

PENGUKURAN KINERJA YANG BERKUALITAS SEBAGAI BAGIAN DARI PENINGKATAN KUALITAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) KABUPATEN EMPAT LAWANG PADA PELAKSANAAN RPJMD TAHUN 2025-2029

Wika Patriana Butsi¹

*Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penelitian dan Pengembangan
Kabupaten Empat Lawang, Indonesia¹*

E-mail: wikab73@gmail.com¹

ABSTRAK

Policy Paper ini mengusung tema: Pengukuran Kinerja yang berkualitas sebagai Bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Empat Lawang yang pada pelaksanaan RPJMD Tahun 2025-2029. Permasalahan yang dihadapi adalah Pengukuran Kinerja belum optimal dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien karena belum dilakukan secara berkala melalui aplikasi dan belum dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, sehingga berpotensi menghambat kebijakan dan mengurangi akuntabilitas pemerintahan. Makalah Kebijakan ini merekomendasikan Kebijakan berupa Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah dengan Bappedalitbang selaku koordinator perencanaan dan pengukuran kinerja agar pengukuran kinerja dilakukan secara berkala melalui aplikasi dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah, dan benar-benar dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Akuntabilitas; Kinerja; Pemerintahan; Perencanaan, Pengukuran

ABSTRACT

This Policy Paper focuses on the theme of "Quality Performance Measurement as Part of the Government Agency Performance Accountability System of Empat Lawang Regency in the Implementation of the 2025–2029 Regional Medium-Term Development Plan (RPJMD)." The main issue identified is that performance measurement has not yet been optimal in supporting the effective and efficient achievement of organizational performance. This is primarily due to the fact that performance measurement has not been conducted regularly through an integrated application and has not been implemented systematically across organizational levels in a continuous manner. This condition has the potential to hinder effective policy implementation and weaken government accountability. This Policy Paper recommends the issuance of a Circular Letter from the Regional Secretary, addressed to all Regional Government Agencies, with Bappedalitbang serving as the coordinator for planning and performance measurement. The Circular Letter is intended to ensure that performance measurement is conducted regularly through the designated application, guided by Minister of Administrative and Bureaucratic

Reform Regulation (PermenPANRB) Number 88 of 2021 concerning the Evaluation of Government Agency Performance Accountability, and is implemented systematically across all organizational levels in a continuous and sustainable manner.

Keywords: *Accountability; Performance; Government; Planning,*

PENDAHULUAN

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).

Pada saat ini penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah masih menjadi perhatian penting dalam mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Penguatan akuntabilitas kerja di Indonesia ditandai dengan penerapan suatu sistem bernama SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang didasarkan pada instruksi Presiden No.7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang saat ini telah diganti dengan Peraturan Presiden No.29 Tahun 2014 tentang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

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, 2021). 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.

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. Rusdiana dan Nasihudin 2018).

Sedangkan pengertian pengukuran kinerja menurut Mahmudi (2015) pengukuran kinerja merupakan proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan

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) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dimulai dari penyusunan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja.

Sebagai salah satu komponen dari SAKIP, pengukuran kinerja merupakan bagian yang penting dari penilaian SAKIP setelah perencanaan kinerja. Hal ini dikarenakan pengukuran kinerja memiliki bobot yang sama dengan perencanaan yaitu masing dengan bobot 30.

Evaluasi SAKIP di Kabupaten Empat Lawang yang merupakan Daerah Otonomi Baru (DOB) di Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Lahat sebagai Kabupaten Induk yang dibentuk melalui Undang-undang (UU) Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Empat Lawang di Provinsi Sumatera Selatan. Evaluasi tersebut merupakan implementasi dari tahun pelaksanaan RPD 2024-2026.

Seperti pada uraian sebelumnya bahwa, ruang lingkup evaluasi SAKIP meliputi Perencanaan kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Kinerja. Sebagaimana termuat di Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 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, pengukuran kinerja merupakan hal penting sesudah perencanaan kinerja yang harus mendapat perhatian dari pemerintah daerah. Dimana berdasarkan Hasil Evaluasi SAKIP Kabupaten Empat Lawang untuk komponen pengukuran kinerja mulai dari tahun 2023 sampai dengan kondisi terkini tahun 2025, secara berturut-turut adalah sebagai berikut: 18,30; 18,49; 18,86. Dari capaian nilai di atas, dapat dimaknai bahwa kualitas pengukuran kinerja Kabupaten Empat masih belum mencapai nilai maksimal dari bobot sebesar 30 poin.

Pada akuntabilitas laporan hasil kinerja evaluasi pemerintah Kabupaten Empat Lawang tahun 2025 didapati bahwa, pengukuran kinerja belum dilakukan secara optimal dan berkelanjutan dalam mendorong perbaikan berkelanjutan, Pengukuran kinerja belum diarahkan dan dimanfaatkan sebagai acuan dalam menetapkan kinerja hingga ke level individu dan pemberian reward and punishment.

Menurut Muhammad Yusuf Ateh, pengukuran kinerja merupakan

komponen penting dalam manajemen kinerja dan menjadi salah satu kunci keberhasilan penerapan SAKIP. Pengukuran kinerja harus didasarkan pada ukuran keberhasilan yang jelas dan terukur serta berorientasi pada pencapaian hasil (outcome). Hasil pengukuran tersebut menjadi dasar untuk mengetahui tingkat pencapaian sasaran, melakukan evaluasi, serta memastikan bahwa program, kegiatan, dan anggaran benar-benar memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perspektif Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), pengukuran kinerja sebagai salah satu bagian penting dalam siklus manajemen kinerja. SAKIP mencakup rangkaian proses mulai dari perencanaan strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, sampai dengan revidi dan evaluasi kinerja. Rangkaian tersebut menunjukkan bahwa pengukuran kinerja tidak dapat dipisahkan dari proses perencanaan dan pengendalian kinerja organisasi pemerintah. Pengukuran kinerja harus mampu memberikan informasi mengenai sejauh mana program dan kegiatan yang dilaksanakan telah menghasilkan manfaat atau hasil sebagaimana yang direncanakan. Dengan demikian, penerapan SAKIP harus mendorong pemerintah untuk berorientasi pada hasil (*result oriented government*), bukan hanya berorientasi pada proses

pelaksanaan kegiatan.

Perencanaan kinerja yang berkualitas merupakan prasyarat utama dalam menghasilkan pengukuran kinerja yang berkualitas. Pengukuran kinerja pada dasarnya membandingkan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai. Oleh karena itu, apabila perencanaan kinerja tidak disusun secara jelas, terukur, relevan, dan realistis, maka hasil pengukuran kinerja juga akan sulit menggambarkan tingkat keberhasilan organisasi secara objektif.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kriteria pengukuran kinerja telah dilakukan secara efektif dan efisien, telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan yaitu diantaranya adalah : data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang, Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Menyoroti uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan (*Problem Statement*) adalah Pengukuran Kinerja belum optimal dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien karena belum dilakukan secara berkala

melalui aplikasi dan belum dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, sehingga berpotensi menghambat kebijakan dan mengurangi akuntabilitas pemerintahan.

Adapun metode pengumpulan data dalam *policy paper* ini adalah melibatkan inventarisasi data yang dibutuhkan serta pengumpulan bahan-bahan referensi yang relevan. Bahan-bahan referensi ini meliputi berbagai peraturan perundang-undangan seperti Peraturan Presiden (Perpres), Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) dan Peraturan dari Kementerian lainnya, diperkuat juga melalui wawancara dengan pihak evaluasi akuntabilitas kinerja di Kabupaten Empat Lawang. Langkah awal ini juga mencakup perumusan kerangka pemikiran yang akan menjadi dasar dalam analisis. Selanjutnya perumusan alternatif kebijakan menggunakan pendekatan teori dan mengevaluasi berdasarkan kriteria. Pemilihan prioritas dari tiap-tiap alternatif kebijakan akan menggunakan penilaian skoring oleh *keyperson* di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Empat Lawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran kinerja merupakan salah satu komponen penting dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pengukuran kinerja tidak hanya berfungsi untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan, tetapi juga menjadi dasar bagi

pemerintah daerah dalam memastikan bahwa sumber daya yang digunakan telah diarahkan untuk mencapai sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Perencanaan kinerja yang berkualitas merupakan prasyarat utama dalam menghasilkan pengukuran kinerja yang berkualitas. Perencanaan kinerja yang berkualitas harus diawali dengan tujuan dan sasaran yang jelas, kemudian diterjemahkan ke dalam indikator kinerja yang tepat serta target yang terukur. Indikator tersebut idealnya memenuhi prinsip SMART, yaitu *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound*. Dengan indikator dan target yang jelas, organisasi memiliki ukuran yang objektif untuk mengetahui sejauh mana tujuan dan sasaran telah tercapai.

SAKIP pada hakikatnya merupakan suatu rangkaian sistematis yang bertujuan memastikan bahwa penyelenggaraan pemerintahan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan hasil yang dicapai. Oleh karena itu, pengukuran kinerja memiliki posisi strategis karena menjadi penghubung antara perencanaan dengan pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai salah satu dari komposit dalam elemen penilaian SAKIP, pengukuran kinerja memiliki bobot penilaian yang cukup besar yaitu 30 poin dari skala 100 (Kemenpan RB, 2023). Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Empat Lawang yang paling mutakhir yaitu tahun 2025,

didapati bahwa nilai pengukuran kinerja Kabupaten Empat Lawang adalah sebesar 18,86 yang jika dibandingkan dengan bobot maksimal baru sebesar 62,87%. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa masih terdapat *gap* sebesar 11,14 poin atau sebesar 37,13% untuk mencapai nilai maksimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat temuan terkait kualitas pengukuran kinerja pada evaluasi akuntabilitas kinerja Kabupaten Empat Lawang antara lain:

1. Belum optimalnya pengukuran secara berkala baik di level pemerintah daerah maupun di setiap perangkat daerah. Kondisi ini menggambarkan bahwa proses pengukuran kinerja belum dilaksanakan secara konsisten, terstruktur, dan berkesinambungan.

Pengukuran kinerja seharusnya dilakukan pada periode tertentu untuk mengetahui perkembangan pencapaian sasaran, membandingkan target dengan realisasi, serta mengidentifikasi kendala sejak dini. Pengukuran sering kali lebih terfokus pada pemenuhan kebutuhan pelaporan dari pada menjadi bagian dari proses pengendalian dan perbaikan kinerja. Hasil pengukuran kinerja seharusnya digunakan untuk mengetahui keberhasilan

program, mengidentifikasi hambatan, serta menentukan langkah perbaikan. Namun, dalam praktiknya, hasil pengukuran belum selalu ditindaklanjuti dalam perencanaan maupun pelaksanaan program berikutnya. (Kemenpan RB, 2021);

2. Belum dilakukannya pengukuran secara berkala melalui aplikasi, baik di level pemerintah dan daerah maupun di level perangkat daerah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemanfaatan aplikasi sebagai instrumen pengukuran dan pemantauan kinerja belum berjalan secara optimal. Penginputan dan pemutakhiran data capaian kinerja belum dilakukan secara konsisten sesuai periode yang ditetapkan, sehingga data yang tersedia dalam aplikasi belum selalu menggambarkan perkembangan capaian kinerja secara terkini. Selain itu, belum seluruh indikator kinerja dapat dipantau secara optimal melalui aplikasi, serta masih terdapat keterbatasan dalam pemahaman dan kemampuan pengelola atau operator dalam memanfaatkan fitur aplikasi. Kondisi tersebut menyebabkan aplikasi belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen pengendalian kinerja, khususnya dalam mendeteksi secara dini adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi serta dalam memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dan tindak lanjut perbaikan kinerja (Kemenpan RB, 2021);
 3. Belum optimalnya pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses pengawasan dan evaluasi kinerja belum dilakukan secara menyeluruh dari tingkat pimpinan sampai dengan unit kerja pelaksana. Pemantauan seharusnya dilakukan secara berjenjang agar setiap tingkatan organisasi mengetahui perkembangan capaian kinerja unit di bawahnya, mengidentifikasi permasalahan, dan memastikan adanya tindak lanjut perbaikan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh belum konsistennya pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dari tingkat pimpinan sampai dengan unit pelaksana. Pemantauan belum sepenuhnya dilakukan secara rutin, terstruktur, dan terdokumentasi, serta hasil pengukuran capaian kinerja unit di bawah belum seluruhnya dianalisis dan ditindaklanjuti oleh unit atau pejabat pada tingkat di atasnya. Selain itu, keterkaitan antara capaian kinerja unit pelaksana dengan pencapaian sasaran pada tingkat yang lebih tinggi belum sepenuhnya dipantau secara memadai. Kondisi tersebut menyebabkan pimpinan belum memperoleh informasi yang tepat waktu dan komprehensif mengenai perkembangan capaian kinerja masing-masing unit, termasuk permasalahan atau potensi ketidaktercapaian target, sehingga tindakan korektif belum dapat dilakukan secara cepat dan tepat. (Kemenpan RB, 2021);
- Temuan berulang tersebut merujuk kepada hal yang sama yaitu terkait kualitas pengukuran kinerja

Kabupaten Empat Lawang baik di level pemerintah daerah maupun di level perangkat daerah belum sesuai dengan ketentuan. Sehubungan dengan hal di atas, pada tahun 2021,

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan kebijakan mengenai kualitas pengukuran kinerja bagi pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Di dalam lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 tahun 2021, Pengukuran Kinerja dikatakan sudah Efektif dan Efisien serta dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan apabila :

1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.

Pimpinan secara aktif terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam proses pengukuran capaian kinerja. Keterlibatan tersebut merupakan bagian penting dalam memastikan bahwa hasil pengukuran kinerja tidak hanya digunakan sebagai bahan pelaporan, tetapi benar-benar dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan organisasi. keterlibatan pimpinan sebagai

decision maker dalam pengukuran kinerja menjadi faktor penting dalam membangun manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil, meningkatkan akuntabilitas, serta memastikan bahwa setiap hasil pengukuran diikuti dengan tindakan perbaikan yang konkret dan berkelanjutan.

2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

Data kinerja yang dikumpulkan harus relevan dengan indikator, target, dan tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Relevansi data berarti bahwa data yang digunakan benar-benar menggambarkan kondisi dan capaian atas kinerja yang ingin diukur, sehingga dapat memberikan informasi yang tepat dalam menilai keberhasilan suatu program, kegiatan, maupun sasaran organisasi.

Dengan tersedianya data kinerja yang relevan, proses pengukuran kinerja tidak hanya menghasilkan angka capaian, tetapi juga menyediakan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh pimpinan dan Perangkat Daerah dalam melakukan evaluasi dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pengumpulan data yang relevan perlu dilakukan secara konsisten, terukur, dan berkelanjutan agar hasil pengukuran kinerja dapat menjadi dasar yang kuat dalam pengendalian, perbaikan kinerja, dan penyusunan perencanaan pada periode

berikutnya.

3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

Data kinerja yang dikumpulkan dikatakan mendukung capaian kinerja yang diharapkan apabila data tersebut tidak hanya tersedia sebagai bahan dokumentasi, tetapi mampu memberikan informasi yang diperlukan untuk mengetahui perkembangan dan tingkat pencapaian target kinerja.

Data yang dikumpulkan harus dapat digunakan untuk memantau apakah pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan sesuai dengan target serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Data kinerja yang mendukung capaian kinerja juga harus mampu menunjukkan hubungan antara pelaksanaan kegiatan dengan hasil yang ingin dicapai. Dengan adanya data yang memadai, Perangkat Daerah dapat mengetahui perkembangan capaian secara berkala, mengidentifikasi kesenjangan antara target dan realisasi, serta mengetahui faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat pencapaian kinerja.

4. Pengukuran Kinerja telah dilakukan secara berkala.

Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkala berarti proses pengukuran capaian kinerja dilaksanakan secara rutin dalam periode tertentu, tidak hanya dilakukan pada akhir tahun atau

ketika dibutuhkan untuk penyusunan laporan. Pengukuran secara berkala memungkinkan organisasi mengetahui perkembangan pencapaian target dari waktu ke waktu serta memastikan pelaksanaan program dan kegiatan tetap berada pada arah yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya, pengukuran kinerja secara berkala dapat dilakukan melalui periode bulanan, triwulanan, semesteran, atau periode lainnya sesuai dengan karakteristik indikator dan kebutuhan organisasi. Hasil pengukuran setiap periode kemudian dapat digunakan untuk melihat perkembangan capaian, melakukan evaluasi, serta menentukan tindak lanjut yang diperlukan.

5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

Pemantauan pengukuran capaian kinerja secara berjenjang berarti setiap tingkatan organisasi memiliki tanggung jawab untuk memantau dan menelaah capaian kinerja pada unit kerja yang berada di bawah koordinasinya. Pemantauan dilakukan mulai dari tingkat pimpinan tertinggi, perangkat daerah, bidang atau bagian, hingga pelaksana, sesuai dengan struktur dan kewenangan masing-masing.

Pelaksanaan pemantauan secara berjenjang penting untuk

memastikan bahwa capaian kinerja pada setiap unit kerja selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Dengan mekanisme ini, informasi mengenai capaian kinerja dapat mengalir dari tingkat pelaksana kepada tingkat yang lebih tinggi, sementara arahan dan tindak lanjut dapat diberikan secara sistematis dari pimpinan kepada unit kerja di bawahnya.

6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Pengumpulan data kinerja yang telah memanfaatkan Teknologi Informasi melalui aplikasi menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, ketepatan, dan keterlacakan dalam proses pengelolaan data kinerja.

Penggunaan aplikasi memungkinkan data kinerja dikumpulkan secara lebih terstruktur dan terintegrasi, sehingga memudahkan Perangkat Daerah dalam menyampaikan, memperbarui, memantau, dan mengelola data capaian kinerja.

Pemanfaatan aplikasi juga dapat mengurangi ketergantungan pada proses pengumpulan data secara manual yang berpotensi menimbulkan keterlambatan, kesalahan pencatatan, duplikasi data, maupun kesulitan dalam melakukan penelusuran dokumen pendukung. Data yang dimasukkan ke dalam aplikasi dapat terdokumentasi secara

lebih sistematis dan dapat digunakan sebagai bahan dalam proses pengukuran serta evaluasi kinerja.

7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Pengukuran capaian kinerja yang telah memanfaatkan Teknologi Informasi melalui aplikasi menunjukkan bahwa proses pengukuran kinerja telah diarahkan untuk dilaksanakan secara lebih sistematis, terintegrasi, efektif, dan efisien. Penggunaan aplikasi memungkinkan proses pengukuran dilakukan berdasarkan data dan indikator kinerja yang telah ditetapkan, sehingga capaian kinerja dapat dihitung dan dipantau secara lebih terstruktur.

Pemanfaatan aplikasi juga memberikan kemudahan dalam membandingkan target dengan realisasi kinerja. Data yang telah dimasukkan dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian masing-masing indikator secara lebih cepat dan akurat. Dengan demikian, aplikasi tidak hanya berfungsi sebagai tempat memasukkan data, tetapi juga menjadi instrumen untuk membantu proses analisis dan pemantauan capaian kinerja.

Dari kondisi pengukuran kinerja Kabupaten Empat Lawang saat ini, ditemukan beberapa potensi yang dapat dijadikan modal bagi Peningkatan Kualitas Pengukuran Kinerja Kabupaten

Empat Lawang pada Pelaksanaan RPJMD 2025-2029. Potensi yang ditemukan antara lain:

- a. Adanya pedoman Pengukuran Kinerja melalui terbitnya Peraturan Menteri PANRB nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang mana di dalam peraturan tersebut, terdapat kriteria-kriteria pengukuran kinerja dikatakan sudah efektif dan efisien, salah satunya adalah pengukuran telah dilakukan secara berkala dan telah memanfaatkan teknologi informasi (Apalikasi), serta melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Sebagai salah satu faktor penentu dasar kualitas pengukuran kinerja yang dirumuskan/ ditetapkan peraturan tersebut diharapkan dapat menjadi modal bagi Pemerintah Kabupaten Empat Lawang dalam melakukan pengukuran kinerja secara berkala melalui aplikasi dan dilakukan secara berjenjang;
- b. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Empat Lawang tahun 2025-2029 yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Empat Lawang nomor 3 Tahun 2023, Perencanaan kinerja telah dilaksanakan secara berkualitas, yang ditunjukkan dengan indikator kinerja yang telah memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-*

bound). Perencanaan yang berkualitas tersebut menjadi landasan penting dalam mewujudkan pengukuran kinerja yang berkualitas. Hal ini dapat menjadi modal bagi perwujudan pengukuran kinerja yang efektif dan efisien yang didukung oleh perencanaan kinerja yang baik, terukur, relevan, dan berorientasi pada pencapaian hasil;

- c. Progres Nilai Komponen Pengukuran Kinerja sebagai salah satu dari komposit nilai SAKIP secara keseluruhan perlahan mulai menunjukkan tren positif, yang mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan kualitas pengukuran kinerja dari tahun ke tahun, hanya masih perlu dilakukan intervensi lebih mendalam kepada Perangkat Daerah yang nilai pengukuran kinerjanya masih di bawah rata-rata nilai pengukuran kinerja Perangkat Daerah secara keseluruhan.

Alternatif Pilihan Kebijakan

Berdasarkan pendekatan *Evidence-Based Policy Making* (EBPM) dengan memanfaatkan data dan bukti empirik dari evaluasi SAKIP sebelumnya untuk menentukan intervensi yang paling efektif dalam Meningkatkan Kualitas Pengukuran Kinerja Kabupaten Empat Lawang pada Pelaksanaan RPJMD 2025-2029, maka dilakukan perumusan alternatif kebijakan untuk mewujudkan hal tersebut. Alternatif Pertama adalah kebijakan berupa Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan

kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang dengan Bappeda selaku koordinator perencanaan dan pengukuran kinerja agar dilakukannya pengukuran kinerja secara berkala melalui aplikasi dan dilakukan secara berjenjang dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan benar-benar menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan Pembangunan tahunan (RKPD dan RENJA) Sehingga dokumen perencanaan pembangunan tahunan dalam pelaksanaan RPJMD periode 2025-2029 benar-benar sudah memanfaatkan hasil dari pengukuran kinerja yang telah dilaksanakan.

Kelebihan dari kebijakan ini adalah memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pengukuran kinerja daerah, karena jika pengukuran kinerja dilakukan secara berkala melalui aplikasi dan dilakukan secara berjenjang dapat dipastikan pengukuran kinerja bisa menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien, dan menciptakan dampak nyata bagi masyarakat Kabupaten Empat Lawang. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada pemahaman teknis, koordinasi yang solid, dukungan data dan informasi terkait perencanaan pembangunan, serta komitmen kuat dari semua pihak terkait.

Alternatif Kedua, kebijakan berupa Peraturan Bupati Kabupaten

Empat Lawang tentang pemberian *reward* dan *punishment* bagi Perangkat Daerah dengan nilai SAKIP Komponen Pengukuran Kinerja tertinggi dan terendah. Kebijakan ini dapat meningkatkan komitmen kepala perangkat daerah dalam upaya meningkatkan kualitas pengukuran kinerja yang nantinya akan dapat meningkatkan nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah.

Kelebihan kebijakan ini adalah mampu membangkitkan motivasi atau semangat perangkat daerah dalam upaya meningkatkan kualitas pengukuran kinerja, serta mendorong tanggung jawab dan peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Akan tetapi kekurangannya, kebijakan ini tidak dapat dimulai segera, dikarenakan penyusunan produk hukum daerah dalam bentuk Peraturan Kepala Daerah dalam hal ini Peraturan Bupati Empat Lawang membutuhkan waktu yang cukup lama terkait alur atau proses penetapannya yang melibatkan banyak pihak seperti harmonisasi dengan kementerian hukum dan ham serta biro hukum provinsi sumatera selatan.

Alternatif ketiga, kebijakan berupa Surat Keputusan Bupati pembentukan tim kerja yang terdiri dari ASN Bappeda diantaranya perencana, analis kebijakan dan pelaksana di Bappeda dengan melibatkan ASN Perencana lintas Perangkat Daerah khususnya yang memiliki keterhubungan langsung dengan pengukuran kinerja, diperkuat dengan

tim ahli dari akademisi dan tenaga ahli dari kementerian terkait. Adapun tugas tim kerja sebagaimana dimaksud adalah Mengukur dan menganalisis pencapaian kinerja, Mengidentifikasi masalah dan hambatan, Melakukan evaluasi kinerja secara berkala, Menyusun laporan hasil pengukuran kinerja, Memberikan rekomendasi perbaikan serta Memantau tindak lanjut hasil evaluasi.

Kelebihan kebijakan ini adalah dapat menciptakan kolaborasi yang kuat. Dimana dengan melibatkan ASN lintas perangkat daerah dan tim ahli eksternal (akademisi dan kementerian terkait) akan memperkuat pengukuran kinerja yang efektif dan efisien. Adapun tantangan yang mungkin dihadapi jika kebijakan ini dilaksanakan dapat menimbulkan ketergantungan pada tim ahli. Meskipun melibatkan tim ahli memberikan nilai tambah, ketergantungan berlebihan pada tenaga eksternal berpotensi mengurangi kemandirian daerah dalam jangka panjang. Selain itu koordinasi yang melibatkan banyak pihak membutuhkan lebih banyak waktu dan sumber daya.

Dalam menganalisis prioritas dari alternatif kebijakan, telah dilakukan penilaian skoring 1-10 dengan 5 kriteria masing-masing sebagai berikut:

1) Kriteria 1 (K1), terkait Kesesuaian dengan Regulasi (Seberapa baik kebijakan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait evaluasi AKIP, seperti PermenPAN-RB No. 88 Tahun 2021);

- 2) Kriteria 2 (K2), terkait waktu pelaksanaan kebijakan (apakah dapat dilaksanakan segera);
- 3) Kriteria 3 (K3), terkait dampak terhadap kualitas SAKIP (seberapa besar kebijakan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas SAKIP Pemerintah Daerah);
- 4) Kriteria 4 (K4), implementabilitas di lingkup Perangkat Daerah (apakah kebijakan ini mudah diterapkan dan dapat dilakukan oleh Perangkat Daerah);
- 5) Kriteria 5 (K5), keberlanjutan dan jangka panjang (apakah kebijakan ini dapat bertahan dalam jangka panjang dan terus memberikan manfaat bagi sistem akuntabilitas kinerja).

Adapun penilaian skoring dilakukan oleh *keyperson* di lingkungan Pemerintah Kabupaten Empat Lawang yaitu: Pejabat Esselon II, Esselon III, dan Fungsional Perencana, Fungsional auditor serta fungsional Analisis Kebijakan yang terkait dengan evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Skoring Alternatif Kebijakan

Aternatif Kebijakan	K1	K2	K3	K4	K5	Skor Total
Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang dengan Supplis sebagai koordinator perencanaan dan pengukuran kinerja agar dilaksanakannya pengukuran kinerja secara berkala melalui aplikasi dan dilakukan secara langsung dengan berdasarkan kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan konsep baru menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan Pembangunan tahunan (RKPD dan RENCANA).	10	10	10	10	9	49
Peraturan Bupati Kabupaten Empat Lawang tentang pemberian reward dan punishment bagi Perangkat Daerah dengan nilai SAKIP Komponen Pengukuran Kinerja tertinggi dan terendah.	8	8	9	9	10	44
Surat Keputusan Bupati penunjukan tim kerja yang terdiri dari ASN Bappeda ditugaskan perencanaan, analisis kebijakan dan pelaksana di Bappeda dengan melibatkan ASN Perencana Intan Perangkat Daerah klasifikasi yang memiliki keterhubungan langsung dengan pengukuran kinerja, diperkuat dengan tim ahli dari akademisi dan tenaga ahli dari kementerian terkait. Adapun tugas tim kerja sebagaimana dimaksud adalah Mengukur dan menganalisis pencapaian kinerja, Mengidentifikasi masalah dan hambatan, Melakukan evaluasi kinerja secara berkala, Menyusun laporan hasil pengukuran kinerja, Memberikan rekomendasi perbaikan serta Memantau tindak lanjut hasil evaluasi.	10	9	10	8	8	45

Sumber: Hasil Analisis 2026

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis skoring di atas, Alternatif kebijakan berupa Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang dengan Bappeda selaku koordinator perencanaan dan pengukuran kinerja agar dilakukannya pengukuran kinerja secara berkala melalui aplikasi dan dilakukan secara berjenjang dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan benar-benar menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan Pembangunan tahunan (RKPD dan RENJA) adalah kebijakan dengan skor tertinggi dibandingkan 2 alternatif kebijakan lainnya.

Sehubungan dengan kebijakan ini cukup melalui Surat Edaran Sekretaris Daerah, yang tentu saja tidak membutuhkan waktu yang lama dalam penerbitannya, kebijakan ini dapat segera diimplementasikan. Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang memiliki peran penting dalam memperkuat pelaksanaan pengukuran kinerja secara terarah, berkala, dan berjenjang. Melalui surat edaran tersebut, seluruh Perangkat Daerah diarahkan untuk melaksanakan pengukuran kinerja melalui aplikasi yang telah ditetapkan, dengan Bappeda sebagai koordinator dalam pelaksanaan perencanaan dan pengukuran kinerja.

Pelaksanaan pengukuran kinerja secara berkala dan berjenjang menjadi penting untuk memastikan bahwa capaian kinerja setiap Perangkat Daerah dapat dipantau secara konsisten, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, pengukuran yang dilakukan secara berkesinambungan dapat memberikan informasi yang objektif mengenai tingkat pencapaian target, permasalahan atau hambatan yang dihadapi, serta kebutuhan tindak lanjut dan perbaikan kinerja.

Hal yang tidak kalah penting adalah hasil pengukuran kinerja tersebut benar-benar dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan tahunan, khususnya RKPD dan Renja Perangkat Daerah. Dengan demikian, proses perencanaan tidak hanya berorientasi pada penyusunan target dan program, tetapi juga memperhatikan hasil capaian kinerja pada periode sebelumnya. Pemanfaatan hasil pengukuran kinerja dalam penyusunan perencanaan akan mendorong terwujudnya perencanaan yang lebih berbasis hasil, tepat sasaran, dan responsif terhadap permasalahan pembangunan.

Rekomendasi Kebijakan

Penulis merekomendasikan kebijakan berupa Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang dengan Bappeda selaku koordinator perencanaan dan pengukuran kinerja agar dilakukannya pengukuran kinerja

secara berkala melalui aplikasi dan dilakukan secara berjenjang dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan benar-benar menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan Pembangunan tahunan (RKPD dan RENJA). Dengan adanya kebijakan tersebut, diharapkan terbentuk keterkaitan yang kuat antara perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan tindak lanjut kinerja. Hasil pengukuran kinerja tidak berhenti sebagai data atau laporan, tetapi menjadi bahan penting dalam menentukan arah kebijakan, penyempurnaan program dan kegiatan, penetapan target berikutnya, serta peningkatan kualitas pembangunan daerah secara berkelanjutan.

Kebijakan tersebut dapat segera diimplementasikan dan dilaksanakan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan selaku penanggung jawab komponen penilaian evaluasi SAKIP bagian perencanaan dan pengukuran, dapat bertindak sebagai inisiator perumusan/penyusunan konsep sekaligus koordinator dalam implemementasi Surat Edaran Sekretaris Daerah ini.

Dengan adanya Surat Edaran Sekretaris Daerah tentang pengukuran kinerja secara berkala melalui aplikasi dan dilakukan secara berjenjang dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri

PANRB nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan benar-benar menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan Pembangunan tahunan (RKPD dan RENJA), diharapkan semakin terarahnya pelaksanaan pengukuran kinerja pada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang. Pengukuran kinerja telah didorong untuk dilaksanakan secara berkala, terukur, dan berjenjang melalui aplikasi yang telah ditetapkan, dengan Bappedalitbang berperan sebagai koordinator dalam memastikan keterkaitan antara proses perencanaan dan pengukuran kinerja.

Selain itu, hasil pengukuran kinerja mulai ditempatkan sebagai salah satu dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan tahunan, baik RKPD maupun Renja Perangkat Daerah. Dengan demikian, penyusunan perencanaan tidak hanya didasarkan pada rencana atau target yang akan dicapai, tetapi juga mempertimbangkan hasil evaluasi atas pelaksanaan dan capaian kinerja pada periode sebelumnya. Hal ini mendorong terwujudnya kesinambungan antara hasil kinerja dengan perencanaan pembangunan pada periode berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansah, (2026). *Wawancara dengan ,
Ardiansah, S.Kom Perencana
Ahli Madya Perencana Ahli
Muda BAPPEDA Kabupaten*

- Empat Lawang, Kasubbid
Perencanaan (2016 - 2021),
Kemenpan RB. (2021). *Peraturan
Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara Dan
Reformasi Birokrasi Republik
Indonesia Nomor 88 Tahun
2021 Tentang Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah.*
- Kemenpan RB. (2026). *Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP)
Kabupaten Empat Lawang
Tahun 2025.*
- Kemenpan RB. (2025). *Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP)
Kabupaten Empat Lawang
Tahun 2024.*
- Kemenpan RB. (2024). *Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah
(AKIP) Kabupaten Empat Lawang
Tahun 2023.*
- Latief, Hendrik. Dkk (2023). *Akuntabilitas
Kinerja Instansi
Pemerintah Pada
Pemerintah Kabupaten Paser.*
[https://journalpublicuho.uho.ac.
Id/index.php/journal/article/do
wnload/83/62](https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/article/download/83/62), diakses 29 Mei
2024.
- Mayasari, Riana. (2021). *Buku Monograf
Indikator Kinerja Pemerintah
Daerah Dan Model
Penilaiannya.* Sleman.
Deepublish
- Perpres. (2014). *Peraturan Presiden
(Perpres) Nomor 29 Tahun 2014
tentang Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi
Pemerintah.* [https://peraturan.bp
k.go.id/Details/41515/perpres-
no-29-tahun-2014](https://peraturan.bp
k.go.id/Details/41515/perpres-
no-29-tahun-2014)
- Putri Anggraini, Dwi. (2026).
Wawancara, dengan Dwi Putri
Anggaraini, Auditor Pratama
Inspektorat Kabupaten
Empat Lawang (Anggota Tim
Evaluasi SAKIP Perangkat
Daerah).
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja
Sektor Publik* (Edisi ke-3,
Cetakan ke-1). Yogyakarta: Unit
Penerbit dan Percetakan Sekolah
Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen
Kinerja.* Manado: Universitas
Sam Ratulangi Press.
- Rusdiana, A, & Nasihudin. (2018).
*Akuntabilitas Kinerja dan
Pelaporan Penelitian.* Bandung:
Tresna Bhakti Press Bandung
- Sari, Puspa (2026) Wawancara dengan
Kabupaten Empat Lawang,
Kabid Perencanaan, Pengendalian,
Evaluasi dan Pelaporan (2017-
2023).