

**STRATEGI AKSELERASI PENCAPAIAN NILAI AKIP
MELALUI KINERJA PERENCANAAN
DI KABUPATEN INDRAMAYU**

Penulis

RUDI SUDARMANTA, SKM, MT
Fungsional Perencana Ahli Muda

**Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
Kabupaten Indramayu
2023**

Ringkasan Eksekutif

Penyelenggaraan Pembangunan yang dilaksanakan melalui program-program pembangunan di dalam APBD hendaknya dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat terkait pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya pemerintahan, khususnya terkait dengan penggunaan anggaran. Kegagalan dalam membelanjakan anggaran di daerah secara efisien dan efektif akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat, baik berupa pertumbuhan ekonomi maupun kepuasan atas pelayanan public yang diberikan. Pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel untuk memastikan bahwa anggaran pemerintah digunakan dengan efektif dan efisien akan berdampak pada hasil yang optimal untuk kesejahteraan masyarakat yang tercermin pada tingkat pencapaian indikator kinerja pemerintah daerah. Dengan menjaga tingkat akuntabilitas kinerja yang tinggi, instansi pemerintah dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perlu dilaksanakan secara meliputi empat komponen AKIP yakni perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja internal menjadi kunci untuk mencapai tujuan ini. Komponen perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja berkontribusi terhadap 60% bari bobot nilai AKIP. Pengukuran keempat komponen tersebut mencakup tiga sub komponen, yakni ketersediaan dengan bobot 20%, kualitas 30% dan pemanfaatan sebesar 50%.

Pencapaian nilai AKIP Pemerintah Kabupaten Indramayu selama lima tahun terakhir menunjukkan pola yang naik pada dua tahun pertama dan menurun pada tiga tahun terakhir dengan predikat nilai AKIP B (baik). Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan akuntabilitas belum diintervensi secara sistematis. Diantara empat komponen AKIP, komponen perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja yang merupakan urusan perencanaan, memiliki nilai yang masih rendah, sementara memiliki bobot yang paling besar. Untuk itu upaya peningkatan AKIP melalui unsur perencanaan merupakan pilihan yang paling logis untuk mempercepat peningkatan AKIP.

Upaya peningkatan AKIP tentunya tidak bisa dilakukan secara instan, tetapi melalui proses perbaikan pada aspek-aspek yang penting namun belum dilakukan oleh pemerintah daerah, khususnya pada su komponen kualitas dan pemanfaatan. Aspek-aspek pada sub komponen tersebut perlu dipetakan dahulu untuk selanjutnya ditentukan aspek mana saja yang perlu diintervensi dengan segera dan dengan cara bagaimana. Salah satu metode yang dilakukan untuk menentukan aspek yang penting untuk dilakukan intervensi adalah dengan menentukan penilaian potensi-potensi kegagalan yang mungkin terjadi pada tahapan-tahapan kritis dalam perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menentukan jenis intervensi untuk memperbaiki AKIP adalah dengan menggunakan FMEA (Failure Mode and Effect Analysis).

Dari hasil analisis, ditemukan bahwa kelemahan dan kesalahan-kesalahan yang muncul pada titik-titik kritis yang perlu dikontrol dan dieliminasi dalam komponen perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja terutama terkait dengan sub komponen kualitas dan pemanfaatan.

- Perencanaan Kinerja

Kegagalan yang terjadi pada sub komponen kualitas perencanaan kinerja adalah tidak dilakukannya Crosscutting terhadap indikator kinerja sasaran, sehingga tidak dapat dilakukan konvergensi terhadap kebijakan, program dan kegiatan antar bidang atau urusan dalam mencapai target kinerja. Kegagalan implementasi ini beresiko pada ketidaktercapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Adapun pada sub komponen pemanfaatan perencanaan kinerja, potensi kegagalan berupa kebijakan dan strategi yang sudah ditetapkan dalam RENSTRA maupun RPJMD seringkali tidak dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis sektoral maupun di tingkat daerah, khususnya sebagai dasar pengambilan kebijakan penganggaran. Penentuan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam RKT, seringkali merupakan pengulangan dari kegiatan-kegiatan tahun sebelumnya, sehingga tidak ada hal

baru sebagai tindak lanjut dari kegiatan-kegiatan tahun sebelumnya. Kondisi ini sangat beresiko terhadap stagnasi pencapaian indikator program.

- *Komponen Pengukuran Kinerja,*

Kualitas pengukuran kinerja, kegagalan yang terjadi adalah bagaimana data kinerja yang dikumpulkan belum dimanfaatkan untuk mengukur pencapaian kinerja secara berkala di setiap unit kerja secara berjenjang. Dalam hal pemanfaatan pengukuran kinerja, titik kritis yang berpotensi untuk terjadi kegagalan adalah bahwa hasil pengukuran kinerja belum dapat dimanfaatkan sebagai faktor penentu tunjangan kinerja, penyesuaian jabatan structural dan organisasi. Disamping hal itu, penentuan strategi dan pemilihan aktivitas untuk mencapai target kinerja tidak didasarkan atas hasil pengukuran kinerja pada tahun sebelumnya.

Berdasarkan atas analisis potensi-poten kegagalan tersebut, maka beberapa intervensi yang direkomendasikan untuk perbaikan nilai AKIP Pemerintah Kabupaten Indramayu, sehingga mampu mempercepat peningkatan nilai dengan predikat A, antara lain adalah sebagai berikut :

- *Perangkat daerah melakukan cascading sampai level sub kegiatan*
- *Melakukan crosscutting terhadap indikator sasaran*
- *Penguatan verifikasi dokumen perencanaan dan penganggaran*
- *Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja untuk penyesuaian aktivitas.*
- *Melakukan analisis ketersediaan sumber daya dalam menetapkan target kinerja*

A. Pendahuluan

Pelaksanaan pembangunan di daerah menuntut adanya pencapaian atas target-target yang telah ditetapkan oleh kepala daerah yang tertuang dalam RPJMD maupun RKPD. Anggaran daerah yang dibelanjakan hendaknya benar-benar dipergunakan dan dialokasikan secara bijaksana pada program-program yang memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian sasaran pembangunan daerah. Pemerintah berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan seluruh pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan kepada masyarakat/publik. Pemerintah perlu menjelaskan kepada publik mengenai pencapaian target-target kinerja yang telah ditetapkan, yang sedang dan akan dilakukan untuk mencapai target-target tersebut. Pemerintah selaku penyelenggara urusan pembangunan harus memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang berperan pada keberhasilan maupun kegagalan terhadap pencapaian target kinerja serta langkah-langkah yang perlu diambil agar kegagalan serupa tidak terulang kembali. Akuntabilitas menjadi sebuah landasan yang penting dalam penyelenggaraan pembangunan oleh pemerintah.

Secara teori, akuntabilitas memiliki beberapa pengertian, antara lain adalah menurut Pengertian akuntabilitas sebagaimana yang didefinisikan oleh Teguh Afriyandi merupakan kewajiban dari individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya kemudian dapat menjawab hal yang menyangkut pertanggungjawabannya. Menurut penjelasan UU No. 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, bahwa yang dimaksud dengan “Asas Akuntabilitas” adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dalam Permenpan No. 88 tahun 2021 pasal 1 menyatakan bahwa akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwasannya, akuntabilitas merupakan sebuah konsep yang mengacu pada kewajiban seseorang atau organisasi, yang dalam hal ini pemerintah untuk memberikan pertanggungjawaban atas tindakan, keputusan, dan pengelolaan sumber daya.

Agar akuntabilitas penyelenggaraan pembangunan khususnya di daerah dapat dicapai, maka pemerintah melalui Perpres Nomo2 29 Tahun 2014, menerbitkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Menurut Perpres Nomor 29 Tahun 2014, yang dimaksud dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mendukung implementasi SAKIP, pemerintah juga telah menerbitkan Peraturan MenPAN/RB nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pembangunan oleh pemerintah daerah dapat dijalankan dengan baik, maka AKIP perlu dilakukan penilaian secara berkala, yakni sekali dalam setahun. Pengukuran akuntabilitas yang dilaksanakan melalui evaluasi sebagai sebuah instrumen penilaian atas kinerja pemerintah daerah dilakukan untuk memberikan penilaian, atribut, apresiasi, pengenalan permasalahan dan solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pembangunan. Beberapa hal yang semestinya menjadi aspek dalam penilaian akuntabilitas tersebut antara lain adalah, transparansi, keandalan pengelolaan keuangan, efisiensi dan efektivitas program, manajemen resiko dan pencapaian kinerja. Evaluasi ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah, khususnya di daerah. Tata cara evaluasi AKIP diatur dalam Peraturan MenPAN/RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya diperbaharui melalui permenpan No. 88 tahun 2021.

Melalui evaluasi AKIP ini, dapat diketahui gambaran mengenai kondisi kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja pemerintah, yakni perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Komponen-komponen tersebut diuraikan lebih lanjut dalam sub komponen yang terdiri dari keberadaan, kualitas dan pemanfaatan. Komponen perencanaan kinerja memiliki bobot 30, pengukuran kinerja 30, pelaporankinerja 15 dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal 25. Dengan demikian 60% nilai komponen AKIP adalah berada pada aspek perencanaan. Berikut adalah komponen, sub komponen dan kriteria-kriterian dalam penilaian AKIP.

KOMPONEN	SUB KOMPONEN			TOTAL BOBOT
	KEBERADAAN	KUALITAS	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

Adapun predikat pencapaian AKIP dikelompokkan menjadi 7 level, yakni sebagai berikut.

No.	PREDIKAT	NILAI	INTERPRETASI
1	AA	> 90 - 100	" Sangat Memuaskan ". Telah terwujud <i>good governance</i> , seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintahan yang dinamis, adaptif dan efisien. Pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai pada level individu.
2	A	> 80 - 90	" Memuaskan ". Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dal;am mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil , karena pengukuran kinerja dilakukan sampai level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator
3	BB	> 70 - 80	" Sangat Baik ". Terdapat gambaran bahwa nilai AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik unit kerja utama maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai target kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 3/koordinator.
4	B	> 60 - 70	" Baik ". Tedapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja utama. Masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilakukan sampai pada level eselon 2 unit kerja.
5	CC	> 50 - 60	" Cukup (Memadai) ". Terdapat gambaran nilai AKIP cukup baik. Namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
6	C	> 30 - 50	" Kurang ". Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih banyak perlu perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	≤ 30	" Sangat Kurang ". Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum ada penerapan sistem manajemen kinerja, sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya

Pencapaian AKIP pemerintah daerah yang tergambarakan dari hasil evalausi sangat penting untuk ditindaklanjuti agar pengelolaan manajemen kinerja pemerintah daerah dapat dirasakan dan berdampak bagi kesejahteraan masyarakat. Sebagai pondasi dari pengelolaan kinerja pemerintah, perencanaan memegang peranan yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pembangunan.

Kabupaten Indramayu saat ini sedang dalam upaya akselerasi peningkatan nilai AKIP, sehingga diperlukan upaya-upaya yang memiliki efektivitas tinggi terhadap pencapaian nilai AKIP, sehingga akan terwujud *goo governance*, yakni pemerintahan yang dinamis, adaptif dan efisien serta pengukuran kinerja dilakukan sampai dengan level kinerja individu.

Melalui studi ini, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai upaya-upaya yang perlu ditempuh oleh Pemerintah Kabupaten Indramayu dalam akselerasi peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah yang difokuskan pada :

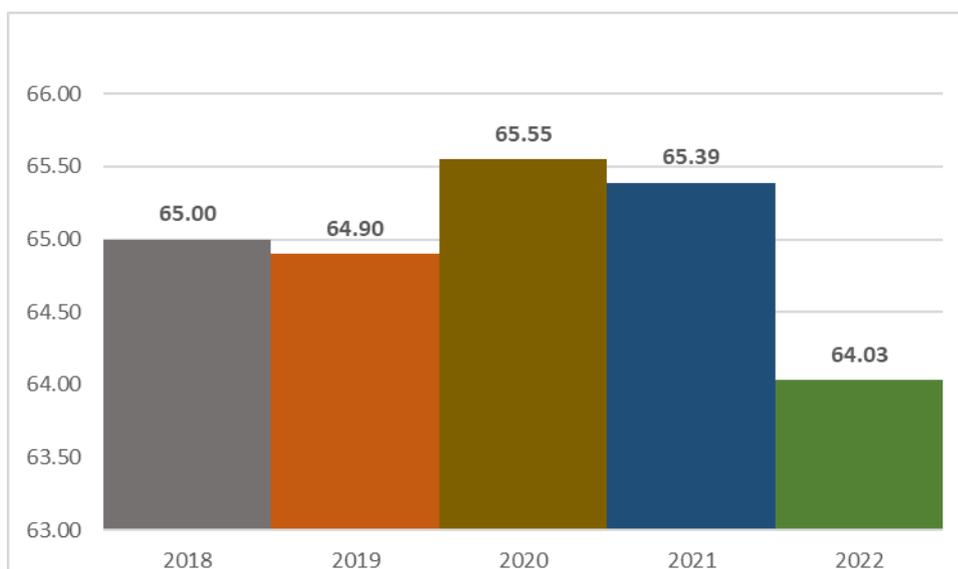
1. Anallisis terhadap peranan perencanaan terhadap pencapaian nilai AKIP
2. Analisis mengenai titik-titik kritis dalam proses perencanaan
3. Alternatif untuk mengendalikn titik-titik kritis dalam proses perencanaan

Kajian ini dilakukan secara deskriptif, dengan melakukan telaahan terhadap regulasi yang terkait dengan SAKIP, yang terdiri dari Perpres No 29 Tahun 2014, Permenpan/RB Nomor 53 tahun 2014 dan Permenpa/RB Nomor 12 tahun 2015. Hasil telaahan selanjutnya disusun menjadi sebuah matrik kerangka logis SAKIP. Selanjutnya dirumuskan tindakan-tindakan yang perlu dilaksanakan dalam setiap tahapan SAKIP mulai dari fase perencanaan hingga penilaian dan evaluasi, dilakukan dengan didasarkan pada Analisis Dampak dan Modus Kegagalan (Failure Mode And Effect Analysis/FMEA). Metode ini dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya kegagalan-kegagalan dalam sebuah proses dengan mengendalikan resiko pada titik-titik kritis terjadinya kegagalan tersebut.

B. Latar Belakang (Permasalahan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Indramayu)

Nilai AKIP pemerintah Kabupaten Indramayu pada tahun selama lima tahun terakhir secara umum belum memberikan gambaran pola yang jelas, perubahan nilai AKIP selama 5 tahun terakhir menunjukkan adanya volatilitas. Bahkan selama 3 tahun menunjukkan adanya penurunan. Penurunan nilai AKIP selama periode tahun 2020 sampai tahun 2022 tidak sampai menyebabkan perubahan predikat nilai AKIP Kabupaten Indramayu. Selama 5 tahun terakhir predikat AKIP Kabupaten Indramayu adalah B, yakni dalam kondisi baik, sehingga masih perlu adanya peningkatan. Perkembangan nilai AKIP yang volatile ini dapat mengindikasikan bahwa Pemerintah Kabupaten Indramayu belum memiliki strategi yang akan dijadikan sebagai pola intervensi peningkatan AKIP. Berikut adalah gambaran perkembangan nilai AKIP kabupaten Indramayu tahun 2018 -2022.

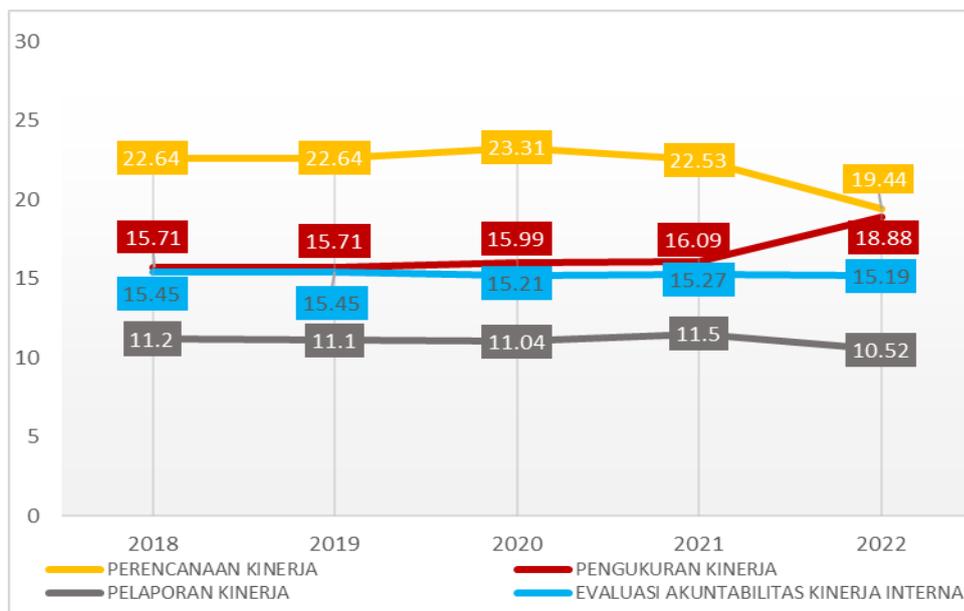
Grafik. 2.1.
Perkembangan Pencapaian Nilai AKIP Pemerintah Kabupaten Indramayu
Tahun 2018 – 2022



Sumber : Hasil pengolahan data

Apabila dilihat secara lebih rinci berdasarkan komponen-komponen penilaian SAKIP, sebagaimana terdapat pada grafik dibawah ini, terlihat bahwa setiap komponen memiliki kecenderungan atau pola yang berbeda.

Grafik. 2.1.
Perkembangan Pencapaian Nilai AKIP Pemerintah Kabupaten Indramayu Tahun 2018 – 2022



Sumber : hasil pengolahan data

Komponen perencanaan kinerja dengan sumbangan bobot sebesar 30, dari tahun 2020 mengalami penurunan pada tahun 2021, selanjutnya menurun lagi secara lebih tajam di tahun 2022 dengan nilai penurunan sebesar 3,9, yaitu dari 22,53 tahun 2021 menjadi 19,44 di tahun 2022. Secara umum nilai komponen perencanaan selama 5 tahun terakhir menurun dari 66,64 menjadi 19,44 atau menurun sebesar 3,20. Pencapaian akhir komponen perencanaan kinerja terhadap bobot maksimal adalah 64,80%.

Adapun komponen pengukuran kinerja, mengalami peningkatan dari 15,71 pada tahun 2018 menjadi 18,88 pada tahun 2022, atau mengalami kenaikan nilai sebesar 3,17. Lonjakan peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2022, yakni sebesar 2,79. Bobot untuk komponen pengukuran kinerja adalah sebesar 30. Pencapaian akhir di tahun 2022 komponen pengukuran kinerja adalah sebesar 62,93%.

Komponen pelaporan kinerja dengan bobot 15, selama lima tahun terakhir secara keseluruhan mengalami penurunan nilai sebesar 0,68, yaitu dari 11,2 di tahun 2018 menjadi 10,52. Setelah mengalami kenaikan di tahun 2021, komponen ini kemudian mengalami penurunan yang cukup tajam di tahun 2022 dari nilai sebesar 11,50 menjadi 10,52 atau menurun sebesar 0,93. Pencapaian kinerja komponen ini di tahun 2022 adalah sebesar 70,13%.

Komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada tahun 2022 sebesar 15,19 dari nilai bobot 25, dengan demikian tingkat pencapaian komponen ini sebesar 60,76%. Komponen ini secara keseluruhan selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan walaupun tidak terlalu besar, yakni 0.26 dari nilai sebesar 15, 45 di tahun 2018 menjadi 15,29 di tahun 2022. Perkembangan pencapaian komponen ini juga menunjukkan adanya volatilitas walaupun tidak terlalu tajam. Dengan kata lain komponen ini relative lebih stagnan dibandingkan dengan komponen lain.

Berikut adalah gambaran mengenai tingkat capaian kinerja berdasarkan komponen yang dinilai dalam AKIP.

Grafik 2.3.
Tingkat Pencapaian Nilai AKIP
Pemerintah Kabupaten Indramayu Menurut Komponen Penilaian

KOMPONEN	TAHUN					NILAI MAKSIMAL		CAPAIAN KINERJA (TH 2022)
	2018	2019	2020	2021	2022	≤ 2020	>2020	
PERENCANAAN KINERJA	22.64	22.64	23.31	22.53	19.44	30	30	64.8
PENGUKURAN KINERJA	15.71	15.71	15.99	16.09	18.88	25	30	62.93
PELAPORAN KINERJA	11.2	11.1	11.04	11.5	10.52	15	15	70.13
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	5.5	5.5	6.07	6.23	15.19	10	25	60.76
CAPAIAN KINERJA	9.95	9.95	9.14	9.04		20		
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	65.00	64.90	65.55	65.39	64.03	100	100	
PREDIKAT	B	B	B	B	B			

Sumber : Hasil pengolahan data

Komponen perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja, sebagai hasil dari proses perencanaan berkontribusi terhadap 60% bobot nilai AKIP. Kondisi ini menunjukkan betapa strategis dan besar kontribusi perencanaan dalam menentukan keberhasilan pencapaian nilai AKIP. Dengan memaksimalkan dua komponen ini, akan berdampak besar terhadap peningkatan nilai AKIP. Upaya perbaikan nilai AKIP hendaknya dilakukan dengan melakukan pembenahan-pembenahan pada sub komponen Ketersediaan, kualitas dan pemanfaatan atas hasil penyelenggaraan seluruh komponen tersebut.

Percepatan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Indramayu masih terbuka untuk dilakukan antara lain dengan cara tetap konsisten menempuh langkah-langkah yang sistematis sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berkenaan dengan hal tersebut, maka dipandang perlu untuk disusun sebuah konsep yang berisikan langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Indramayu dalam mempercepat peningkatan capaian akuntabilitas kerjanya. Upaya yang dapat dilakukan dengan memperbaiki dan melaksanakan tindak lanjut proses di setiap komponen.

C. Perumusan Masalah

Bahwa hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Indramayu tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE AKIP) yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, menunjukkan bahwa pemerintah Kabupaten Indramayu dalam kategori predikat B (baik) dengan nilai 64,03 pada tahun 2022.. Predikat ini menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Indramayu memiliki **akuntabilitas kinerja yang baik, dengan interpretasi Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja utama. Masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilakukan sampai pada level eselon 2 unit kerja..** Namun demikian nilai AKIP dengan predikat B tersebut masih belum dapat mencapai hasil yang diharapkan, yakni nilai AKIP dengan predikat A, yakni dengan nilai 80-90 bahkan AA (>90 – 100). Berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian AKIP tersebut, beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain adalah mengenai kualitas perencanaan dan efisiensi penggunaan anggaran dalam perencanaan, penetapan indikator kinerja dan target kinerja, pelaporan kinerja, belum dilakukannya analisis dan pemanfaatan hasil kinerja serta belum optimalnya pencapaian terhadap target kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, permasalahan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah Kabupaten Indramayu terdapat pada seluruh komponen kinerja.

1.1. Komponen Perencanaan

Dalam aspek perencanaan, beberapa variable yang dinilai antara lain meliputi :

- Pemenuhan Ketersediaan Dokumen Perencanaan, yakni dokumen rencana jangka panjang, jangka menengah maupun jangka pendek, perencanaan kinerja individu dan perencanaan anggaran.
- Kualitas Dokumen Perencanaan, berupa pemenuhan standar kelayakan dokumen perencanaan yang mencakup ukuran kinerja yang SMART, cascading dan leveling indikator kinerja serta crosscutting
- Pemanfaatan Dokumen Perencanaan, pemanfaatan indikator kinerja untuk kebijakan anggaran, reviu dokumen perencanaan, efisiensi penggunaan anggaran aktivitas dalam mencapai target kinerja dan adanya komitmen di setiap unit kerja untuk memanfaatkan dokumen perencanaan.

Dari ketiga sub komponen tersebut, yang paling memungkinkan untuk dilakukan peningkatan adalah :

- Ketersediaan Dokumen Perencanaan, secara keseluruhan sudah terpenuhi, termasuk di dalamnya penetapan indikator IKU daerah.
- Kualitas Dokumen Perencanaan.
Kualitas perencanaan strategis tidak dapat dilepaskan dari kualitas Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Jangka Menengah Daerah. Keselarasan antara rencana strategis perangkat daerah terhadap RPJMD Kabupaten

Indramayu masih belum optimal. Kondisi ini dapat disebabkan karena proses penyusunan RENSTRA sebagian perangkat dengan proses penyusunan RPJMD tidak berjalan secara simultan, sehingga ketidaksesuaian program yang terdapat dalam RENSTRA dengan Program Pembangunan sangat mungkin terjadi.

Demikian halnya keselarasan dalam internal dokumen RENSTRA, cascading dokumen mulai dari tujuan, sasaran, program hingga kegiatan belum sepenuhnya mengalir dengan baik. Dengan kondisi seperti ini, maka dapat terjadi sebuah program yang ditetapkan tidak berhubungan atau tidak memiliki daya ungkit besar terhadap pencapaian indikator “sasaran” atau “tujuan”. Demikian juga kegiatan yang disusun belum tentu berhubungan atau memiliki daya ungkit terhadap pencapaian indikator program.

Crosscutting, pola hubungan kebijakan, program dan kegiatan antar bidang atau urusan dalam mencapai target kinerja.

- Pemanfaatan Dokumen perencanaan

Dalam hal implementasi, salah satu kelemahan yang masih dijumpai adalah bahwa seringkali dokumen RENSTRA tidak dijadikan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah. Demikian juga kebijakan dan strategi yang sudah ditetapkan dalam RENSTRA maupun RPJMD seringkali tidak dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis sektoral maupun di tingkat daerah.

Pemanfaatan RKT (RKPD dan RENJA PD) khususnya target kinerja belum dimanfaatkan untuk dasar pengambilan kebijakan penganggaran.

Kualitas RKT, penentuan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam RKT, seringkali merupakan pengulangan dari kegiatan-kegiatan tahun sebelumnya, sehingga tidak ada hal baru sebagai tindak lanjut dari kegiatan-kegiatan tahun sebelumnya. Kondisi ini sangat beresiko terhadap stagnasi pencapaian indikator program.

1.2. Komponen Pengukuran Kinerja

Dalam aspek pengukuran kinerja, beberapa variable yang dinilai terdiri dari :

- **Pemenuhan Pengukuran**

Belum adanya pedoman pengukuran kinerja dan mekanisme pengumpulan data kinerja, ketersediaan meta data merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian dalam sub komponen pemenuhan pengukuran kinerja.

- **Kualitas Pengukuran Kinerja**

Belum dapat dilaksanakannya secara keseluruhan atas beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam kualitas pengukuran kinerja adalah bagaimana data kinerja yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan untuk

mengukur pencapaian kinerja yang dilakukan secara berkala di setiap unit kerja secara berjenjang dengan memanfaatkan teknologi dan informasi.

- **Pemanfaatan Pengukuran Kinerja**

Beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam pemanfaatan pengukuran kinerja adalah bagaimana hasil pengukuran kinerja dapat mempengaruhi tunjangan kinerja, penyesuaian jabatan structural dan organisasi, penentuan strategi dan pemilihan aktivitas untuk mencapai target kinerja. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dan perlu untuk segera dilaksanakan.

1.3. **Komponen Pelaporan Kinerja**

Beberapa hal yang dapat menjadi faktor penyebab rendahnya nilai pada aspek Pelaporan Kinerja ini antara lain adalah :

- Pemenuhan Pelaporan Kinerja, hal-hal yang masih perlu mendapatkan perhatian dalam pemenuhan pelaporan kinerja adalah bagaimana pelaporan kinerja bisa dilakukan secara berkala, tepat waktu dan diformalkan serta dipublikasikan sebagai bentuk pertanggungjawaban public.
- Kualitas Pelaporan Kinerja, digambarkan dengan isi dokumen pelaporan apakah sudah menggambarkan secara utuk mengenai capaian kinerja dan seberapa komprehensif analisis secara komparasi dilakukan.
- Pemanfaatan Pelaporan Kinerja, yakni bagaimana Pemerintah Kabupaten Indramayu meningkatkan pemanfaatan dan kepedulian pimpinan beserta staf untuk penyesuaian-penyesuaian kebijakan terkait dengan aktivitas, penanggran, penilaian kinerja serta sebagai bahan perencanaan kinerja periode berikutnya.

1.4. **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

- Pemenuhan, bahwa evaluasi AKIP secara internal hendaknya dilaksanakan di setiap unit kerja secara berjenjang dengan mengacu pada pedoman teknis yang sudah disusun.
- Kualitas, evaluasi dilaksanakan oleh tenaga yang memadai dan dilakukan dengan pendalaman yang memadai menggunakan teknologi informasi/aplikasi.
- Pemanfaatan, digambarkan dengan dilakukannya tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan yang representasikan dengan adanya peningkatan kinerja.

Beberapa dampak yang dapat terjadi dari berbagai permasalahan di atas adalah :

- 1) Ketidak tercapaian kinerja karena tidak ada jaminan keterkaitan kinerja antar level dan antar RKP sebagai akibat lemahnya penyusunan cascading dan tidakdilakukannya crosscutting.

- 2) Tidak efisiennya penggunaan anggaran pembangunan, karena aktivitas tidak selalu merepresentasikan upaya untuk mencapai kinerja sub kegiatan.
- 3) Peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilaksanakan secara maksimal karena belum dimanfaatkannya penilaian kinerja individu.
- 4) Tata Kelola tidak bisa dilakukan secara adaptif dan efisien karena lemahnya pelaksanaan tindaklanjut atas hasil evaluasi pencapaian kinerja dan pemilihan aktivitas yang berulang dalam dokumen perencanaan.

Berkenaan dengan uraian tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, khususnya pada komponen perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja melalui perbaikan pelaksanaan proses penyusunan dokumen perencanaan. Upaya perbaikan tersebut dilakukan melalui pembenahan-pembenahan dalam tahapan penyusunan dokumen perencanaan dan pengukuran hasil kinerja. Terkait dengan hal tersebut, maka penentuan alternatif-alternatif upaya perbaikan dapat dilakukan dengan menganalisis titik kritis-titik kritis dalam penyusunan perencanaan dan pengukuran kinerja. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam penentuan alternatif-alternatif berdasarkan titik kritis adalah dengan metode FMEA (Failure Mode Effect Analysis/Analisis terhadap modus efek kegagalan).

Namun demikian tahap selanjutnya setelah dilakukan analisis terhadap hasil penilaian AKIP, adalah melakukan analisis kerangka logis SAKIP menurut peraturan-peraturan yang berlaku.

D. FMEA Peningkatan AKIP Berbasis Perencanaan

1. Menyusun Kerangka Logis Konsep SAKIP

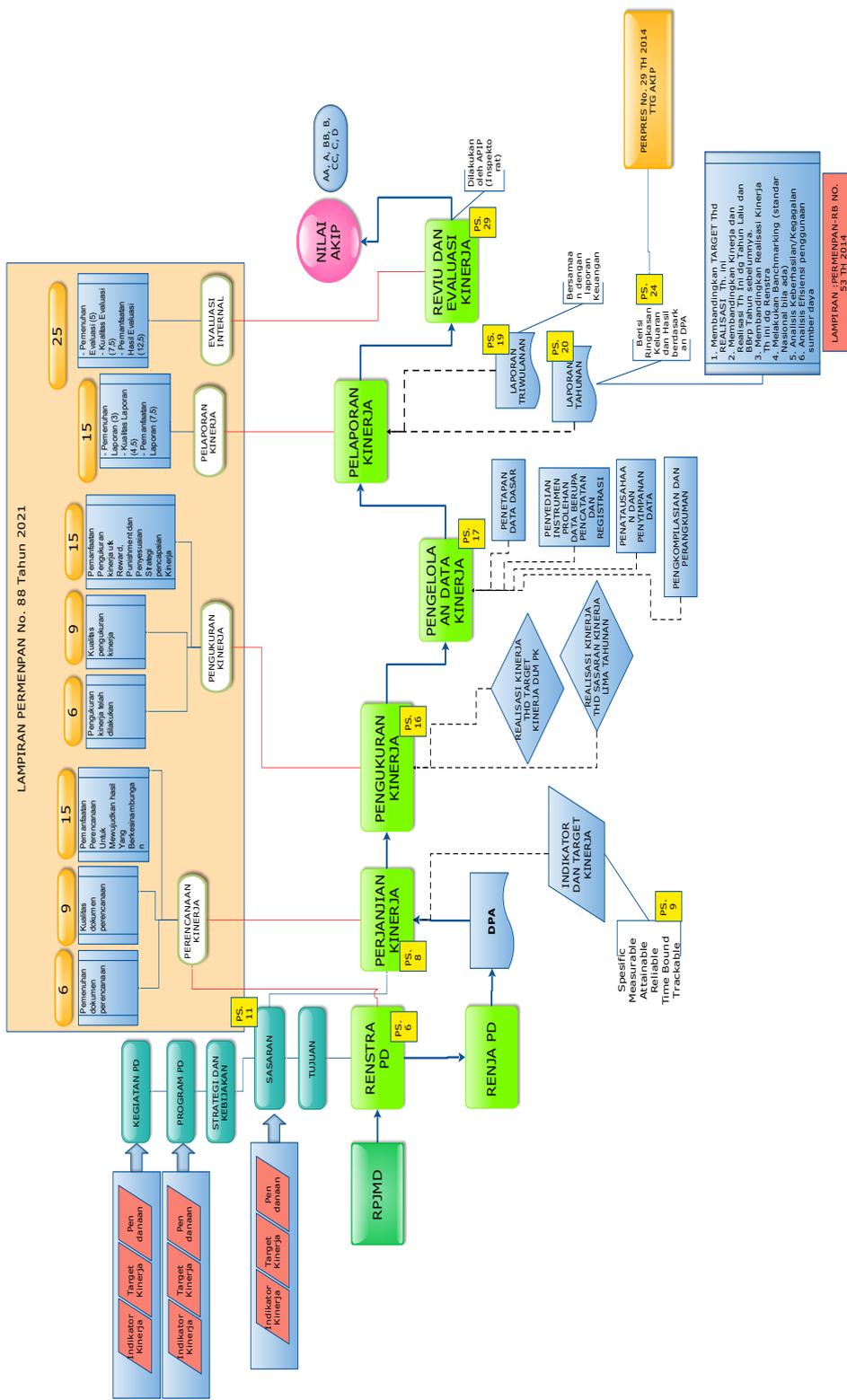
Regulasi yang terkait dengan pelaksanaan SAKIP ada tiga, yakni Perpres No. 29 Tahun 2014, Permenpan/RB No. 88 Tahun 2021 dan Permenpan/RB No. 12 Tahun 2015. Kandungan dari ketiga peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa skema SAKIP mencakup aspek :

- 1) Aspek Perencanaan, yang terdiri dari :
 - perencanaan kinerja,
 - pengukuran kinerja
- 2) Aspek Pengelolaan dan Sistem Pelaporan Kinerja
- 3) Aspek Evaluasi dan Tindaklanjut.

Secara lebih jelas, dari ketiga peraturan tersebut dapat disusun kerangka logis SAKIP sebagaimana terdapat pada gambar berikut :

Gambar 1.

Kelangka Logis SAKIP Menurut Perpres No. 29 Tahun 2014, Permenpan/RB No. 88 Tahun 2021 dan Permenpan/RB No. 43 Tahun 2014



Dari gambar kerangka logis SAKIP tersebut kita dapat mengambil garis besar bahwa sistem akuntabilitas kinerja terdiri dari rangkaian perencanaan strategis, penetapan perjanjian kinerja, pengukuran data kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja serta reviu dan evaluasi kinerja.

5) Menentukan Titik-Titik Kritis Kemungkinan Kegagalan

Titik-titik kritis yang dapat menyebabkan kegagalan atas pencapaian target kinerja pembangunan (sasaran strategis) dalam sebuah sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdapat pada setiap proses sebagaimana gambar berikut :

1) Perencanaan Strategis

Modus Kegagalan

- Ketidakselarasan antara Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, Program Pembangunan dan Kegiatan
- Ketidakselarasan antara RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah
- Ketidakterukuran indikator kinerja sasaran strategis atau data indikator kinerja sulit untuk diperoleh.
- Penentuan target kinerja yang kurang rasional
- Jumlah sasaran atau indikator sasaran terlalu banyak
- Penentuan indikator kinerja tidak menggambarkan dengan sasaran yang ditetapkan.
- Perencanaan kinerja belum dimanfaatkan untuk menentukan kebijakan anggaran
- Pemanfaatan rencana kinerja belum dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi anggaran dalam mencapai target kinerja

2) Pengukuran Data Kinerja

Modus Kegagalan

- Mekanisme pengumpulan data kinerja.
- Data dasar untuk penilaian kinerja belum ditetapkan
- Penyimpanan dan Pengolahan data kinerja belum maksimal
- Analisis atas pengukuran kinerja tidak komprehensif
- Efisiensi penggunaan anggaran untuk mencapai target kinerja
- Pengukuran kinerja digunakan untuk penyesuaian aktivitas dan anggaran untuk mencapai kinerja

Gambar 2. Hasil Analisis Modus Kegagalan Pada Proses Penyelenggaraan SAKIP

PROSES 1	PROSES 2	PROSES 3	PROSES 4	PROSES 5	PROSES 6
<p>PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS dan RKT</p> <p>MODUS KEGAGALAN</p> <p>A. Ketidakterukuran indikator kinerja sasaran strategis atau data indikator kinerja sulit untuk diperoleh.</p> <p>B. Penentuan target kinerja yang kurang rasional</p> <p>C. Jumlah sasaran atau indikator sasaran terlalu banyak</p> <p>D. Penentuan indikator kinerja tidak menggambarkan sasaran yang ditetapkan.</p> <p>E. Perencanaan kinerja belum dimanfaatkan untuk menentukan kebijakan anggaran</p> <p>F. Hubungan kinerja antar unit belum dapat dipetakan</p>	<p>PENETAPAN PERJANJIAN KINERJA</p> <p>MODUS KEGAGALAN</p> <p>A. Perjanjian kinerja tidak diambil dari sasaran strategis</p>	<p>PENGUKURAN DATA KINERJA</p> <p>MODUS KEGAGALAN</p> <p>A. Penyimpanan dan Pengolahan data kinerja belum maksimal</p> <p>B. Pengukuran kinerja untuk penyusunan aktivitas dan anggaran untuk mencapai kinerja</p>	<p>PENGELOLAAN DATA KINERJA</p> <p>MODUS KEGAGALAN</p> <p>A. Data dasar untuk penilaian kinerja belum ditetapkan</p> <p>B. Belum terstandarnya instrument penilaian dan format pencacatan pelaporan kinerja.</p>	<p>PELAPORAN DATA KINERJA</p> <p>MODUS KEGAGALAN</p> <p>A. Keterlambatan Penyempaan Laporan</p> <p>B. Analisis atas laporan kinerja tidak tajam</p>	<p>REVIU DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA</p> <p>MODUS KEGAGALAN</p> <p>A. Rekomendasi hasil tidak dimanfaatkan untuk perencanaan selanjutnya</p>

- 6) Menyusun Rencana Akselerasi Peningkatan Nilai AKIP Berdasarkan Model FMEA
Penyusunan rencana untuk akselerasi peningkatan nilai AKIP, didasarkan pada analisis dampak dan modus kegagalan dalam proses implementasi SAKIP, sebagaimana tabel berikut.

a. Modus kegagalan :

Ketidakselarasan antara Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, Program Pembangunan dan Kegiatan

- Potensi Penyebab : Proses Penyusunan Tidak Dimulai Dari Lembar Kerja
- Efek Kegagalan : Target Kinerja Tidak Tercapai
- Kegawatan : 5
- Probabilitas : 4
- Nilai Hazard : 20
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? : YA
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah PROSES? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : KONTROL
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri :
Melakukan Cascading Terhadap lembar Kerja
- Ukuran Outcome : Adanya Cascading Untuk Setiap Misi
- Yang Bertanggung jawab : Sekretaris Perangkat Daerah
- Dukungan Manajemen : Verifikasi

b. Modus kegagalan :

Ketidakselarasan antara RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah

- Potensi Penyebab : Penyusunan Tidak Dilakukan Secara Pararel
- Efek Kegagalan : Target Kinerja Tidak Tercapai
- Kegawatan : 5
- Probabilitas : 3
- Nilai Hazard : 15
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? : YA
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Proses? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : KONTROL
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri :
Melakukan Penyelarasan Antara RPJMD Dengan Renstra Perangkat Daerah
- Ukuran Outcome : Adanya Lembar Checklist Keselarasan RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bappeda
- Dukungan Manajemen : Koordinasi

c. Modus kegagalan :

Ketidakterukuran indikator kinerja sasaran strategis atau data indikator kinerja sulit untuk diperoleh.

- Potensi Penyebab : Kekurang Hati-hatian dalam Menentukan Indikator
- Efek Kegagalan : Kinerja Tidak Dapat Dinilai
- Kegawatan : 4
- Probabilitas : 3
- Nilai Hazard : 12
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? : YA
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : KONTROL
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri :
Melakukan Verifikasi dan Pengecekan ulang atas indikator yang sudah ditetapkan
- Ukuran Outcome : Adanya Profil Indikator Kinerja
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bidang Sektoral Bappeda
- Dukungan Manajemen : Pendampingan

d. Modus kegagalan :

Penentuan target kinerja yang kurang rasional

- Potensi Penyebab : Belum mempertimbangkan kemampuan dan ketersediaan sumber daya yang ada dalam menetapkan target kinerja
- Efek Kegagalan : Target Kinerja Tidak Tercapai
- Kegawatan : 4
- Probabilitas : 4
- Nilai Hazard : 16
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? : YA
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : KONTROL
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri :
Melakukan analisis ketersediaan sumber daya dalam menetapkan target kinerja
- Ukuran Outcome : Adanya Profil Indikator Kinerja
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bidang Sektoral Bappeda
- Dukungan Manajemen : Pendampingan

e. Modus kegagalan :

Jumlah sasaran atau indikator sasaran terlalu banyak

- Potensi Penyebab : Misi dan Tujuan Strategis yang ditetapkan banyak
- Efek Kegagalan : Kesulitan untuk memprioritaskan alokasi sumber daya
- Kegawatan : 2
- Probabilitas : 4
- Nilai Hazard : 8
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? YA
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : TDK
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : TERIMA
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri
- Ukuran Outcome : -
- Yang Bertanggung jawab : -
- Dukungan Manajemen : -

f. Modus kegagalan :

Indikator kinerja tidak menggambarkan sasaran yang ditetapkan.

- Potensi Penyebab : Belum dipahaminya perumusan indikator kinerja.
- Efek Kegagalan : Kesalahan dalam menentukan strategi, program pembangunan dan kegiatan
- Kegawatan : 3
- Probabilitas : 2
- Nilai Hazard : 6
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? YA
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : ELIMINASI
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri
Melakukann koreksi atas indikator yang tidak sesuai dengan sasaran
- Ukuran Outcome : Adanya Profil Indikator Kinerja
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bidang Sektoral Bappeda
- Dukungan Manajemen : Kebijakan

g. Modus kegagalan :

Perjanjian kinerja tidak diambil dari sasaran strategis

- Potensi Penyebab : Adanya tanggungjawab Perangkat daerah Sesuai Tugas dan Fungsi Yang Belum Terakomodadi dalam Rencana Strategis
- Efek Kegagalan : Kesulitan untuk melakukan evaluasi kinerja
- Kegawatan : 2

- Probabilitas : 2
- Nilai Hazard : 4
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? TDK
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : TERIMA
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri
Menyediakan sebuah sistem pencatatan dan pelaporan dalam rangka pengendalian dan evaluasi yang dapat mengakomodir indikator kinerja di luar sasaran strategis
- Ukuran Outcome : Tersedianya sebuah sistem pencatatan dan pelaporan AKIP yang terintegrasi dengan sistem pengendalian dan evaluasi
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bidang PPE
- Dukungan Manajemen : Supervisi

h. Modus kegagalan :

Penyampaian laporan tidak tepat waktu

- Potensi Penyebab : Keterlambatan Pengumpulan data realisasi kinerja
- Efek Kegagalan : Tidak dapat dilakukan tindakan korektif atas ketidaktercapaian target kinerja secara tepat waktu
- Kegawatan : 3
- Probabilitas : 3
- Nilai Hazard : 9
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? TDK
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : YA
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : KONTROL
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri
Melakukan otomatisasi jadwal penyampaian laporan
- Ukuran Outcome : Adanya Absensi penyampaian laporan kinerja
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bidang PPE
- Dukungan Manajemen : Supervisi

i. Modus kegagalan :

Data dasar untuk penilaian kinerja belum ditetapkan

- Potensi Penyebab : Data yang tersedia belum lengkap
 - Efek Kegagalan : Kesulitan untuk melakukan evaluasi kinerja
 - Kegawatan : 3
 - Probabilitas : 4
-

- Nilai Hazard : 12
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? YA
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : ELIMINASI
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri
Meningkatkan komitmen bersama untuk mengimplementasikan aplikasi SIPD
- Ukuran Outcome : Kebutuhan data dalam SIPD dapat terisi semua
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bidang Sektoral Bappeda
- Dukungan Manajemen ; Supervisi

j. Modus kegagalan :

Penyimpanan dan Pengolahan data kinerja belum maksimal

- Potensi Penyebab : Keterbatasan tenaga pegolah data
- Efek Kegagaa;an : Kesulitan untuk melakukan evaluasi kinerja
- Kegawatan : 1
- Probabilitas : 4
- Nilai Hazard : 4
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? TDK
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : TERIMA
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri
Menyediakan Sistem pencatatan dan pelaporan capaian kinerja
- Ukuran Outcome : adanya aplikasi pencatatan dan pelaporan capaian kinerja
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bidang PPE
- Dukungan Manajemen : Pembiayaan dan Kebijakan

k. Modus kegagalan :

Pembagian tugas dan kewenangan antar unit belum jelas.

- Potensi Penyebab : Belum dipatuhinya SOP pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah
- Efek Kegagaa;an : Terjadi tumpang tindih kewenangan atau ada fungsi yang belum ada penanggungjawabnya
- Kegawatan : 2
- Probabilitas : 3
- Nilai Hazard : 6
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem?
TDK

- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : TDK
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : TDK
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : ELIMINASI
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri
Menyusun penjabaran distribusi tugas pengendalian dan evaluasi sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan
- Ukuran Outcome : Adanya dokumen penjabaran pembagian tugas dan kewenangan
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bappeda
- Dukungan Manajemen : Kebijakan

l. Modus kegagalan :

- **Keterlambatan Penyampaian Laporan**
- Potensi Penyebab : Keterbatasan tenaga untuk data dan menyusun laporan
- Efek Kegagalan : Keterlambatan untuk menyusun tindak lanjut hasil analisis capaian kinerja untuk perencanaan tahun berikutnya
- Kegawatan : 2
- Probabilitas : 3
- Nilai Hazard : 6
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem?
TDK
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : YA
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : KONTROL
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri : Menambah staf
- Ukuran Outcome : Tersedianya staf monitoring dan evaluasi perencanaan pembangunan
- Yang Bertanggung jawab : Sekretaris Bappeda
- Dukungan Manajemen : Regulasi

m. Modus kegagalan :

- **Analisis atas laporan kinerja tidak tajam**
- Potensi Penyebab : Kurangnya kemampuan melakukan analisis data pada paetuga penyusun laporan.
- Efek Kegagalan : Kesalahan dalam menentukan pilihan tindak lanjut hasil evaluasi
- Kegawatan : 2
- Probabilitas : 4
- Nilai Hazard : 8
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? TDK
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : TDK

- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : KONTROL
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri
Pelatihan analisis data bagi staf perencanaan dan evaluasi
- Ukuran Outcome : meningkatnya kemampuan melakukan analisis data pada staf perencanaan dan evaluasi
- Yang Bertanggung jawab : Sekretaris Bappeda
- Dukungan Manajemen : Anggaran

n. Modus kegagalan :

Hasil evaluasi tidak dimanfaatkan untuk perencanaan kinerja selanjutnya

- Potensi Penyebab : Belum ada mekanisme tindak lanjut hasil evaluasi
- Efek Kegagalan : Tidak ada perbaikan dan pembaharuan untuk target kinerja yang belum tercapai
- Kegawatan : 3
- Probabilitas : 5
- Nilai Hazard : 15
- Apakah Poin Tunggal Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? YA
- Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif : TDK
- Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol? : YA
- Apakah Poin Tersebut Sebuah Prose? : YA
- Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi) : KONTROL
- Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri
Disusun mekanisme perencanaan berbasis hasil evaluasi
- Ukuran Outcome : Adanya Protap tindak lanjut hasil evaluasi dalam proses perencanaan
- Yang Bertanggung jawab : Kepala Bidang PPE
- Dukungan Manajemen : Regulasi

**LEMBAR ANALISIS HAZARD
DAN IDENTIFIKASI TINDAKAN DAN OUTCOME**

MODUS KEGAGALAN : Evaluasi Awal Modus Kegagalan	POTENSI PENYEBAB	EFEK KEGAGALAN	SKORING			ANALISIS POHON KEPUTUSAN				Tipe Tindakan (kontrol, Terima, Eliminasi)	Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri	Ukuran Outcome	Yang Bertanggung jawab	Dukungan Manajemen
			KEGA WATAN	PROBA BILITAS	NILAI HAZARD	Apakah Poin Tunggal Klemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? (CRITICALY)	Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif	Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol ? (DETECTA BILITY)	Apakah Poin Tersebut Sebuah PROSES?					
Kelidakselarasan antara Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, Program Pembangunan dan Kegiatan	Proses Penyusunan Tidak Dimulai Dari Lembar Kerja	Target Kinerja Tidak Tercapai	5	4	20	YA	TDK	YA	YA	KONTROL	Melakukan Cascading Terhadap lembar Kerja	Adanya Cascading Untuk Setiap Misi	Sekretaris Perangkat Daerah	Verifikasi
Kelidakselarasan antara RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah	Penyusunan Tidak Dilakukan Secara Pararel	Target Kinerja Tidak Tercapai	5	3	15	YA	TDK	YA	YA	KONTROL	Melakukan Penyelarasan Antara RPJMD Dengan Renstra Perangkat Daerah	Adanya Lembar Checklist Kesselarasan RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah	Kepala Bappeda	Koordinasi
Kelidakerukuran indikator kinerja sasaran strategis atau data indikator kinerja sulit untuk diperoleh.	Kekurang Hati-Hatian dalam Menentukan Indikator	Kinerja Tidak Dapat Dinilai	4	3	12	YA	TDK	YA	YA	KONTROL	Melakukan Verifikasi dan Pengecekan ulang atas indikator yang sudah ditetapkan	Adanya Profil Indikator Kinerja	Kepala Bidang Sektoral Bappeda	Pendampingan
Pehentuan target kinerja yang kurang rasional	Belum mempertimbangkan ketersediaan sumber daya yang ada dalam menetapkan target kinerja	Target Kinerja Tidak Tercapai	4	4	16	YA	TDK	YA	YA	KONTROL	Melakukan analisis ketersediaan sumber daya dalam menetapkan target kinerja	Adanya Profil Indikator Kinerja	Kepala Bidang Sektoral Bappeda	Pendampingan
Jumlah sasaran atau indikator sasaran terlalu banyak	Misi dan Tujuan Strategis yang ditetapkan banyak	Kesulitan untuk memprioritaskan alokasi sumber daya	2	4	8	YA	TDK	YA	TDK	TERIMA				
Indikator kinerja tidak menggambarkan sasaran yang ditetapkan.	Belum dipahaminya perumusan indikator kinerja.	Kesalahan dalam menentukan strategi, program pembangunan dan kegiatan	3	2	6	YA	TDK	YA	YA	ELIMINASI	Melakukan koreksi atas indikator yang tidak sesuai dengan sasaran	Adanya Profil Indikator Kinerja	Kepala Bidang Sektoral Bappeda	Kebijakan

MODUS KEGAGALAN : Evaluasi Awal Modus Kegagalan	POTENSI PENYEBAB	EFEK KEGAGALAN	SKORING					ANALISIS Pohon KEPUTUSAN					Tipe Tindakan (Kontrol, Terima, Eliminasi)	Tindakan/Alasan Untuk Mengakhiri	Ukuran Outcome	Yang Bertanggung jawab	Dukungan Manajemen
			KEGAWATAN	PROBABILITAS	NILAI HAZARD	Apakah Poin Tunggak Kelemahan Menyebabkan Kegagalan Sistem? (CRITICALY)	Adakah Kontrol Yang Sudah Efektif	Apakah Bahaya Nyata dan Perlu Dikontrol ? (DETECTABILITY)	Apakah Poin Tersebut Sebuah PROSES?								
Perjajian kinerja tidak diambil dari sasaran strategis	Adanya tanggungjawab Perangkat daerah Sesuai Tugas dan Fungsi Yang Belum Terakomodadi dalam Rencana Strategis	Kesulitan untuk melakukan evaluasi kinerja	2	2	4	TDK	TDK	TDK	YA	TERIMA	Menyediakan sebuah sistem pencatatan dan pelaporan AKIP yang terintegrasi dengan sistem pengendalian dan evaluasi yang dapat mengakomodir indikator kinerja di luar sasaran strategis	Tersedianya sebuah sistem pencatatan dan pelaporan AKIP yang terintegrasi dengan sistem pengendalian dan evaluasi	Kepala Bidang PPE	Supervisi	Dukungan Manajemen		
Penyampaian laporan tidak tepat waktu	Keterlambatan Pengumpulan data realisasi kinerja	Tidak dapat dilakukan tindakan korektif atas ketidaktercapaian target kinerja secara tepat waktu	3	3	9	TDK	YA	YA	YA	KONTROL	Melakukan otomatisasi jadwal penyampaian laporan	Adanya Absensi penyampaian laporan kinerja	Kepala Bidang PPE	Supervisi			
Data dasar untuk penilaian kinerja belum ditetapkan	Data yang tersedia belum lengkap	Kesulitan untuk melakukan evaluasi kinerja	3	4	12	TDK	TDK	TDK	YA	ELIMINASI	Meningkatkan komitmen bersama untuk mengimplementasikan aplikasi SIPD	Kebutuhan data dalam SIPD dapat terisi semua	Kepala Bidang Sekoral Bappeda	Supervisi			
Penyimpanan dan Pengolahan data kinerja belum maksimal	Keterbatasan tenaga pegolah data	Kesulitan untuk melakukan evaluasi kinerja	1	4	4	TDK	TDK	TDK	YA	TERIMA	Menyediakan sistem pencatatan dan pelaporan capaian kinerja	adanya aplikasi pencatatan dan pelaporan capaian kinerja	Kepala Bidang PPE	Pembayaan dan Kebijakan			
Pembagian tugas dan kewenangan antar unit belum jelas	Belum dipatuhinya SOP pengendalian dan evaluasi; kewenangan daerah pembanguan daerah	Terjadi tumpang tindih kewenangan atau ada fungsi yang belum ada penanggungjawabnya	2	3	6	TDK	TDK	TDK	TDK	ELIMINASI	Menyusun penjabaran distribusi tugas pengendalian dan evaluasi sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan	Adanya dokumen penjabaran pembagian tugas dan kewenangan	Kepala Bappeda	Kebijakan			
Keterlambatan Penyampaian Laporan	Keterbatasan tenaga untuk data dan menyusun laporan	Keterlambatan untuk menyusun tindak lanjut hasil analisis capaian perencanaan tahun berikutnya	2	3	6	TDK	YA	YA	YA	KONTROL	Menambah staf	Tersedianya staf monitoring dan evaluasi perencanaan pembangunan	Sekretaris Bappeda	Regulasi			
Analisis atas laporan kinerja tidak tajam	Kurangnya kemampuan melakukan analisis data pada paetuga penyusun laporan.	Kesalahan dalam menentukan pilihan tindak lanjut hasil evaluasi	2	4	8	TDK	TDK	TDK	YA	KONTROL	Pelatihan analisis data bagi staf perencanaan dan evaluasi	mengkatnya kemampuan melakukan analisis data pada staf perencanaan dan evaluasi	Sekretaris Bappeda	Anggaran			
Hasil evaluasi tidak dimanfaatkan untuk perencanaan kinerja selanjutnya	Belum ada mekanisme tindak lanjut hasil evaluasi	Tidak ada perbaikan dan pembaharuan untuk target kinerja yang belum tercapai	3	5	15	YA	TDK	YA	YA	KONTROL	Disusun mekanisme perencanaan berbasis hasil evaluasi	Adanya Protap tindak lanjut hasil evaluasi dalam proses perencanaan	Kepala Bidang PPE	Regulasi			

7) Tindak Lanjut

Dari tabel di atas, tindakan-tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah, adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan Strategis

Pada tahap perencanaan strategis, beberapa hal yang perlu dilakukan adalah :

- Melakukan kontrol atau pengendalian atas kemungkinan terjadinya Ketidakselarasan antara Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, Program Pembangunan dan Kegiatan. Pengendalian ini penting untuk dilakukan mengingat bahwa kegagalan dalam hal ini dapat menyebabkan ketidaktercapaian target kinerja yang sudah ditetapkan. Salah satu factor yang dianggap penting yang menjadi penyebab adalah dalam proses penyusunan rencana strategis tidak menggunakan lembar kerja.

Tindakan yang perlu dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya masalah tersebut adalah dengan melakukan cascading berdasarkan misi kepala daerah yang didasarkan pada lembar kerja yang sudah disusun. Tindakan ini hendaknya dilakukan oleh seluruh perangkat daerah dengan dikoordinasikan oleh sekretaris perangkat daerah.

- Mengantisipasi terjadinya ketidakselarasan antara RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah yang dapat berdampak pada tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini dapat terjadi ketika proses penyusunan RPJMD dan Rencana strategis perangkat daerah tidak dilakukan secara bersama-sama.

Tindakan yang dapat dilakukan untuk mengendalikan terjadinya masalah tersebut di atas adalah dengan melakukan penyesuaian antara dokumen RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah, dengan menggunakan lembar checklis keselarasan Renstra terhadap RPJMD. Tindakan ini seyogyanya dipimpin oleh Kepala Bappeda.

- Resiko kegagalan lain dalam proses ini adalah Ketidakterukuran indikator kinerja sasaran strategis atau data indikator kinerja sulit untuk diperoleh. Kondisi ini dapat disebabkan karena kurang hati-hatian dalam menentukan indikator kinerja. Dampak dari kegagalan ini adalah berupa tidak dapat dinilainya kinerja yang telah ditetapkan.

Permasalahan ini dapat dikendalikan dengan melakukan Verifikasi dan Pengecekan ulang atas indikator yang sudah ditetapkan dengan menggunakan instrument berupa profil indikator. Tindakan ini menjadi tanggungjawab seluruh Kepala Sub Bidang Sektoral pada Bappeda dan dikoordinasi oleh kepala Bappeda.

- Penentuan target kinerja yang kurang rasional dapat menjadi salah satu aspek kegagalan dalam penyusunan rencana strategis yang dapat menyebabkan tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan atau sebaliknya, pencapaian kinerja jauh melampaui target yang ditetapkan. Kondisi ini dapat disebabkan

karena belum dipertimbangkannya kemampuan dan ketersediaan sumber daya yang ada saat menetapkan target kinerja.

Tindakan yang memungkinkan untuk dilakukan dalam rangka mengendalikan agar permasalahan tersebut tidak terjadi adalah dengan melakukan analisis ketersediaan sumber daya dalam menetapkan target kinerja. Adapun instrumen yang dapat dipergunakan untuk membantu tindakan ini adalah dengan menyusun profil indikator. Seluruh kepala Bidang Sektoral pada Bappeda dapat menjadi penanggung jawab tindakan ini.

- Modus kegagalan berupa indikator kinerja yang tidak menggambarkan sasaran yang ditetapkan dapat disebabkan karena masih belum dipahaminya perumusan indikator kinerja. Permasalahan ini dapat berdampak pada kesalahan dalam menentukan strategi, program pembangunan dan kegiatan.

Tindakan yang diperlukan untuk mengeliminasi permasalahan ini antara lain adalah dengan melakukan koreksi atas indikator yang tidak sesuai dengan sasaran. Instrumen berupa profil indikator dapat dipergunakan sebagai alat untuk membantu dalam melakukan koreksi atas indikator yang sudah ditetapkan. Kepala Bidang Sektoral pada Bappeda dapat menjadi penanggungjawab atas tindakan tersebut.

2) Pengukuran Data Kinerja

- Dalam proses pengukuran data kinerja, penyampaian laporan tidak tepat waktu dapat menjadi modus kegagalan yang harus dikendalikan. Kondisi ini dapat disebabkan karena keterlambatan pengumpulan data realisasi kinerja. Seringkali laporan realisasi kinerja diperoleh data rutin berupa laporan dari unit pelaksana teknis perangkat daerah atau data bersumber dari instansi lain yang tidak dapat dikendalikan oleh pemerintah daerah seperti BPS, sehingga sangat sulit untuk dapat diperoleh data kinerja secara tepat waktu. Dampak yang dapat ditimbulkan dari permasalahan ini adalah tidak dapat dilakukannya tindakan korektif atas ketidaktercapaian target kinerja secara tepat waktu, sehingga permasalahan yang ada tidak dapat segera diselesaikan.

Melakukan otomatisasi jadwal penyampaian laporan kinerja dapat dijadikan sebagai pilihan guna mengendalikan permasalahan ini dengan menggunakan instrument berupa absensi penyampaian laporan kinerja. Sebagai penanggungjawab dalam pelaksanaan tindakan ini adalah Kepala Bidang PPE pada Bappeda.

3) Pengelolaan Data Kinerja

- Data dasar untuk penilaian kinerja belum ditetapkan dapat menjadi modus kegagalan pada proses pengelolaan data kinerja, hal ini dapat disebabkan karena data yang tersedia belum lengkap. Masih terdapat perangkat daerah yang belum memiliki ketersediaan data yang cukup untuk menggambarkan pencapaian kinerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dampak yang dapat ditimbulkan dari permasalahan ini adalah berupa kesulitan untuk melakukan evaluasi kinerja atau bahkan kinerja perangkat daerah tidak dapat tersevaluasi.

Adapun tindakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi adalah dengan cara Meningkatkan komitmen bersama untuk mengimplementasikan aplikasi SIPD (Sistem Informasi Pembangunan Daerah). Sebagai output dari tindakan tersebut adalah data yang dibutuhkan dalam SIPD dapat terisi semua. Sebagai penanggung jawab dari tindakan tersebut adalah seluruh Kepala Bidang sektorel pada Bappeda.

- Modus kegagalan lain yang dapat terjadi pada proses pengelolaan data kinerja adalah berupa penyimpanan dan pengolahan data kinerja belum maksimal karena factor keterbatasan tenaga pegolah data. Kondisi ini akan memberikan dampak berupa kesulitan untuk melakukan evaluasi kinerja.

Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan menyediakan sebuah sistem pencatatan dan pelaporan capaian kinerja yang dapat diakses oleh seluruh perangkat daerah. Keluaran dari tindakan ini adalah adanya aplikasi pencatatan dan pelaporan capaian kinerja. Adapun sebagai penanggungjawab atas tindakan ini adalah Kepala Bidang PPE pada Bappeda.

- Pembagian tugas dan kewenangan antar unit belum jelas dapat menjadi modus kegagalan lain dalam proses pengelolaan data kinerja yang dapat memberikan dampak berupa terjadinya tumpang tindih kewenangan atau ada fungsi yang belum ada penanggungjawabnya. Hal ini dapat disebabkan karena belum dipatuhinya SOP pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.

Tindakan yang dipandang perlu untuk dilaksanakan adalah menyusun penjabaran distribusi tugas pengendalian dan evaluasi sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan, sehingga output dari tindakan tersebut berupa adanya dokumen penjabaran pembagian tugas dan kewenangan. Pelaksanaan tindakan ini dapat dikoordinasikan secara langsung oleh Kepala Bappeda sebagai penanggungjawab.

4) Pelaporan Kinerja

- Modus kegagalan dalam proses pelaporan kinerja yang pertama adalah berupa keterlambatan penyampaian laporan, sehingga dapat berdampak pada keterlambatan untuk menyusun tindak lanjut hasil analisis capaian kinerja untuk perencanaan tahun berikutnya. Penyebab dari permasalahan ini adalah karena keterbatasan tenaga untuk data dan menyusun laporan.

Tindakan yang dapat ditempuh untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan melakan penambahan staf, terutama untuk melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi perencanaan pembangunan. Sekretaris pada Bappeda dapat mengkoordinasikan sekaligus sebagai penanggungjawab atas tindakan tersebut.

- Analisis atas laporan kinerja tidak tajam merupakan modus kegagalan lain dalam proses pelaporan kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kemampuan melakukan analisis data pada paetuga penyusun laporan.

Kondisi ini apabila tidak dapat diatasi akan berdampak pada terjadinya kesalahan dalam menentukan pilihan tindak lanjut hasil evaluasi.

Adapun tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan melaksanakan pelatihan analisis data bagi staf perencanaan dan evaluasi, output yang dapat dinilai atas tindakan ini adalah meningkatnya kemampuan melakukan analisis data pada staf perencanaan dan evaluasi. Sebagai penanggungjawab atas tindakan ini adalah Sekretaris Bappeda.

5) Reviu dan Evaluasi Kinerja

- Modus kegagalan yang dapat terjadi pada proses ini adalah bahwa hasil evaluasi tidak dimanfaatkan untuk perencanaan kinerja selanjutnya. Hal ini tentunya akan memberikan dampak berupa tidak adanya perbaikan dan pembaharuan untuk target kinerja yang belum tercapai. Faktor yang dapat menjadi penyebab permasalahan adalah belum ada mekanisme tindak lanjut hasil evaluasi.

Salah satu tindakan yang dipandang perlu untuk dilakukan dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut adalah melalui kegiatan menyusun mekanisme perencanaan berbasis hasil evaluasi. Output yang diharapkan dari tindakan ini adalah berupa adanya Protap tindak lanjut hasil evaluasi dalam proses perencanaan

2. Rekomendasi Kebijakan.

Berdasarkan uraian yang sudah disampaikan di depan, maka beberapa hal yang menurut hemat kami dapat dipertimbangkan dalam rangka akselerasi peningkatan nilai AKIP antara lain adalah.

1. Melakukan advokasi kepada seluruh perangkat daerah mengenai posisi penting proses perencanaan strategis dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Perlunya disusun skala prioritas atas tindakan-tindakan yang perlu dilaksanakan dalam setiap proses dalam SAKIP berdasarkan hasil analisis modus kegagalan.
3. Untuk mempermudah pengendalian terhadap langkah-langkah yang akan dilakukan dapat disusun timeline sesuai dengan target waktu yang akan disepakati bersama di jajaran Bappeda.

Demikian, hasil telaahan kami atas upaya peningkatan akselerasi peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, khususnya di Kabupaten Indramayu, semoga dapat memberikan kontribusi dan manfaat dalam proses perencanaan pembangunan.

Lampiran :

PROFIL INDIKATOR SASARAN

1. NAMA INDIKATOR	<input type="text"/>		
2. MISI	<input type="text"/>		
3. DIMENSI	<input type="checkbox"/> SOSIAL	<input type="checkbox"/> INFRASTRUKTUR	<input type="checkbox"/> HUKUM
	<input type="checkbox"/> EKONOMI	<input type="checkbox"/> KELEMBAGAAN	<input type="checkbox"/> TEKNOLOGI
	<input type="checkbox"/> LINGKUNGAN	<input type="checkbox"/> PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	<input type="checkbox"/> BUDAYA
4. MANFAAT	<input type="text"/>		
5. DASAR PEMIKIRAN/LITERATUR	<input type="text"/>		
6. DEFINISI OPERASIONAL	<input type="text"/>		
7. SATUAN	<input type="text"/>		
8. SIFAT INDIKATOR	<input type="checkbox"/> Kumulatif Positif	<input type="checkbox"/> Non Kumulatif Positif	<input type="checkbox"/> Non Kumulatif Negatif
9. NUMERATOR	<input type="text"/>		
10. DENUMERATOR	<input type="text"/>		
11. CARA PENGUKURAN	<input type="text"/>		
12. TARGET IINDIKATOR AKHIR PERIODE PERENCANAAN	<input type="text"/>		
13. SUMBER DATA	<input type="text"/>		
14. TEMPAT PENGAMBILAN DATA	<input type="text"/>		
15. PENGUMPUL DATA/PIC	<input type="text"/>		
16. FREKUENSI PENILAIAN	<input type="checkbox"/> Harian	<input type="checkbox"/> Mingguan	<input type="checkbox"/> Bulanan
	<input type="checkbox"/> Triwulanan	<input type="checkbox"/> Tahunan	
17. PERIODE PELAPORAN	<input type="checkbox"/> Bulanan	<input type="checkbox"/> Triwulanan	<input type="checkbox"/> Semesteran
	<input type="checkbox"/> Tahunan		
18. PENJELASAN RENCANA ANALISIS	<input type="text"/>		

