



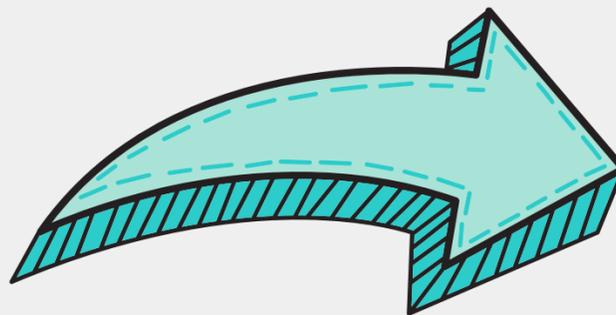
Strategi Jitu Tindakan Lanjut LHE AKIP 2024

DEFINISI

Perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungwaban secara periodik

Berapa
ANGGARAN
yang telah dan
akan
dihabiskan

Berubah Menjadi



berapa besar kinerja
yang dihasilkan dan
kinerja tambahan yang
diperlukan, agar tujuan
yang telah ditetapkan
dapat dicapai pada
akhir periode
perencanaan



TUJUAN EVALUASI DAN RUANG LINGKUP

ASSEST

Mendapatkan informasi perkembangan atas pelaksanaan kebijakan SAKIP, dengan menggunakan sejumlah metode dan tools yang sesuai dengan Permenpan 88/2021 ttg Evaluasi AKIP

ASSIST

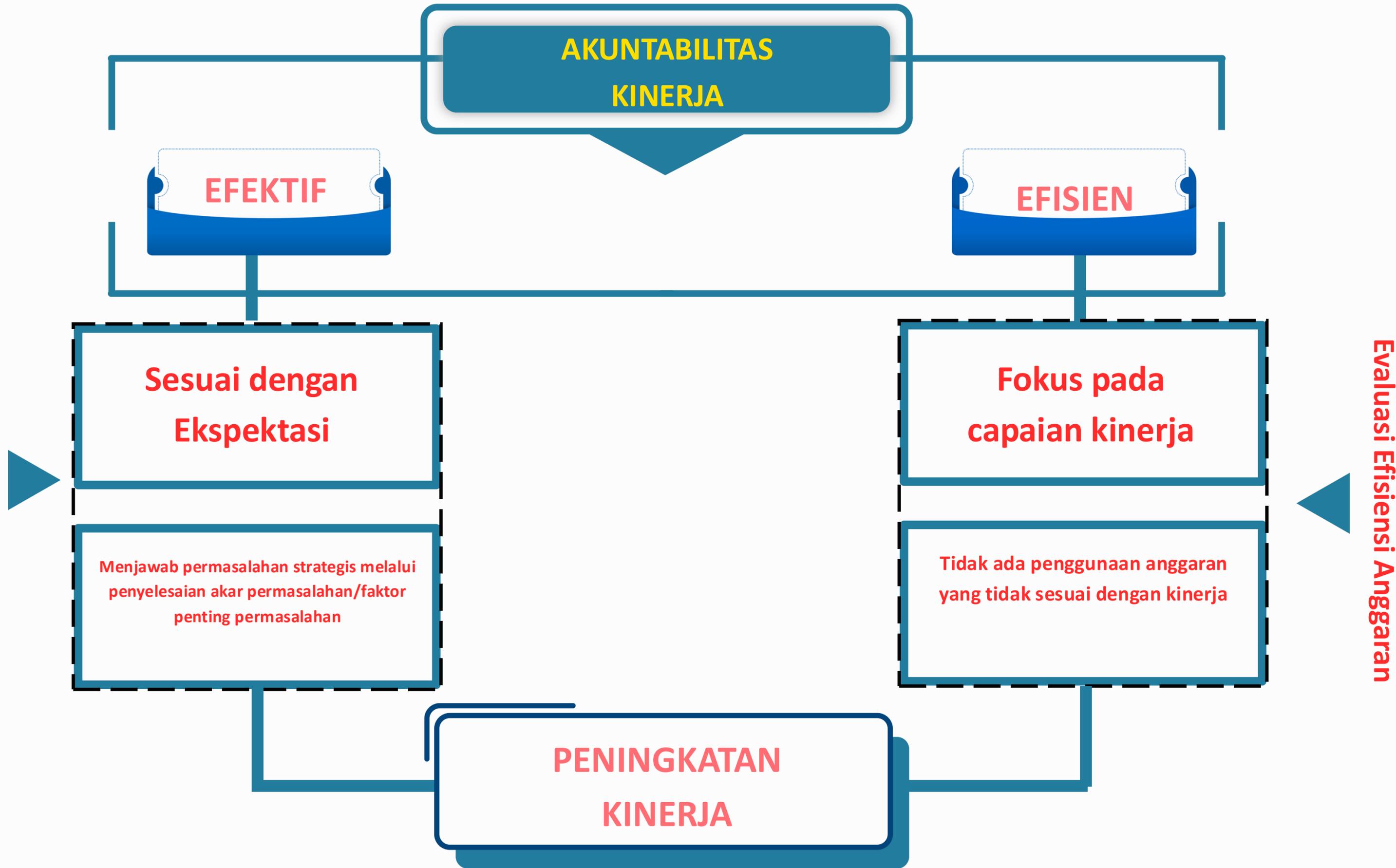
Memberikan rekomendasi dan saran perbaikan agar manajemen kinerja pada suatu instansi mengalami perbaikan.

SCOPE

Evaluasi kepada instansi yang menyerahkan Laporan kinerja tahunan (K/L) atau LPPD (Pemda) dengan memotret di tingkat instansi dan pengambilan sampel unit kerjanya

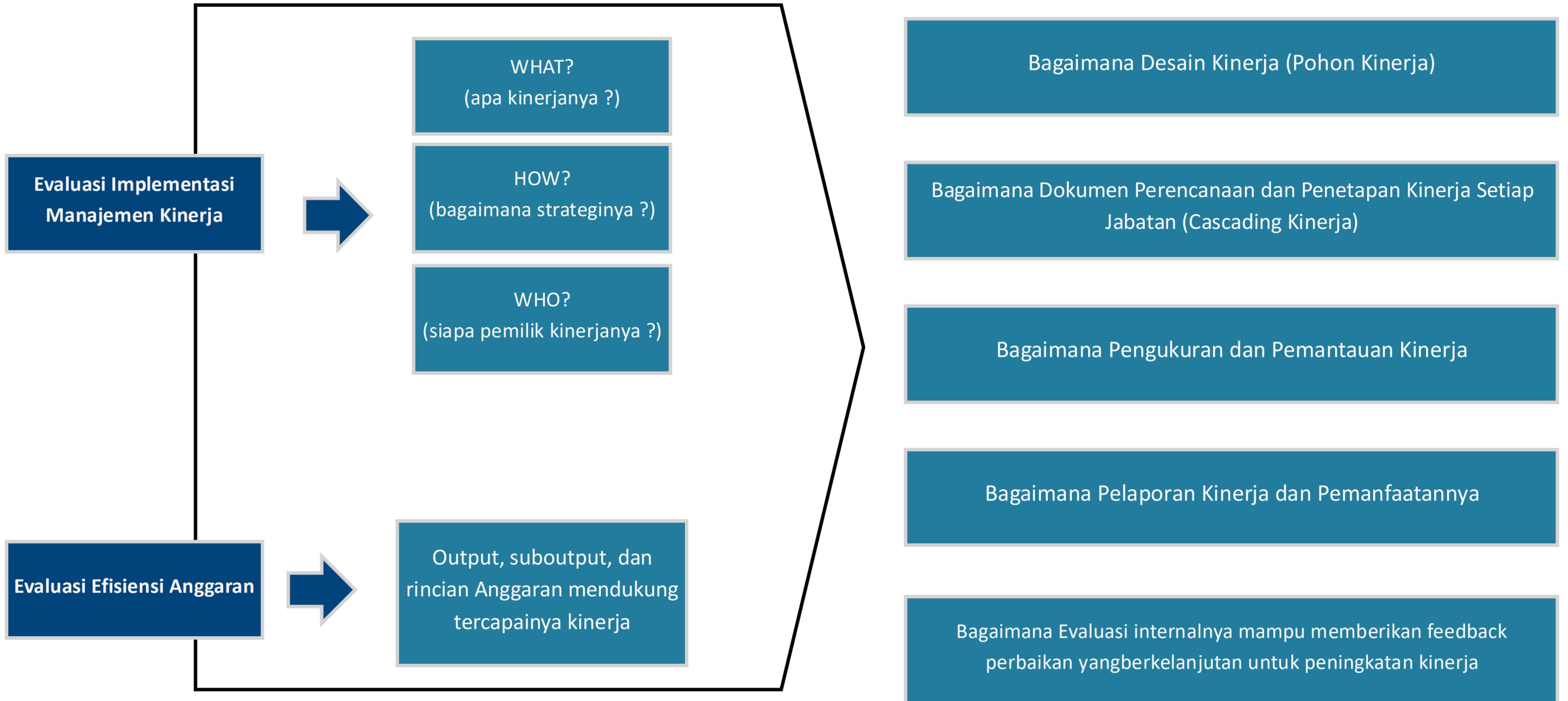


Evaluasi Implementasi Manajemen Kinerja



Evaluasi Efisiensi Anggaran

Ikhstisar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja



01 - PERENCANAAN KINERJA

- Ukuran kinerja / indikator belum sepenuhnya SMART-C
- Metode pengukuran kinerja belum menyajikan informasi kinerja yang real time, bersifat kuantitatif, menunjukkan adanya dialog kinerja
- belum menggunakan dan/atau pemanfaatan IT dalam melakukan pemantauan dan pengukuran kinerja belum optimal

03 - PELAPORAN KINERJA

- Masih ditemukan tujuan dan sasaran baik itu di level instansi dan unit kerja yang belum berorientasi hasil
- Penjenjangan kinerja belum sepenuhnya berprinsip pada model logis
- Belum menyusun rencana aksi sebagai bagian untuk memastikan bahwa aksi/aktivitas yang akan dilakukan benar menunjang pencapaian kinerja
- Penetapan target belum cukup challenging

02 - PENGUKURAN KINERJA

- ketajaman, konsistensi dan kelengkapan analisa atas laporan kinerja belum baik
- pemanfaatan dari pelaporan untuk perbaikan kinerja belum signifikan

04- EVALUASI KINERJA

- Pencapaian kinerja merupakan bentuk penilaian bahwa model SAKIP dilakukan dengan optimal. hal ini biasanya dibarengi dengan adanya inovasi/praktik baik serta komitmen pimpinan yang dapat berupa program unggulan yang tepat dalam mencapai pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat

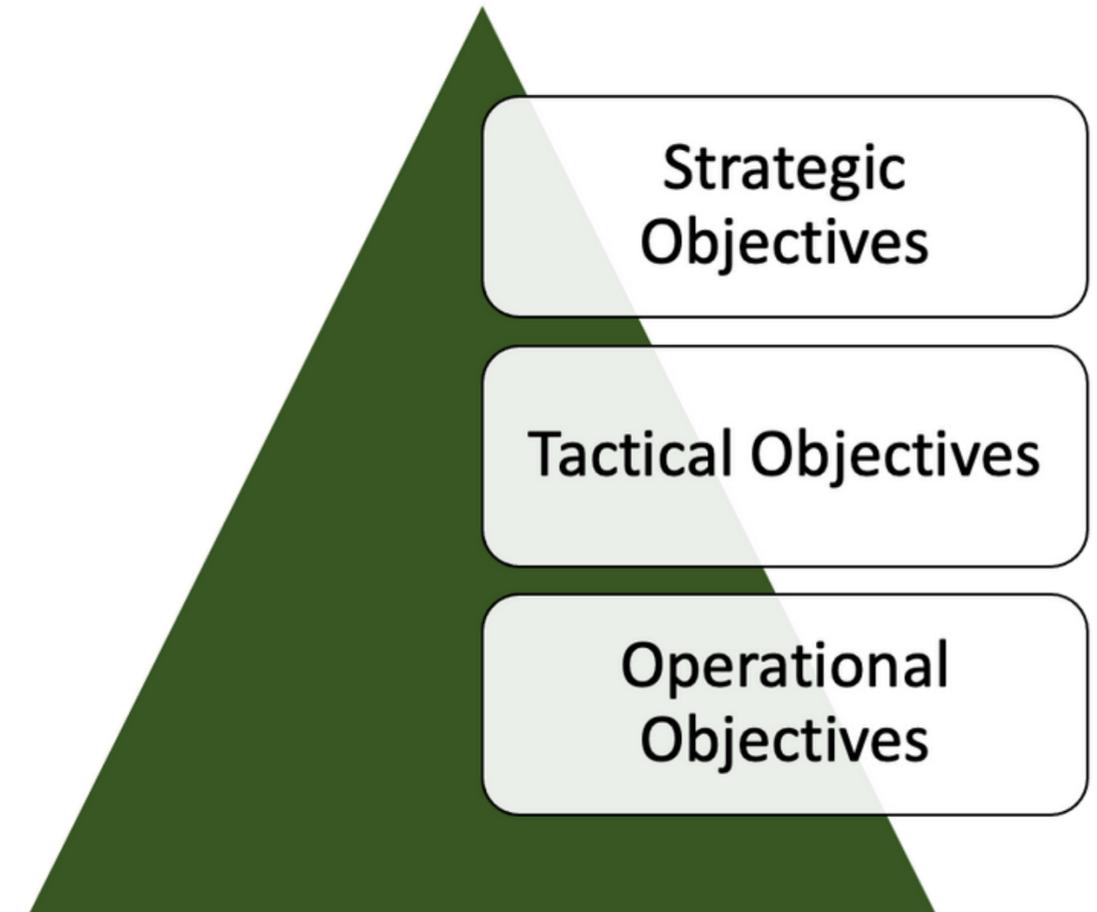
03 - PELAPORAN KINERJA

- Kualitas dari evaluasi internal yang dilakukan oleh APIP belum optimal
- tingkat kepatuhan dari unit kerja untuk menindaklanjuti hasil evaluasi oleh APIP belum baik

05 - CAPAIAN KINERJA

PERENCANAAN KINERJA

Perlunya kemampuan untuk menentukan mana yang merupakan kinerja **yang sesuai dengan level** dan membedakan dengan cara (kerja) untuk mencapai kinerja



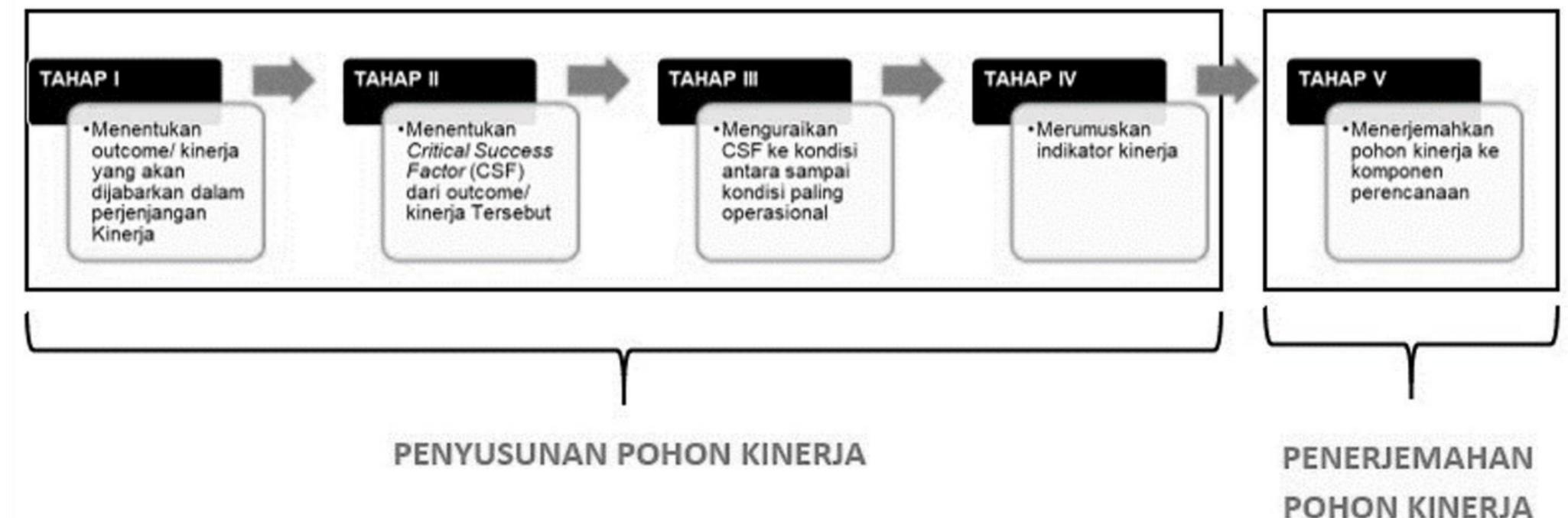
- SO --> berupa hasil (*result*) yang harus diwujudkan oleh sebuah organisasi. Biasanya *statement*-nya menggambarkan perubahan kondisi suatu masyarakat menjadi lebih baik
- TO --> biasanya berupa efektivitas/hasil dari sebuah program.
- OO --> berisi *accomplishment* suatu kegiatan/aktivitas

PENJENJANGAN KINERJA

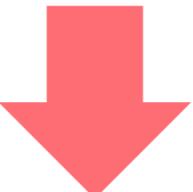
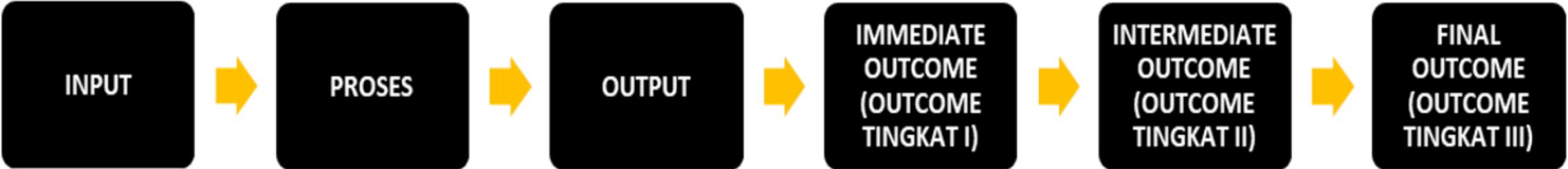
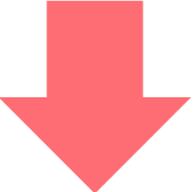
Menyusun perencanaan kinerja dengan logis, memiliki log frame dari level kabupaten, hingga ke seluruh perangkat daerah atau level terkecil organisasi

memasukan program-program prioritas yang dirasa memiliki keselarasan dengan penyelesaian isu strategis daerah

melakukan perencanaan kinerja yang kolaboratif, artinya mampu mengidentifikasi peran dari berbagai OPD untuk mencapai shared outcome

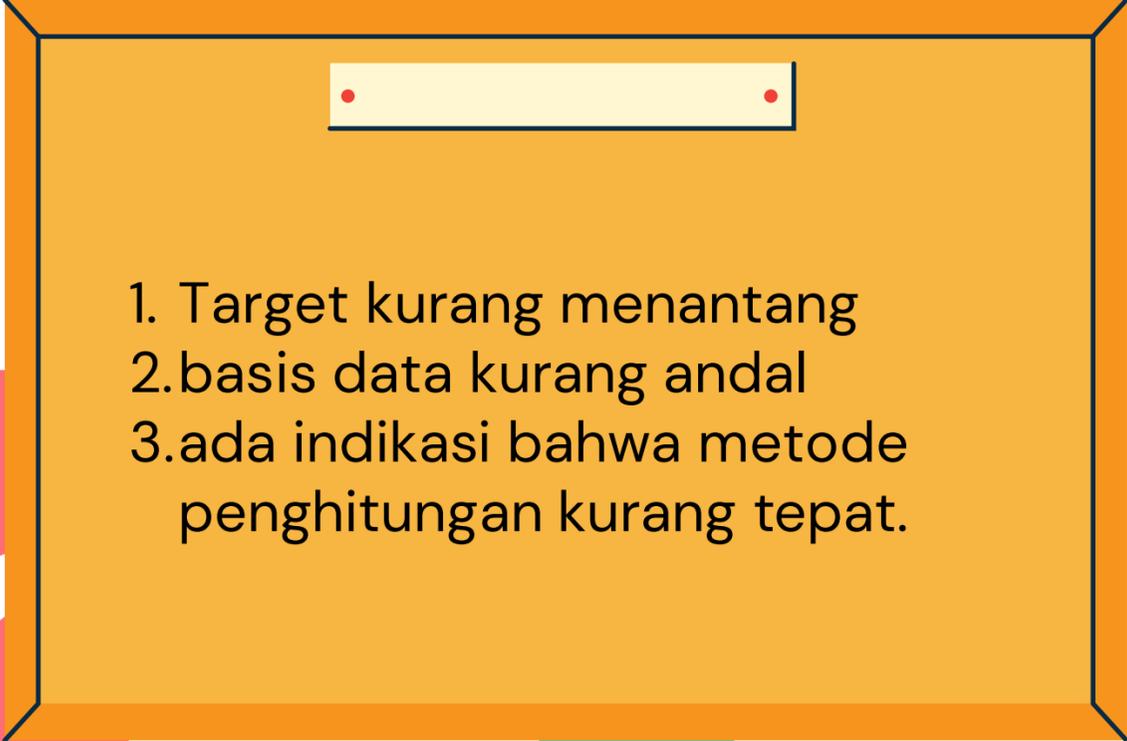


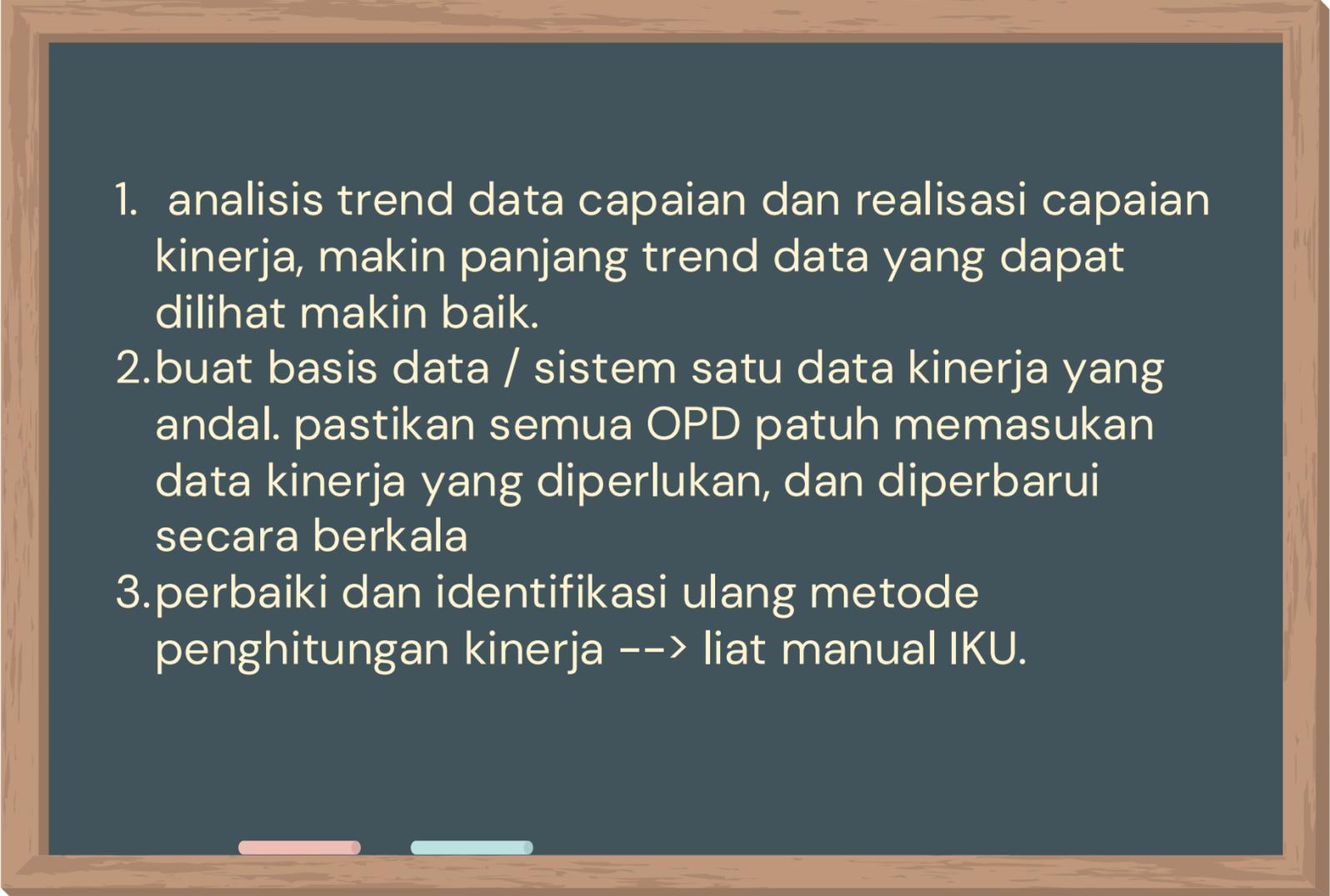
Model Logis



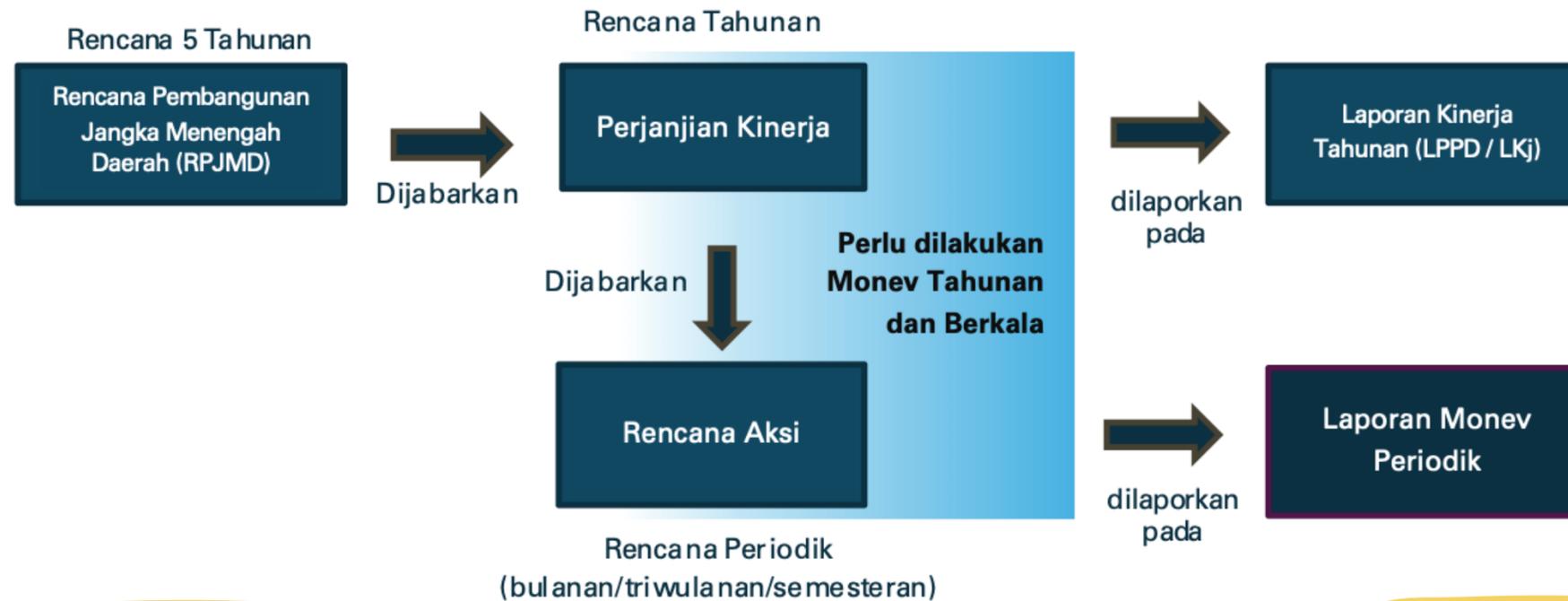
PENETEPAN TARGET KINERJA

berdasarkan telaahan, terkait bagaimana target ditetapkan maka ada beberapa catatan dan rekomendasi yang perlu segera ditindaklanjuti

- 
1. Target kurang menantang
 2. basis data kurang andal
 3. ada indikasi bahwa metode penghitungan kurang tepat.

- 
1. analisis trend data capaian dan realisasi capaian kinerja, makin panjang trend data yang dapat dilihat makin baik.
 2. buat basis data / sistem satu data kinerja yang andal. pastikan semua OPD patuh memasukan data kinerja yang diperlukan, dan diperbarui secara berkala
 3. perbaiki dan identifikasi ulang metode penghitungan kinerja --> liat manual IKU.

PENGUKURAN KINERJA



Dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan, melakukan dialog kinerja, perbaikan kinerja untuk periode berikutnya, dan sarana untuk memberikan reward atau punishment.

Siapa

- melakukan pengisian : pemilik kinerja atau pihak yang melaksanakan program/kegiatan
- Melakukan evaluasi : Bappeda (Pemda) dan Masing-masing PD
- Melakukan Reviu : Inspektorat (Pemda)
- menyusun laporan kinerja tahunan : Bagian organisasi (pemda) & Masing-masing PD

Darimana

- hasil perhitungan oleh BPS atau pihak lain yang kredibel untuk menghasilkan data kinerja, atau
- hasil identifikasi mandiri dari masing-masing PD

Bagaimana

- metode pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui sistem informasi monev atau dalam bentuk pertemuan rutin yang dikoordinasikan oleh Bappeda

INDIKATOR BERORIENTASI HASIL DAN SMART-CUKUP

Indikator kinerja yang digunakan harus mampu menggambarkan kondisi ketercapaian sasaran strategis sesuai dengan level kinerjanya.

S Indikator kinerja harus memberikan informasi yang spesifik tentang hasil atau capaian kinerja (Tujuan/Sasaran/Outcomes), dan tidak berdwimakna.

R Indikator kinerja harus terkait langsung (sedekat mungkin) dengan apa yang akan diukur (kondisi yang akan diukur)

M Indikator kinerja harus dapat diukur secara obyektif; Jika ada dua pihak atau lebih yang mengukur dengan indikator kinerja tersebut, simpulannya sama.

T Indikator yang disusun mempertimbangkan periode waktu dalam pencapaiannya

A Indikator yang disusun juga harus realistis atau yang bisa diraih sesuai dengan tupoksi dan kewenangan dari organisasi.

C Indikator yang disusun mampu menggambarkan dengan utuh ketercapaian kondisi yang diinginkan. Tidak berlebihan dan tidak kurang.



MANUAL IKU

Pastikan Manual IKU telah sampai dimiliki sampai ke level eselon 3 atau Jafung Madya

Manual IKU perlu disusun dengan memuat hal-hal sebagai berikut :

Tujuan/sasaran	Indikator Kinerja	Formula indikator	Metodologi	Sumber data
(sudah jelas)	(sudah jelas)	(Berisi rumus atau cara penghitungan)	(berisi bagaimana atau kapan data kinerja dan diolah)	(berisi dari mana data diambil)
Meningkatnya produksi dan produktivitas pertanian	1.Jumlah produksi tanaman pangan (ton/tahun) 2.Jumlah Produktivitas tanaman pangan (kuintal-GKG/Ha)	(Produksi padi pada tahun n – produksi padi tahun n-1 / Produksi padi tahun n-1) x 100	Data kinerja dikumpulkan melalui kegiatan Survei Pertanian dan Survei Ubinan. Informasi terkait luas tanam, luas rusak (puso) dan luas panen dikumpulkan melalui Survei Pertanian oleh dinas pertanian survei dilakukan secara bulanan. Sedangkan data produktivitas dikumpulkan melalui Survei Ubinan yang dilakukan oleh dinas pertanian dan koordinator statistik kecamatan. Waktu pelaksanaan survei dilakukan disesuaikan pada saat panen	1.Dinas Pertanian 2.BPS

PELAPORAN KINERJA

Pelaporan kinerja ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja Pemda dan unit kerja dalam satu tahun anggaran yang dikaitkandengan proses pencapaian tujuan, sasaran dan target organisasi

Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;

Membandingkan antara capaian dan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;

Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar internasional (jika ada);

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

- Isi laporan yang baik dalam penyusunan LAPKIN mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - Relevansi, yaitu berisi informasi yang relevan dengan pencapaian kinerja;
 - Keakuratan, yaitu penyajian LAPKIN bebas dari kesalahan perhitungan;
 - Konsistensi, yaitu menyajikan informasi-informasi yang konsisten antara bagian satu dengan bagian lainnya;
 - Verifiabilitas, yaitu informasi yang disajikan dalam LAPKIN dapat diverifikasi dan ditelusuri dengan data pendukung;
 - Bahasa, susunan kalimat serta struktur yang mudah dimengerti; dan
 - Tepat waktu, yaitu LAPKIN disampaikan tepat waktu sehingga dapat digunakan untuk bahan pengambil keputusan.

PELAPORAN KINERJA

Catatan Laporan Kinerja

kurangnya Ketajaman atau kedalaman dalam membuat analisa.

minimnya informasi tentang program unggulan yang diusung (inovasi)

minimnya informasi atas cross cutting dengan OPD lain untuk menambah kekayaan dalam melakukan analisa ketercapaian kinerja.

Rekomendasi

penambahan informasi yang mendalam, seperti perbandingan dengan data kinerja kab/ kota tetangga, perbandingan dengan data nasional jika ada

tambahkan informasi tentang keberadaan program unggulan bila ada

tambahkan informasi crosscutting apabila ada kinerja yang pencapaian kinerjanya merupakan share outcome

Evaluasi Internal

1. Tim evaluasi bisa melibatkan dari unit kerja lain, dengan catatan APIP tetap menjadi koordinator dan Penanggung jawab evaluasi.
2. selalu gunakan mekanisme panel yang berimbang demi menjaga kualitas hasil evaluasi

Menilai SAKIP mulai dari komponen Perencanaan, Pengukuran, Pelaporan hingga evaluasi internal

Dilaksanakan sesuai dengan kebijakan evaluasi SAKIP yang merupakan turunan dr Permenpan 88/2021 dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi

Outputnya berupa LHEI yang berisi nilai, temuan/catatan dan rekomendasi perbaikan

harus dijadikan dasar perbaikan perencanaan periode berikutnya

Tujuan Evaluasi

Assist



Memberikan saran perbaikan atas pelaksanaan kebijakan SAKIP

Assesst



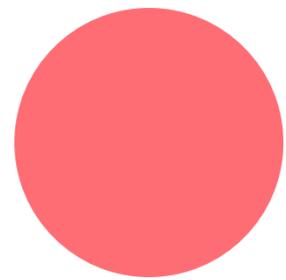
Memberikan penilaian atas perkembangan pelaksanaan kebijakan SAKIP



Bobot Nilai Akuntabilitas Kinerja

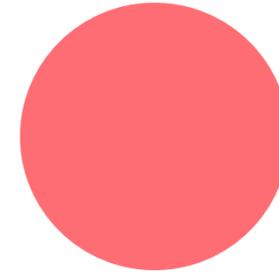
Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan	Sub-Komponen 2 Kualitas	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

CATATAN UMUM YANG PERLU DIPERHATIKAN ATAS HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA



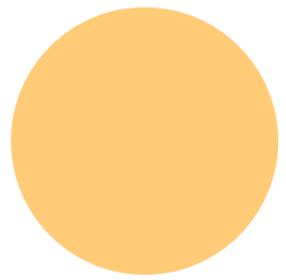
KUALITAS TUJUAN-SASARAN DAN INDIKATOR

Untuk yang ingin meraih predikat BB ke atas tentunya urusan kualitas sasaran dan indikator terutama di level pemda dan ES 2 tidak adalagi catatan



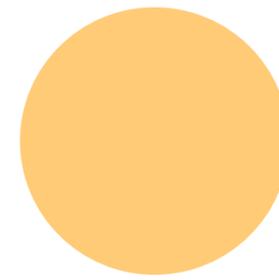
PEMANFAATAN POKIN

Pokin disusun belum dimanfaatkan dijadikan dasar perencanaan kinerja --> rpjmd, renstra, PK, IKU, dsbg



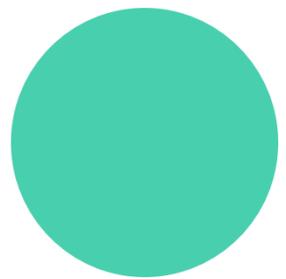
KUALITAS POKIN

pokin disusun masih berdasarkan struktur organisasi atau komponen perencanaan eksisting, sehingga tidak eksploratif dan tidak kontekstual dengan permasalahan masing-masing daerah



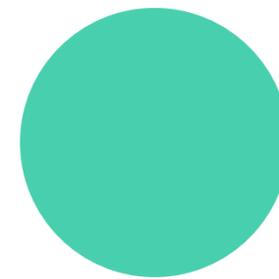
KOMITMEN KEPALA DAERAH DAN SELURUH JAJARAN

keterlibatan dalam penentuan perencanaan, strategi, maupun pemantauan pelaksanaan program/kegiatan masih belum optimal. biasanya ini hanya bertumpu pada salah satu pihak saja mis bag org atau bappeda atau inspektorat



OPTIMALISASI MONEV

monev belum dilakukan secara optimal masih terbatas dengan pemantauan penyerapan anggaran belum pada kinerja yang sesungguhnya. mekanisme dialog kinerja juga jarang diterapkan atau hanya sekedaranya



INTEGRASI APLIKASI

maish belum banyak pemda yangmemperhitungkan aspek integrasi aplikasi perencanaan (organsasi-individu) dan penganggaran.

The image features a light gray background with decorative geometric patterns in the corners. The top-left corner has a series of thin, parallel lines radiating from a point. The top-right corner contains several overlapping semi-circles in shades of orange, red, teal, and dark blue. The bottom-left corner features a cluster of overlapping semi-circles in red, teal, and dark blue. The bottom-right corner has a series of thin, parallel lines radiating from a point, mirroring the top-left pattern.

THANK YOU