

POLICY PAPER

Peningkatan Efektivitas Evaluasi Kinerja Internal Bappeda: Kebijakan Strategis untuk Peningkatan Kapasitas Perencanaan Pembangunan Daerah

Riky Akbar

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Ilir

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni, 2025

Revised Juni, 2025

Accepted Juni, 2025

Available online Juni, 2025

riky.akbar@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Evaluasi kinerja internal di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) merupakan aspek penting dalam memastikan efektivitas perencanaan pembangunan daerah. Namun, pelaksanaan evaluasi kinerja di Bappeda selama ini terkesan lebih sebagai formalitas tanpa memberikan dampak signifikan terhadap perbaikan operasional dan kebijakan. Permasalahan utama yang dihadapi antara lain adalah kurangnya analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi capaian kinerja, sulitnya pelaksanaan pembahasan evaluasi tatap muka, serta ketidakjelasan tindak lanjut dari hasil evaluasi. Selain itu, hasil evaluasi kinerja belum dimanfaatkan dalam penyusunan kebijakan dan perencanaan anggaran tahun berikutnya. Paper ini merekomendasikan tujuh kebijakan untuk meningkatkan kualitas evaluasi kinerja di Bappeda, yaitu: meningkatkan kapasitas SDM Bappeda, pengembangan sistem evaluasi berbasis analisis, penjadwalan dan penguatan proses evaluasi, penyusunan rekomendasi dan tindak lanjut yang jelas, pengembangan system informasi yang

mendukung evaluasi, integrasi hasil evaluasi dalam proses perencanaan Pembangunan daerah, serta penerapan sistem reward dan punishment berbasis capaian kinerja. Implementasi kebijakan ini diharapkan dapat memperbaiki efektivitas evaluasi kinerja, meningkatkan akuntabilitas, dan mendukung perencanaan pembangunan daerah yang lebih baik di Bappeda.

Kata Kunci: evaluasi kinerja, akuntabilitas, analisis kinerja

ABSTRACT

The internal performance evaluation at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) is a critical aspect in ensuring the effectiveness of regional development planning. However, the implementation of performance evaluations at Bappeda has often been perceived as a mere formality, with limited impact on operational improvements and policy-making. The main challenges include the lack of in-depth analysis of the factors influencing performance outcomes, difficulties in conducting face-to-face evaluation discussions, and the absence of clear follow-up actions based on evaluation results. Furthermore, the findings of performance evaluations have not been effectively utilized in the formulation of subsequent policies and budget planning. This paper recommends seven policy measures to enhance the quality of performance evaluations at Bappeda: (1) strengthening the capacity of Bappeda's human resources, (2) developing an analysis-based evaluation system, (3) improving scheduling and the evaluation process, (4) formulating clear recommendations and follow-up actions, (5)

*Corresponding author

E-mail addresses: riky.akbar@gmail.com

developing an information system that supports evaluation, (6) integrating evaluation results into the regional development planning process, and (7) implementing a performance-based reward and punishment system. The implementation of these policy recommendations is expected to improve the effectiveness of performance evaluations, enhance accountability, and support better regional development planning at Bappeda.

Keywords: *performance evaluation, accountability, performance analysis*

1. PENDAHULUAN

Peningkatan efektivitas evaluasi kinerja internal Bappeda dilatarbelakangi oleh sejumlah persoalan mendasar dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, yang menunjukkan bahwa perencanaan yang baik tidak dapat dilepaskan dari evaluasi yang berkualitas. Dalam banyak kasus, proses perencanaan masih belum sepenuhnya berbasis pada capaian kinerja dan pembelajaran dari pelaksanaan program/kegiatan sebelumnya. Berdasarkan Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Ilir. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Ilir (Bappeda) memegang peranan yang sangat penting dalam proses perencanaan pembangunan daerah. Sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam merancang kebijakan pembangunan daerah, Bappeda harus memastikan bahwa seluruh program yang dijalankan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara untuk memastikan pencapaian tersebut adalah dengan melakukan evaluasi kinerja secara berkala.

Namun, dalam praktiknya pelaksanaan evaluasi kinerja internal Bappeda masih mengalami berbagai kendala yang menghambat efektifitas kinerja. Berdasarkan pengamatan atas kondisi internal, hal ini juga dipengaruhi oleh keterbatasan SDM Bappeda yang berkompeten. Evaluasi kinerja yang dilaksanakan selama ini terkesan lebih sebagai rutinitas formalitas yang tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap perbaikan kinerja Bappeda. Evaluasi yang dilakukan terbatas hanya pada pengumpulan angka dan persentase capaian tanpa adanya analisis mendalam mengenai kendala yang dihadapi maupun faktor-faktor pendukung yang ada. Selanjutnya proses evaluasi juga terhambat oleh kendala teknis, seperti kesulitan dalam melaksanakan pembahasan tatap muka akibat padatnnya jadwal tiap bidang, serta terbatasnya ruang untuk pembahasan yang lebih substansial mengenai capaian kinerja. Selain itu, adanya keterbatasan teknologi dan sistem informasi yang digunakan untuk mendukung evaluasi kinerja.

Permasalahan lainnya adalah hasil evaluasi yang dilakukan belum menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan perencanaan pembangunan daerah untuk tahun berikutnya, sehingga tidak ada perbaikan yang terarah berdasarkan analisis hasil evaluasi. Evaluasi kinerja juga tidak menghasilkan tindak lanjut yang memadai, baik dalam bentuk rekomendasi kebijakan maupun langkah-langkah perbaikan operasional. Selain itu, belum adanya sistem reward dan punishment yang dapat mendorong setiap unit untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta mendorong akuntabilitas atas pencapaian kinerja. Untuk itu, penting bagi Bappeda untuk menyusun kebijakan evaluasi kinerja yang lebih komprehensif dan dapat diimplementasikan dengan efektif, yang tidak hanya mengukur capaian fisik dan keuangan, tetapi juga memperhitungkan aspek analisis masalah, solusi yang diusulkan, serta dampaknya terhadap proses perencanaan pembangunan daerah. Kebijakan ini juga harus dapat mendorong adanya tindak lanjut yang lebih konkret, serta didukung juga dengan adanya sistem penghargaan dan sanksi yang jelas untuk meningkatkan motivasi dan akuntabilitas dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan.

peningkatan efektivitas evaluasi kinerja internal Bappeda menjadi kebutuhan mendesak dan strategis untuk membangun perencanaan pembangunan daerah yang lebih bermakna, berbasis bukti, dan berkelanjutan. Tanpa sistem evaluasi yang kuat, perencanaan hanya akan menjadi dokumen normatif tanpa kekuatan implementatif dan dampak nyata bagi masyarakat.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam menganalisis permasalahan dalam policy paper ini menggunakan pendekatan deskriptif evaluatif, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi



mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengatasi berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi, berikut adalah kebijakan yang diusulkan agar evaluasi kinerja internal Bappeda dapat dilaksanakan lebih efektif dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

1. Keterbatasan SDM yang memiliki kompetensi evaluasi

Mengatasi keterbatasan SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki kompetensi dalam bidang evaluasi merupakan tantangan yang umum dihadapi oleh berbagai organisasi, baik di sektor publik, swasta, maupun nirlaba. Kompetensi evaluasi mencakup kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan menafsirkan hasil evaluasi program atau kebijakan secara sistematis dan berbasis bukti. Untuk mengatasi keterbatasan ini secara mendalam, dibutuhkan pendekatan strategis, sistematis, dan berkelanjutan. Berikut adalah langkah-langkah menyeluruh yang dapat dilakukan:

➤ Analisis Kebutuhan Kompetensi

- Pemetaan kompetensi: Identifikasi kompetensi evaluasi apa yang dibutuhkan
- Assessment SDM saat ini: Nilai sejauh mana SDM yang ada sudah memiliki kompetensi tersebut
- Gap analysis: Identifikasi kesenjangan antara kebutuhan dan kondisi aktual

➤ Pengembangan Kapasitas

- Pelatihan dan workshop intensif: Gunakan metode pembelajaran aktif seperti studi kasus, simulasi, dan praktik langsung
- Mentoring dan coaching: Bangun proses pembelajaran on-the-job agar kompetensi berkembang seiring pengalaman
- Sertifikasi profesi evaluasi: Dorong SDM untuk mengikuti sertifikasi nasional atau internasional

➤ Kemitraan Strategis

- Manfaatkan kerja sama eksternal: Kolaborasi dengan universitas, Konsultan atau evaluator eksternal

➤ Penguatan Sistem dan Proses Organisasi

- Standardisasi proses evaluasi: Kembangkan pedoman, SOP, dan tools evaluasi agar mudah diikuti
- Integrasi evaluasi ke dalam siklus manajemen program: evaluasi bukan sekadar pelengkap, tapi bagian dari proses perencanaan dan pengambilan keputusan
- Ketersediaan sumber daya (anggaran dan waktu): Pastikan ada dukungan manajerial untuk pengembangan SDM evaluasi.

➤ Kebijakan Jangka Panjang dan Regenerasi SDM

- Rekrutmen dengan kriteria evaluasi
- Pengembangan karier dan insentif
- Inklusi dalam pendidikan formal



➤ **Monitoring dan Evaluasi atas Proses Peningkatan SDM Itu Sendiri**

- Menilai efektivitas pelatihan: Apakah SDM benar-benar meningkat kemampuannya
- Mengukur hasil jangka panjang: Seberapa banyak SDM yang sudah mampu melakukan evaluasi secara mandiri
- Menyesuaikan strategi: Jika metode pelatihan atau pendekatan belum berhasil, lakukan revisi

2. Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Analisis

Dengan mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih berbasis analisis dan bukan hanya mengumpulkan data capaian angka. Setiap bidang yang dievaluasi wajib menyertakan penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi capaian mereka, baik faktor penghambat maupun faktor pendukung. Selain itu, analisis yang mendalam tentang penyebab kegagalan atau keberhasilan dalam mencapai target akan diprioritaskan. Hal ini dapat ditempuh dengan cara:

- **Pengumpulan Data:** menyertakan data capaian beserta narasi yang menjelaskan kendala atau hambatan yang dihadapi, serta faktor pendukung yang berperan dalam pencapaian target.
- **Bimbingan dan Pendampingan:** memastikan setiap bidang dapat melakukan analisis dengan baik, dilakukan bimbingan oleh tim evaluasi mengenai cara menyusun analisis yang komprehensif dan berbasis data.
- **Penggunaan Alat Evaluasi:** Penggunaan alat dan metode evaluasi yang lebih canggih, seperti analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) atau analisis akar masalah (root cause analysis), untuk mengidentifikasi permasalahan secara lebih terperinci.

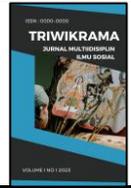
3. Penjadwalan dan Penguatan Proses Diskusi Evaluasi Kinerja

Penjadwalan dan penguatan proses diskusi evaluasi kinerja merupakan elemen krusial dalam siklus manajemen kinerja organisasi. Diskusi evaluasi kinerja yang efektif tidak hanya menyampaikan hasil, tetapi juga membangun pemahaman bersama, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong perbaikan berkelanjutan. Proses ini harus dirancang secara sistematis agar tidak menjadi sekadar formalitas administratif.

Berikut adalah pembahasan mendalam mengenai **penjadwalan dan penguatan proses diskusi evaluasi kinerja**, yang dibagi ke dalam dua aspek utama:

- **Penjadwalan Diskusi Evaluasi Kinerja**
 - Menentukan Frekuensi yang Tepat: Evaluasi tahunan, Evaluasi tengah tahun, Check-in berkala, One-on-one informal
 - Mengatur Waktu dan Durasi Secara Efisien: Gunakan kalender organisasi untuk sinkronisasi otomatis agar tidak terjadi tabrakan agenda
 - Persiapan Sebelum Diskusi
- **Penguatan Proses Diskusi Evaluasi Kinerja**
 - Membangun Budaya Umpan Balik yang Konstruktif: Dorong dua arah: bukan hanya atasan menilai bawahan, tetapi juga sebaliknya
 - Struktur Diskusi yang Sistematis
 - Mengembangkan Kompetensi Atasan dalam Memberi Umpan Balik

Dari penjabaran diatas dapat dibentuk Tim yang terdiri dari perwakilan masing masing bidang yang memiliki kompetensi untuk menganalisis permasalahan yang ada serta berkomitmen dengan penjadwalan evaluasi yang telah disusun.



4. Penyusunan Rekomendasi dan Tindak Lanjut Evaluasi Kinerja

Setiap evaluasi kinerja harus menghasilkan rekomendasi dan tindak lanjut yang jelas, baik berupa perbaikan operasional, penguatan kebijakan, maupun perbaikan target untuk periode berikutnya. Untuk itu setelah dilakukan evaluasi, hasilnya harus dikemas dalam bentuk laporan yang mencakup rekomendasi yang jelas untuk setiap bidang, serta langkah-langkah yang perlu diambil serta menetapkan tenggang waktu untuk tindak lanjut dari rekomendasi yang diberikan, serta melakukan monitoring secara berkala untuk memastikan rekomendasi tersebut dilaksanakan dengan baik. Selain itu perlu dilakukan peningkatan kapasitas tim evaluator melalui keikutsertaan dalam bimtek maupun diklat terkait evaluasi kinerja.

5. Pengembangan Teknologi dan Sistem Informasi untuk mendukung evaluasi

Pengembangan teknologi dan sistem informasi untuk mendukung evaluasi merupakan langkah strategis yang semakin krusial di era digital. Evaluasi yang efektif tidak hanya membutuhkan metode yang tepat, tetapi juga sarana teknologi yang dapat mempercepat proses pengumpulan data, analisis, pelaporan, serta pelacakan tindak lanjut hasil evaluasi secara real-time dan berbasis bukti.

6. Integrasi Hasil Evaluasi Kinerja dalam Proses Perencanaan Pembangunan Daerah

Integrasi hasil evaluasi kinerja dalam proses perencanaan pembangunan daerah adalah langkah penting untuk memastikan bahwa proses pembangunan bersifat **responsif, berbasis bukti (evidence-based), dan adaptif terhadap perubahan dan pembelajaran dari masa lalu**. Evaluasi kinerja tidak hanya menjadi alat retrospektif untuk menilai keberhasilan program, tetapi juga menjadi **sumber masukan strategis** dalam menyusun rencana yang lebih tepat sasaran dan berdaya guna.

7. Penerapan Sistem Reward dan Punishment Berdasarkan Capaian Kinerja

Untuk mendorong kinerja yang lebih baik, perlu diterapkan sistem reward dan punishment yang berbasis capaian kinerja. Hal ini dapat diimplementasikan dengan memberikan penghargaan kepada bidang atau unit yang mencapai atau melebihi target yang ditetapkan, berupa sertifikat penghargaan, atau publikasi prestasi serta memberikan sanksi atas tidak tercapainya target atau gagal melakukan tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi antara lain dengan dikenakan sanksi administratif atau pembinaan lebih lanjut.

Selain itu Penerapan sistem reward dan punishment berdasarkan capaian kinerja merupakan salah satu pilar penting dalam membangun budaya kerja yang produktif, akuntabel, dan berorientasi hasil. Sistem ini memberi insentif yang adil bagi karyawan/OPD yang berkinerja baik, serta menjadi alat koreksi bagi mereka yang tidak memenuhi target.

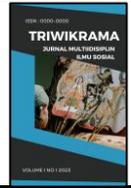
Agar efektif, sistem ini harus **terstruktur, transparan, objektif, dan selaras dengan tujuan organisasi**.

4. SIMPULAN

Evaluasi kinerja bukan hanya alat pengawasan, tetapi juga sumber pembelajaran dan inovasi kebijakan. Dengan evaluasi yang efektif, Bappeda dapat menyusun rencana pembangunan yang lebih tajam dan berdampak. Peningkatan efektivitas evaluasi kinerja internal di lingkungan **Bappeda** merupakan langkah strategis untuk memperkuat kapasitas perencanaan pembangunan daerah yang berbasis data, responsif, dan berkelanjutan. Evaluasi kinerja yang kuat memungkinkan Bappeda untuk:

*Corresponding author

E-mail addresses: riky.akbar@gmail.com



- Mengidentifikasi capaian dan kelemahan dalam pelaksanaan program/kegiatan.
- Memberikan umpan balik yang konkret dan operasional bagi pengambilan keputusan perencanaan ke depan.
- Meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi penggunaan sumber daya daerah

Dengan pendekatan evaluasi kinerja internal yang lebih efektif dan berbasis kebijakan strategis, Bappeda akan mampu menjalankan peran sentralnya sebagai motor perencanaan pembangunan daerah yang **lebih adaptif, partisipatif, dan berorientasi hasil**. Penguatan evaluasi bukan hanya teknis administratif, melainkan fondasi penting bagi transformasi tata kelola pembangunan daerah menuju pemerintahan yang lebih baik dan berdaya saing

Kebijakan yang diusulkan dalam paper ini dapat menjadi langkah awal yang strategis untuk memperbaiki evaluasi kinerja yang selama ini terkesan formalitas. Dengan implementasi yang tepat, Bappeda akan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam mencapai target-target pembangunan daerah yang telah ditetapkan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Schilling, M. A. (2017). *Strategic Management of Technological Innovation* (5th ed.). McGraw-Hill Education.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi pelaksanaan rencana Pembangunan Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817).

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842).

Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Ilir.