RPJPD 2025-2045 melalui Pelaksanaan RPJMD 2025-2029. Potensi yang ditemukan antara lain:

1). Adanya pedoman Penjenjangan Kinerja melalui terbitnya Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan kinerja, yang mana di dalam peraturan tersebut, terdapat pedoman/tata cara ataupun langkah-langkah penyusunan pohon kinerja, yang dimulai dengan penentuan

ultimate outcome berdasarkan isu strategis/permasalahan, kemudian dianalisis *critical succes factor* (CSF) atau faktor-faktor penentu keberhasilan pencapaian *ultimate outcome* yang juga menggunakan uji hubungan sebab akibat sampai pada tingkatan yang paling operasional/teknis. Setelah itu dilanjutkan dengan penentuan aktor pengampu kinerja masing-masing kondisi yang ingin di capai sampai dengan tata cara penterjemahan ke dalam dokumen perencanaan. Sebagai salah satu faktor penentu dasar kualitas tujuan dan sasaran strategis yang dirumuskan/ditetapkan peraturan tersebut diharapkan dapat menjadi modal bagi Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dalam perumusan tujuan dan sasaran strategis yang muaranya adalah pencapaian visi dan misi jangka menengah dalam rangka penyusunan RPJMD/RENSTRA Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang baru (2025-2029), yang merupakan tahap I RPJPD 2025-2045; 2). Penyusunan RPJPD 2025-2045 Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang sedang dalam tahapan rancangan akhir dengan berpedoman pada Rancangan Akhir RPJPN 2025-2045 telah jelas dan terinci visi dan misi jangka panjang, sasaran pokok dan juga 45 indikator pembangunan yang menyertainya. Hal ini dapat menjadi modal bagi perwujudan keselarasan untuk dokumen perencanaan jangka menengah (RPJMD/RENSTRA) dan

dokumen perencanaan jangka pendek daerah (RKPD/RENJA);

3). Progres Nilai Komponen Perencanaan Kinerja sebagai salah satu dari komposit nilai SAKIP secara keseluruhan perlahan mulai menunjukkan tren positif, yang mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan kualitas perencanaan kinerja dari tahun ke tahun, hanya tinggal di lakukan intervensi lebih mendalam kepada Perangkat Daerah yang nilai perencanaan kinerjanya masih di bawah rata-rata nilai perencanaan kinerja Perangkat Daerah secara keseluruhan.

3. Alternatif Kebijakan

Alternatif Kebijakan bagi Peningkatan Kualitas Perencanaan Kinerja sebagai Bagian dari Peningkatan Kualitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir pada tahap I RPJPD 2025-2045 melalui Pelaksanaan RPJMD 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1). Sekretaris Daerah agar mengeluarkan kebijakan berupa Surat Edaran pada saat penyusunan Rancangan Awal RPJMD yang baru (2025-2029) yang ditujukan kepada seluruh perangkat daerah agar melakukan penyusunan penjenjangan kinerja dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja sebelum kemudian diterjemahkan ke dalam dokumen

perencanaan dengan BAPPEDA sebagai koordinator, sehingga pada periode RPJMPD 2025-2029 yang merupakan tahap I RPJPD 2025-2045 perencanaan kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang memuat tujuan dan sasaran strategis pemerintah daerah maupun perangkat daerah dapat benar-benar menjawab permasalahan dan isu strategis yang dihadapi daerah yang pada akhirnya visi dan misi Pembangunan daerah dapat terwujud, serta berdampak pada masyarakat Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir;

2). Kepala BAPPEDA selaku koordinator perencanaan pemerintah daerah agardapat memaksimalkan peran para penanggungjawab counterpart/mitra Perangkat Daerah di BAPPEDA dalam hal pendampingan/asistensi penyusunan dokumen perencanaan Perangkat Daerah agar dapat mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis tingkat pemerintah daerah yang membutuhkan kolaborasi antar perangkat daerah atau bahkan pihak eksternal pemda sehingga ultimate outcome pemerintah daerah dapat benar-benar tercapai dan menjawab/menyelesaikan permasalahan dan isu strategis daerah;

3). Kepala BAPPEDA selaku koordinator perencanaan pemerintah daerah agar dapat memastikan bahwa penjenjangan kinerja telah disusun dengan mempertimbangkan prinsip logical framework (hubungan sebab akibat) dan *critical success factor* (CSF) sehingga kinerja di setiap jenjang mulai

dari strategic sampai taktikal benar-benar tepat dan menjadi faktor kunci dari tercapainya kinerja di atasnya yang tidak hanya bersifat business as usual tapi benar-benar terencana dalam menjawab/menyelesaikan

permasalahan dan isu strategis yang dihadapi daerah;

4). Agar pada perumusan tujuan dan sasaran strategis Pemerintah Daerah di dalam dokumen RPJMD mendatang (2025-2029) dalam rangka mewujudkan visi dan misi kepala daerah terpilih, benar-benar dirumuskan secara benar melalui analisis permasalahan dan isu strategis sehingga tidak terjadi penyesuaian di tengah jalan yang berdampak pada adanya potensi ketidakselarasan antara Renstra, IKU, dan Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah;

5). Tim SAKIP Kabupaten agar membuat surat usulan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah agar dapat membuat kebijakan terkait *reward* and *punishment* terkait kualitas SAKIP Perangkat Daerah termasuk di dalamnya perencanaan kinerja yang berkualitas;

6). Tim SAKIP Kabupaten yang dikoordinatori oleh Bagian Organisasi, Inspektorat, BAPPEDA agar memberikan pendampingan/asistensi kepada SDM Penanggungjawab dokumen SAKIP Perangkat Daerah secara berkala khususnya pada pra evaluasi SAKIP oleh evaluator dari Kementerian PANRB terkait keselarasan dan kelengkapan dokumen-

dokumen SAKIP khususnya SAKIP Perangkat Daerah;

7). Kepala BKPSDM selaku Pembina Kepegawaian di Daerah agar dapat memfasilitasi terkait pengembangan kapasitas SDM Perencana melalui Diklat dan Pemenuhan Kuantitas SDM Perencana melalui pengajuan Surat usulan formasi SDM Perencana kepada Badan Kepegawaian Negara melalui Panitia Seleksi Nasional ASN (PNS/PPPK) sesuai dengan kebutuhan di tiap-tiap Perangkat Daerah;

8). Kepala BAPPEDA bekerjasama dengan bagian hukum SETDA agar dapat menyusun pedoman teknis bagi Perangkat Daerah baik berupa Juknis/SE/lainnya terkait tata cara penetapan indikator kinerja tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah yang didalamnya juga menjelaskan terkait keselarasan antar dokumen perencanaan kinerja;

9). Sekretaris Daerah selaku ketua TAPD, agar pada saat menyusun/mengeluarkan Surat Edaran terkait pedoman penyusunan RENSTRA/RENJA Perangkat Daerah dapat menambahkan klausul terkait urgensi perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja beserta dengan sanksi/punishment bila di dalam dokumen perencanaan /penganggaran sampai dengan pelaporan Perangkat Daerah hanya berfokus pada anggaran/keuangan tetapi mengabaikan target dan capaian/realisasi kinerja berupa output/outcome dari program/kegiatan/sub kegiatan.

KESIMPULAN

Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, terdapat tiga permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas perencanaan kinerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yaitu Perencanaan Kinerja yang memuat tujuan dan sasaran strategis belum sepenuhnya menjawab isu strategis yang dihadapi, Masih ditemukan ketidakselarasan antara Renstra, IKU, dan Perjanjian Kinerja pada sebagian Perangkat Daerah, Rumusan Indikator kinerja belum sepenuhnya berorientasi hasil (outcome) dengan indikator kinerja yang *Specific, Measurable, Achievable, Relevance, Timebound* (SMART). Untuk mengatasi ketiga permasalahan tersebut penulis **merekomendasikan 4 kebijakan** untuk dilaksanakan oleh pihak terkait, yaitu: 1). Sekretaris Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, atas nama Bupati Penukal Abab Lematang Ilir, agar mengeluarkan kebijakan berupa Surat Edaran pada saat penyusunan Rancangan Awal RPJMD yang baru (2025-2029) ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah dengan BAPPEDA sebagai koordinator, untuk melakukan penyusunan penjenjangan kinerja dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja sebelum kemudian diterjemahkan ke dalam dokumen perencanaan. Sehingga pada

periode RPJMPD 2025-2029 yang merupakan tahap I RPJPD 2025-2045, Perencanaan Kinerja Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang memuat tujuan dan sasaran strategis pemerintah daerah maupun perangkat daerah dapat benar-benar menjawab permasalahan dan isu strategis yang dihadapi daerah yang pada akhirnya visi dan misi jangka menengah daerah dapat terwujud dan berdampak pada masyarakat Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir; 2). Sekretaris Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir selaku ketua Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD), agar pada saat menyusun/mengeluarkan Surat Edaran terkait Pedoman Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA)/Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah dapat menambahkan klausul terkait urgensi perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja beserta dengan sanksi/punishment apabila di dalam dokumen perencanaan/penganggaran sampai dengan pelaporan, Perangkat Daerah hanya berfokus pada anggaran/keuangan, namun mengabaikan target dan capaian/realisasi kinerja berupa *output/outcome* dari program/kegiatan/sub kegiatan; 3). Kepala BAPPEDA Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir bekerjasama dengan bagian hukum Sekretariat Daerah agar dapat menyusun pedoman teknis bagi Perangkat Daerah baik berupa Petunjuk Teknis/Surat Edaran/lainnya terkait tata cara

penetapan indikator kinerja tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah yang didalamnya juga menjelaskan terkait keselarasan antar dokumen perencanaan kinerja; 4). Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) selaku Pembina Kepegawaian di Daerah agar dapat memfasilitasi terkait pengembangan kapasitas SDM Perencana melalui Diklat dan Pemenuhan Kuantitas SDM Perencana melalui pengajuan Surat usulan formasi SDM Perencana kepada Badan Kepegawaian Negara melalui Panitia Seleksi Nasional ASN (PNS/PPPK) sesuai dengan kebutuhan di tiap-tiap Perangkat Daerah khususnya Perangkat Daerah dengan SDM Perencana yang masih sangat minimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rudiana, & Nasihudin. (2018). *Akuntabilitas Kinerja dan Pelaporan Penelitian*. <https://digilib.uinsgd.ac.id/29520/>
- Agung Surapati. (2024). *Wawancara, dengan Agung Surapati, ST, Pengelola Dokumen SAKIP BAPPEDA Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dari tahun 2018-2023*.
- Debi Agung. (2024). *wawancara, dengan Debi Agung, SE, MM, Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, ex Kepala Sub Bidang Sosial Budaya BAPPEDA Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir*.
- Dwi Kurnia Sari. (2024). *Wawancara, dengan Dwi Kurnia Sari, SE, Auditor Muda Inspektorat Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Anggota Tim SAKIP Kabupaten)*.
- Gita Aurora. (2022). *Pedoman Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah (PermenPANRB No.89 tahun 2021) Materi Power Point pada Bimbingan Teknis Perbaikan Dokumen SAKIP Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Jakarta, 20-22 Juli 2022*.
- Habibi Riskiansyah. (2024). *Wawancara dengan Habibi Riskiansyah, ST, Perencana Ahli Muda BAPPEDA Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Kasubbid Perencanaan (2019-2021), dan anggota Tim Penyusun RPJMD 2021-2026*.
- Hendrik Latief, Syachrumasyah Asri, & Agus Santosa. (2023). *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Paser. Journal Publicuho, 5(4), 1367–1376. https://doi.org/10.35817/publicuh o.v5i4.83*
- Kemenpan RB. (2014). *Permen PAN & RB No. 53 Tahun 2014 "Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah."* <https://peraturan.bpk.go.id/Details/132771/permen-pan-rb-no-53->

- tahun-2014
- Kemenpan RB. (2015). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April).
- Kemenpan RB. (2022). Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2021.
- Kemenpan RB. (2024). Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2023.
- Kementrian Dalam Negeri. (2017). Permendagri No. 86 Tahun 2017. Menteri Kesehatan Republik Indonesia Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 65(879), 2004–2006. www.peraturan.go.id
- Kementrian Dalam Negeri. (2020). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 36 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Peman. July, 1–23.
- Pemkab PALI. (2022a). Hasil Asistensi Penukal Abab Lematang Ilir dengan Narasumber dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi “Bimtek Perbaikan Dokumen SAKIP Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- Pemkab PALI. (2022b). Presensi pendampingan perbaikan SAKIP Perangkat Daerah, 30 Agustus-23 September tahun 2022.
- Pemkab PALI. (2023a). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Lkji) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir 2022.
- Pemkab PALI. (2023b). Laporan Kompilasi Hasil Evaluasi AKIP pada 39 Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir tahun 2022/2023, nomor:700/163/LHE/R/ITKAB-PALI/VIII/2023, Tanggal 18 Agustus 2023.
- Pemkab PALI. (2024a). Data pegawai menu HR Layanan Perencanaan Kebutuhan SIASN BKPSDM Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- Pemkab PALI. (2024b). Dokumen Evaluasi RKPD Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Triwulan I Tahun 2024.
- Perpres. (2014). Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/41515/perpres-no-29-tahun-2014>

- Riana Mayasari, S. E. (2021). *Buku Monograf Indikator Kinerja Pemerintah Daerah Dan Model Penilaiannya*. Deepublish.
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). https://repo.unsrat.ac.id/4582/1/Buku_Manajemen_Kinerja.W.Rumawas2021.pdf
- Situmorang, D. D. P., Erlina, Sirojuzilam, & Rujiman. (2024). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pembangunan Daerah Melalui Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Adab. <https://adabstore.co.id/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pembangunan-daerah-melalui-penerapan-sistem-akuntabilitas-kinerja-instansi-pemerintah/>
- Solihin, D. (2020). Perencana yang Profesional dan Modern: Meningkatkan Peran Perencana dalam kerangka Perspektif Jangka Panjang Penjabaran Visi Indonesia 2045. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 54–62.
- Syahirah, S., Yafiz, M., & Hasibuan, N. F. A. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Medan Menggunakan Value for Money Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. *Jurnal Akuntan Publik*, 1(4), 40–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v1i4.1623>
- Vitris. (2024). Wawancara, dengan Ir. Vitris, ST, *Analisis Kebijakan Ahli Muda SETDA Kabupaten Penulak Abab Lematang Ilir (Anggota Tim SAKIP Kabupaten)*.
- Yulitiawati, Y., & Rusmidarti, R. (2021). Analisis Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan Menggunakan Pendekatan Value For Money Di Kabupaten OKU. *Jetap*, 91–109. <http://journal.unbara.ac.id/index.php/etap/article/view/966%0Ahttps://journal.unbara.ac.id/index.php/etap/article/download/966/640>