



## PERENCANAAN KINERJA YANG BERKUALITAS SEBAGAI BAGIAN DARI PENINGKATAN KUALITAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) KABUPATEN OGAN ILIR PADA PELAKSANAAN RPJMD 2025-2029

MOHD. Amrah Ridho

Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Juli, 2025

Revised Juli, 2025

Accepted Juli, 2025

Available online Juli, 2025

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

### ABSTRAK

Policy Paper ini mengusung tema: Menuju Perencanaan Kinerja Berkualitas sebagai Bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir yang Berkualitas. Permasalahan yang dihadapi adalah Perencanaan kinerja di Kabupaten Ogan Ilir belum optimal dalam menjawab isu strategis yang dihadapi daerah karena cascading kinerja tidak sepenuhnya mempertimbangkan logical framework, critical success factor, serta prinsip collaborative working, sehingga berpotensi menghambat kebijakan dan mengurangi akuntabilitas pemerintahan. Makalah Kebijakan ini merekomendasikan Kebijakan berupa Surat Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah dengan Bagian Perencanaan dan Keuangan selaku koordinator perencanaan agar pada saat dimulainya penyusunan Rancangan Awal RENSTRA Sekretariat Daerah Tahun 2025-2029 wajib dilakukan penyusunan penjenjangan kinerja dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja dan Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, serta benar-benar

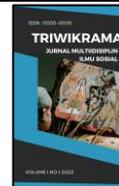
memperhatikan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja yang merupakan bagian dari penjenjangan kinerja sebelum kemudian diterjemahkan ke dalam dokumen perencanaan.

**Kata Kunci:** Akuntabilitas; Isu strategis; Kinerja; Perencanaan; RENSTRA

### ABSTRACT

*This Policy Paper carries the theme: Towards Quality Performance Planning as Part of a Quality Performance Accountability System for Ogan Ilir Regency Government Agencies. The problem faced is that performance planning in Ogan Ilir Regency has not been optimal in responding to strategic issues faced by the region because performance cascading does not fully consider the logical framework, critical success factors, and the principle of collaborative working, so it has the potential to hinder policies and reduce government accountability. This Policy Paper recommends a Policy in the form of a Letter from the Regional Secretary addressed to all Sections within the Regional Secretariat with the Planning and Finance Section as the planning coordinator so that when the preparation of the Initial Draft of the Regional Secretariat RENSTRA for 2025-2029 begins, it is mandatory to prepare performance levels by referring to the Regulation of the Minister of PANRB Number 89 of 2021 concerning Performance Levels and Instruction of the Minister of Home Affairs Number 2 of 2025 concerning Guidelines for the Preparation of Medium-Term Development Plans and Strategic Plans for Regional Apparatus for 2025-2029, and really pay attention to the principles of preparing performance trees which are part of performance levels before being translated into planning documents.*

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



## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik termasuk di dalamnya pemerintah daerah salah satunya dapat dilihat dari baik atau tidaknya capaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah itu sendiri. Akuntabilitas Kinerja dimaknai sebagai perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran / target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik (Perpres, 2014).

Di Indonesia pelaksanaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan dalam suatu sistem yang disebut Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai SAKIP. Instruksi Presiden Nomor 07 Tahun 1999 mengawali kebijakan yang berkaitan dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), selanjutnya terbit Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) (Hendrik Latief et al., 2023).

Evaluasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah (Kemenpan RB, 2021). Evaluasi SAKIP pada instansi pemerintah termasuk pemerintah daerah dilaksanakan setiap tahunnya dengan Kementerian PAN-RB selaku evaluator.

Adapun ruang lingkup evaluasi SAKIP meliputi: 1). **Penilaian kualitas perencanaan kinerja** yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan; 2). **Penilaian pengukuran kinerja** berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; 3). **Penilaian pelaporan kinerja** yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; 4). **Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal** yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; Memperhatikan ruang lingkup evaluasi SAKIP di atas, Perencanaan Kinerja yang berkualitas menjadi gerbang awal dan merupakan salah satu hal yang wajib ada / suatu keharusan dalam rangka mewujudkan Akuntabilitas Kinerja yang berkualitas (Kemenpan RB, 2021).

Evaluasi SAKIP di Kabupaten Ogan Ilir yang merupakan Daerah Otonomi Baru (DOB) di Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai Kabupaten Induk yang dibentuk melalui Undang-undang (UU) Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan dan diresmikan pada tanggal 07 Januari 2004. Evaluasi tersebut merupakan implementasi dari tahun pertama pelaksanaan RPJMD 2021-2026. Seperti pada uraian sebelumnya bahwa, ruang lingkup evaluasi SAKIP meliputi Perencanaan kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Kinerja. Sebagaimana termuat di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa bobot masing-masing komposit adalah 30 poin untuk perencanaan kinerja, 30 poin untuk pengukuran kinerja, 15 poin untuk pelaporan kinerja, dan 25 poin untuk evaluasi kinerja.

Sebagai salah satu dari 2 komposit dengan bobot terbesar, perencanaan kinerja merupakan hal penting yang harus mendapat perhatian dari pemerintah daerah. Dimana berdasarkan Hasil Evaluasi SAKIP Kabupaten Ogan Ilir untuk komponen perencanaan kinerja mulai dari tahun 2020 sampai dengan kondisi terkini tahun 2024, secara berturut-turut adalah sebagai berikut: 18,81;



19,14; 19,80; 20,39; 21,57, Dimana Hasil evaluasi oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Ogan Ilir atas AKIP Sekretariat Daerah untuk komponen perencanaan kinerja mulai dari tahun 2021 sampai dengan kondisi terkini tahun 2024, secara berturut-turut adalah sebagai berikut: 18,92 ; 22,66 ; 24,33 ; 24,91. Dari capaian nilai di atas, dapat dimaknai bahwa kualitas perencanaan kinerja Kabupaten Ogan Ilir khususnya Sekretariat Daerah masih belum mencapai nilai maksimal dari bobot sebesar 30 poin.

Pada laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah Kabupaten Ogan Ilir tahun 2024 didapati bahwa, perencanaan kinerja yang memuat tujuan dan sasaran strategis belum sepenuhnya menjawab isu strategis yang dihadapi (Kemenpan RB, 2023). Menurut Ketentuan Umum Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017, tujuan diartikan sebagai suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan. Sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan berupa hasil pembangunan Daerah / Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.

Masih berdasarkan Ketentuan Umum Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017, Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah / panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang. Dari uraian di atas, perencanaan kinerja yang memuat tujuan dan sasaran strategis yang termuat di dalam dokumen perencanaan daerah idealnya mampu menjawab atau menyelesaikan isu strategis yang dihadapi daerah.

Analisis terhadap isu strategis secara lebih mendalam wajib dilakukan untuk dapat memastikan bahwa perencanaan yang disusun dapat menjawab hal tersebut. Salah satu metode yang jamak dipakai dalam proses analisis isu strategis di daerah dalam penyusunan dokumen perencanaan adalah dengan melakukan penyusunan *casecading* atau penjenjangan kinerja, yang diawali dengan penyusunan pohon kinerja yang secara teoritis mengadopsi konsep model logis (*logic model*) untuk menganalisis proses / tahapan logis yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang diinginkan, kemudian dilanjutkan dengan penerjemahan ke dalam dokumen perencanaan (Kemenpan RB, 2021).

Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Tahun 2024, *casecading* / penjenjangan kinerja Kabupaten Ogan Ilir yang disusun di level Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah diyatakan belum sepenuhnya mempertimbangkan prinsip *logical framework dan critical success factor* dalam proses penyusunannya. Hal tersebut merupakan dampak dari tidak dilakukannya proses analisis isu strategis secara mendalam yang ditandai dengan pada saat proses penyusunan dokumen perencanaan dalam hal ini Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) / Rencana Strategis (RENSTRA) Sekretariat Daerah 2021-2026 tidak dilakukan penyusunan pohon kinerja yang merupakan tahapan penting dalam penyusunan penjenjangan kinerja sebagai media untuk mencari akar masalah dari isu strategis atau permasalahan yang dihadapi Kabupaten Ogan Ilir, sebelum diterjemahkan ke dalam dokumen perencanaan, sehingga penetapan tujuan dan sasaran strategis Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah tidak optimal (Habibi Riskiansyah, 2024). Dengan kata lain *Cascading* / penjenjangan kinerja level Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah yang yang mengusung *collaborative working* dan pengelolaan kinerja yang bersifat *shared* tidak terdesain sejak awal perencanaan (Gita Aurora, 2022).



Menyoroti uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan (*Problem Statement*) adalah Perencanaan kinerja di Kabupaten Ogan Ilir umumnya dan Perencanaan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir khususnya belum optimal dalam menjawab isu strategis yang dihadapi daerah karena *cascading* kinerja tidak sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework*, *critical success factor*, serta prinsip *collaborative working*, sehingga berpotensi menghambat kebijakan dan mengurangi akuntabilitas pemerintahan

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

Pengertian Akuntabilitas kinerja menurut (Riana Mayasari, 2021) adalah jenis tanggung jawab pemerintah untuk program dan kegiatan yang telah diselesaikan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan terdapat suatu sistem dimana perencanaan kinerja merupakan bagian dari akuntabilitas kinerja yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau yang lebih dikenal dengan istilah SAKIP. Menurut (Situmorang et al., 2024) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dimulai dari penyusunan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja.

Sebagai salah satu komponen dari suatu SAKIP, perencanaan kinerja yang berkualitas merupakan pondasi awal bagi SAKIP yang berkualitas. Hal ini dikarenakan di dalam dokumen perencanaan kinerja, terdapat tujuan dan sasaran, serta program, yang dilengkapi dengan indikator kinerja yang pada pelaksanaannya diharapkan mampu menjawab isu strategis yang dihadapi suatu daerah.

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kinerja pada pemerintah termasuk pemerintah daerah diwujudkan dalam rencana pembangunan daerah. Rencana Pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud, terdiri atas rencana jangka panjang, jangka menengah, maupun jangka pendek, yaitu berupa dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) maupun dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) (Kementerian Dalam negeri, 2017). Perencanaan Kinerja yang berkualitas merupakan salah satu bagian penting dalam upaya mewujudkan akuntabilitas kinerja yang berkualitas.

Perencanaan kinerja yang berkualitas adalah fondasi awal dalam mewujudkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang efektif dan efisien. Tanpa perencanaan



yang matang, komponen lain seperti pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja tidak akan mampu memberikan hasil yang optimal.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Asman Abnur pada pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Provinsi Riau di Pekanbaru, 21 Maret 2017 yang lalu menekankan pentingnya perencanaan bagi pemerintah daerah. Hal tersebut memiliki makna bahwa kunci utama suksesnya implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) ada pada perencanaan. Karena itu perencanaan harus dipersiapkan secara matang (Asman Abnur, 2017).

Sebagai salah satu dari komposit dalam elemen penilaian SAKIP, perencanaan kinerja memiliki bobot penilaian yang cukup besar yaitu 30 poin dari skala 100 (Kemenpan RB, 2023). Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir yang paling mutakhir yaitu tahun 2024, didapati bahwa nilai perencanaan kinerja Kabupaten Ogan Ilir adalah sebesar 21,57 yang jika dibandingkan dengan bobot maksimal sebesar 30,00 atau baru mencapai 71,90%. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa masih terdapat *gap* sebesar 8,43 poin atau sebesar 28,10% untuk mencapai nilai maksimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat temuan berulang terkait kualitas perencanaan kinerja pada evaluasi akuntabilitas kinerja Kabupaten Ogan Ilir antara lain:

- ✓ Ketidakjelasan penjabaran rumusan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja pada RPJMD, Renstra, dan dokumen Perjanjian Kinerja hingga level terendah. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja daerah belum sepenuhnya didukung oleh kinerja pada unit dibawahnya, serta individu pada jabatan yang ada; Penjenjangan (*cascading*) kinerja yang dilakukan masih didominasi oleh upaya untuk mendistribusikan tugas sesuai dengan struktur yang sudah ada serta mempertahankan program dan kegiatan yang biasanya dilakukan sehingga belum sepenuhnya selaras dan relevan dalam mendukung tercapainya sasaran strategis pada unit organisasi di atasnya yang nantinya berpotensi menimbulkan inefisiensi penggunaan anggaran; Dalam melaksanakan program dan kegiatannya, setiap PD belum memperhatikan aspek kolaborasi (*crosscutting*) dengan PD lain dalam rangka mencapai prioritas pembangunan daerah, begitu juga antar bidang dalam PD (Kemenpan RB, 2021).
- ✓ Penjenjangan kinerja belum menggambarkan penjabaran kinerja kepala daerah, sehingga belum terlihat keterkaitan proses kinerja antar level jabatan secara berjenjang dalam mewujudkan kinerja daerah. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja pada level jabatan di bawah belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja level di atasnya. Pohon kinerja masih dihubungkan dengan struktur organisasi dan program/kegiatan. Pohon kinerja yang disusun juga belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan belum sepenuhnya teridentifikasi *Critical Success Factor* (CSF) yang seharusnya dan logis menggambarkan hubungan sebab-akibat (Kemenpan RB, 2022);
- ✓ *Cascading*/penjenjangan kinerja yang disusun di level Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah belum sepenuhnya mempertimbangkan prinsip *logical framework* dan *critical success factor* dalam proses penyusunannya (Kemenpan RB, 2023).

Temuan berulang tersebut merujuk kepada hal yang sama yaitu terkait kualitas penjenjangan kinerja Kabupaten Ogan Ilir baik di level pemerintah daerah maupun di level perangkat daerah belum sesuai dengan ketentuan. Sehubungan dengan hal di atas, pada tahun 2021, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan kebijakan mengenai pedoman penjenjangan kinerja bagi pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 89 tahun 2021 tentang penjenjangan kinerja.

Di dalam Pasal 1 ayat 2, pada peraturan tersebut, dijelaskan bahwa penjenjangan kinerja adalah proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai. Selanjutnya di dalam Bab II, pasal 2 disebutkan juga, penjenjangan kinerja terdiri atas 5 (lima) tahapan, yaitu:

1. menentukan hasil (*outcome*) yang akan dijabarkan dalam penjenjangan Kinerja;
2. menentukan faktor kunci keberhasilan (*critical success factor*);
3. menguraikan faktor kunci keberhasilan (*critical success factor*) kepada kondisi antara sampai kondisi paling operasional;
4. merumuskan Indikator Kinerja; dan
5. menerjemahkan pohon Kinerja ke dalam komponen perencanaan dan Kinerja jabatan.

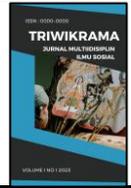
Ilustrasi proses penjenjangan kinerja menurut Permenpan RB nomor 89 tahun 2021, dapat dilihat pada gambar berikut:



Adapun prinsip-prinsip teknis dalam penyusunan pohon kinerja yang meliputi tahapan 1 sampai tahapan 4 di atas sebelum diterjemahkan ke dalam dokumen perencanaan, adalah sebagai berikut: (1). **Tidak dihubungkan dulu dengan komponen perencanaan** (Tidak dari awal sudah diberi nama visi-misi-tujuan-sasaran program-sasaran program-kegiatan-subkegiatan, dan sebagainya.); (2). **Tidak dihubungkan dulu dengan hierarki organisasi** (Tidak dari awal sudah diharuskan untuk K/L/P-ES1-ES2-ES3-ES4); (3). **Tidak dihubungkan dulu dengan eksisting struktur organisasi** (Tidak dari awal diarahkan kepada unit per unit); (4). **Tidak dihubungkan dulu dengan eksisting program/kegiatan** (Tidak dari awal sudah diarahkan kepada program/kegiatan yang ada); (5). **Tidak dihubungkan dulu dengan nomenklatur program/kegiatan** (Tidak dari awal sudah menggunakan nomenklatur program/kegiatan yang ditetapkan); (6). **Tidak dihubungkan dulu dengan eksisting anggaran** (Tidak dari awal sudah dicocokkan dengan anggaran yang tersedia dalam DIPA) (Gita Aurora, 2022).

Penjenjangan kinerja di Kabupaten Ogan Ilir sendiri baru mulai disusun ketika dokumen perencanaan dalam hal ini RPJMD dan atau Rencana Strategis Sekretariat Daerah tahun 2021-2026 telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penyusunannya, dokumen Rencana Strategis Sekretariat Daerah 2021-2026 tidak melalui proses penjenjangan kinerja sebagaimana yang diamanatkan peraturan perundang-undangan, dimana penjenjangan kinerja baru mulai disusun pada pertengahan tahun 2022, yang tentu saja pelaksanaan Rencana Strategis Sekretariat Daerah 2021-2026 Tahun pertama melalui RKPD 2022 telah berjalan. Penyusunan *casecading* / penjenjangan Kinerja mulai dilakukan pada saat Kabupaten Ogan Ilir melakukan bimbingan teknis perbaikan dokumen SAKIP dengan narasumber Analis Kebijakan Ahli Muda dari Kementerian PANRB (Pemkab Ogan Ilir, 2022).

Penyusunan penjenjangan kinerja yang tidak dilakukan pada awal perencanaan sebagaimana tersebut diatas, berdampak pada pengambilan kebijakan yang tertuang dalam dokumen perencanaan dalam hal ini penetapan tujuan dan sasaran strategis pembangunan, baik di level pemerintah daerah maupun level perangkat daerah. Terjadi ketidakjelasan penjabaran



rumusan tujuan, sasaran, dan indikator pada RPJMD, Renstra, dan dokumen Pernjanjian Kinerja (KemenpanRB, 2022).

Selain itu, penjenjangan kinerja khususnya tahapan penyusunan pohon kinerja yang tidak dilakukan di awal perencanaan tersebut menggambarkan bahwa prinsip kolaborasi / kerjasama dalam mencapai tujuan dan atau sasaran strategis tidak terdesain sejak awal perencanaan. Sehingga dalam melaksanakan program dan kegiatannya, setiap Perangkat Daerah belum memperhatikan aspek kolaborasi (*crosscutting*), baik dengan Perangkat Daerah yang lain maupun antar bidang dalam Perangkat Daerah itu sendiri (Kemenpan RB, 2022).

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

- a. Adanya pedoman Penjenjangan Kinerja melalui terbitnya Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan kinerja, yang mana di dalam peraturan tersebut, terdapat pedoman / tata cara ataupun langkah-langkah penyusunan pohon kinerja, yang dimulai dengan penentuan *ultimate outcome* berdasarkan isu strategis / permasalahan, kemudian dianalisis *critical succes factor* (CSF) atau faktor-faktor penentu keberhasilan pencapaian *ultimate outcome* yang juga menggunakan uji hubungan sebab akibat sampai pada tingkatan yang paling operasional / teknis. Setelah itu dilanjutkan dengan penentuan aktor pengampu kinerja masing-masing kondisi yang ingin di capai sampai dengan tata cara penterjemahan ke dalam dokumen perencanaan. Sebagai salah satu faktor penentu dasar kualitas tujuan dan sasaran strategis yang dirumuskan / ditetapkan peraturan tersebut diharapkan dapat menjadi modal bagi Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir dalam perumusan tujuan dan sasaran strategis yang muaranya adalah pencapaian visi dan misi jangka menengah dalam rangka penyusunan RPJMD/RENSTRA Kabupaten Ogan Ilir yang baru (2025-2029), yang merupakan tahap I RPJPD 2025-2045;
- b. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Ogan Ilir tahun 2025-2045 yang baru saja ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir nomor 5 Tahun 2024, telah jelas dan terinci visi dan misi jangka panjang, sasaran pokok dan juga Indikator Utama Pembangunan yang menyertainya. Hal ini dapat menjadi modal bagi perwujudan keselarasan untuk dokumen perencanaan jangka menengah (RPJMD / RENSTRA) dan dokumen perencanaan jangka pendek daerah (RKPD / RENJA);
- c. Progres Nilai Komponen Perencanaan Kinerja sebagai salah satu dari komposit nilai SAKIP secara keseluruhan perlahan mulai menunjukkan tren positif, yang mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan kualitas perencanaan kinerja dari tahun ke tahun, hanya tinggal di lakukan intervensi lebih mendalam kepada Perangkat Daerah yang nilai perencanaan kerjanya masih di bawah rata-rata nilai perencanaan kinerja Perangkat Daerah secara keseluruhan.

## ALTERNATIF PILIHAN KEBIJAKAN

Berdasarkan pendekatan *Evidence-Based Policy Making* (EBPM) dengan memanfaatkan data dan bukti empirik dari evaluasi SAKIP sebelumnya untuk menentukan intervensi yang paling efektif dalam Meningkatkan Kualitas Perencanaan Kinerja Kabupaten Ogan Ilir pada tahap I RPJPD 2025-2045 melalui Pelaksanaan RPJMD 2025-2029, maka dilakukan perumusan alternatif kebijakan untuk mewujudkan hal tersebut. **Alternatif Pertama** adalah kebijakan berupa Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Ilir dengan Bappeda selaku koordinator perencanaan agar pada saat dimulainya penyusunan



Rancangan Awal RPJMD 2025-2029 yang penyusunannya dilaksanakan bersamaan dengan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah wajib dilakukan penyusunan penjenjangan kinerja dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja, dan benar-benar memperhatikan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja yang merupakan bagian dari penjenjangan kinerja sebelum kemudian diterjemahkan ke dalam dokumen perencanaan. Sehingga pada periode RPJMD 2025-2029 yang merupakan tahap I RPJPD 2025-2045 perencanaan kinerja Kabupaten Ogan Ilir yang memuat tujuan dan sasaran strategis pemerintah daerah maupun perangkat daerah dapat benar-benar menjawab permasalahan dan isu strategis yang dihadapi daerah yang pada akhirnya visi dan misi pembangunan daerah dapat terwujud, serta berdampak pada masyarakat Kabupaten Ogan Ilir. Kelebihan dari kebijakan ini adalah memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas perencanaan kinerja daerah, karena jika penjenjangan kinerja disusun sedari awal yaitu pada saat proses penyusunan rancangan awal RPJMD/RENSTRA Perangkat Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang penjenjangan kinerja, dapat dipastikan sinergi antar perangkat daerah dan stakeholder lainnya dapat terdesain sejak awal perencanaan, dan menciptakan dampak nyata bagi masyarakat Kabupaten Ogan Ilir. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada pemahaman teknis, koordinasi yang solid, dukungan data dan informasi terkait perencanaan pembangunan, serta komitmen kuat dari semua pihak terkait.

**Alternatif Kedua**, kebijakan berupa Peraturan Bupati Ogan Ilir tentang pemberian *reward* dan *punishment* bagi Perangkat Daerah dengan nilai SAKIP Komponen Perencanaan Kinerja tertinggi dan terendah. Kebijakan ini dapat meningkatkan komitmen kepala perangkat daerah dalam upaya meningkatkan kualitas perencanaan kinerja yang nantinya akan dapat meningkatkan nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah.

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

**Alternatif ketiga**, kebijakan berupa Surat Keputusan Bupati pembentukan tim kerja yang terdiri dari ASN Bappeda diantaranya perencana, analis kebijakan dan pelaksana di Bappeda yang diperkuat dengan tim ahli dari akademisi dan tenaga ahli dari kementerian terkait serta Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir juga menerbitkan Surat Keputusan Sekretaris Daerah selaku Pengguna Anggaran membentuk tim kerja penyusun dokumen Rencana Strategis Sekretariat Daerah yang memiliki keterhubungan langsung dengan pencapaian tujuan dan sasaran strategis pemerintah daerah. Adapun tugas tim kerja sebagaimana dimaksud adalah memastikan bahwa penjenjangan kinerja telah disusun dengan mempertimbangkan prinsip *logical framework* (hubungan sebab akibat) dan *critical success factor* (CSF) sehingga kinerja di setiap jenjang mulai dari *strategic* sampai taktikal benar-benar tepat dan menjadi faktor kunci dari tercapainya kinerja di atasnya; memastikan bahwa penjenjangan kinerja tersebut benar-benar dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan *collaborative working* serta pengelolaan kinerja yang bersifat *shared* telah di desain sejak dokumen perencanaan disusun.

Dengan kebijakan ini diharapkan program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak hanya bersifat *business as usual* tapi benar-benar terencana dalam menjawab / menyelesaikan permasalahan dan isu strategis yang dihadapi daerah khususnya lingkup Sekretariat Daerah. Kelebihan kebijakan ini adalah dapat menciptakan kolaborasi yang kuat. Dimana dengan melibatkan ASN lintas bagian akan memperkuat sinergi dan pemahaman bersama terhadap tujuan strategis daerah umumnya



dan Sekretariat Daerah khususnya sehingga dapat memastikan dokumen perencanaan yang tersusun tidak hanya bersifat rutin (*business as usual*), tetapi dirancang untuk menjawab isu-isu strategis daerah khususnya di lingkungan Sekretariat Daerah. Adapun tantangan yang mungkin dihadapi jika kebijakan ini dapat menimbulkan ketergantungan pada tim ahli. Meskipun melibatkan tim ahli memberikan nilai tambah, ketergantungan berlebihan pada tenaga eksternal berpotensi mengurangi kemandirian daerah dalam jangka panjang. Selain itu koordinasi yang melibatkan banyak pihak membutuhkan lebih banyak waktu dan sumber daya.

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

- ✓ Kriteria 1 (K1), terkait Kesesuaian dengan Regulasi (Seberapa baik kebijakan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait SAKIP, seperti PermenPAN-RB No. 89 Tahun 2021);
- ✓ Kriteria 2 (K2), terkait waktu pelaksanaan kebijakan (apakah dapat dilaksanakan segera);
- ✓ Kriteria 3 (K3), terkait dampak terhadap kualitas SAKIP (seberapa besar kebijakan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas SAKIP Pemerintah Daerah);
- ✓ Kriteria 4 (K4), implementabilitas di lingkup Perangkat Daerah (apakah kebijakan ini mudah diterapkan dan dapat dilakukan oleh Perangkat Daerah);
- ✓ Kriteria 5 (K5), keberlanjutan dan jangka panjang (apakah kebijakan ini dapat bertahan dalam jangka panjang dan terus memberikan manfaat bagi sistem akuntabilitas kinerja).

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

Tabel 1. Skoring Alternatif Kebijakan

Aternatif Kebijakan	K1	K2	K3	K4	K5	Skor Total
Kebijakan berupa Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah dengan Bappeda selaku koordinator perencanaan agar pada saat dimulainya penyusunan Rancangan Awal RPJMD 2025-2029 yang penyusunannya dilaksanakan bersamaan dengan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah wajib dilakukan penyusunan penjenjangan kinerja dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja, dan benar-benar memperhatikan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja yang merupakan bagian dari penjenjangan kinerja sebelum kemudian diterjemahkan ke dalam dokumen perencanaan	10	10	10	10	9	49
kebijakan berupa Peraturan Bupati tentang pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> bagi Perangkat Daerah dengan nilai SAKIP Komponen Perencanaan Kinerja tertinggi dan terendah	8	8	9	9	10	44



Aternatif Kebijakan	K1	K2	K3	K4	K5	Skor Total
kebijakan berupa SK Bupati tentang pembentukan tim kerja yang terdiri dari ASN Bappeda diantaranya perencana, analis kebijakan dan pelaksana di Bappeda dengan melibatkan ASN Perencana lintas Perangkat Daerah khususnya yang memiliki keterhubungan langsung dengan pencapaian tujuan dan sasaran strategis pemerintah daerah, diperkuat dengan tim ahli dari akademisi dan tenaga ahli dari kementerian terkait yang memiliki tugas memastikan bahwa penjenjangan kinerja telah disusun dengan mempertimbangkan prinsip <i>logical framework</i> (hubungan sebab akibat) dan <i>critical success factor</i> (CSF) sehingga kinerja di setiap jenjang mulai dari strategic sampai taktikal benar-benar tepat dan menjadi faktor kunci dari tercapainya kinerja di atasnya; memastikan bahwa penjenjangan kinerja tersebut benar-benar dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan collaborative working serta pengelolaan kinerja yang bersifat shared telah di desain sejak dokumen perencanaan disusun. Dengan kebijakan ini diharapkan program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak hanya bersifat <i>business as usual</i> tapi benar-benar terencana dalam menjawab/menyelesaikan permasalahan dan isu strategis yang dihadapi daerah	10	9	10	8	8	45

Sumber: Hasil Analisis 2025

Berdasarkan analisis skoring di atas, Alternatif kebijakan berupa Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah dengan Bappeda selaku koordinator perencanaan agar pada saat dimulainya penyusunan Rancangan Awal RPJMD 2025-2029 yang penyusunannya dilaksanakan bersamaan dengan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah wajib dilakukan penyusunan penjenjangan kinerja dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja, dan benar-benar memperhatikan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja yang merupakan bagian dari penjenjangan kinerja sebelum kemudian diterjemahkan ke dalam dokumen perencanaan adalah kebijakan dengan skor tertinggi dibandingkan 2 alternatif kebijakan lainnya.

Sehubungan dengan kebijakan ini cukup melalui Surat Edaran Sekretaris Daerah, yang tentu saja tidak membutuhkan waktu yang lama dalam penerbitannya, kebijakan ini dapat segera diimplementasikan. Hal ini menjadi penting, mengingat penyusunan dokumen RPJMD dibatasi waktu penyusunannya oleh peraturan perundang-undangan dalam hal ini Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerahtentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang



Daerah dan rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Di dalam pasal 70 ayat 2 dinyatakan bahwa, Bupati / wali kota menetapkan rancangan Peraturan Daerah tentang RPJMD kabupaten / kota yang telah dievaluasi oleh gubernur menjadi Peraturan Daerah kabupaten / kota tentang RPJMD kabupaten / kota paling lambat 6 (enam) bulan setelah bupati / wali kota dan wakil bupati / wali kota dilantik. Selain itu, pedoman penjenjangan kinerja yang telah secara rinci diatur di dalam peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 89 tahun 2021 dapat menjadi panduan bagi Bappeda dan Sekretariat Daerah serta seluruh Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan Surat Edaran Sekretaris Daerah ini.

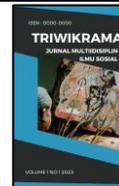
Dalam jangka panjang, kebijakan ini tetap efektif, mengingat penyusunan dokumen perencanaan yang diawali dengan penyusunan Penjenjangan kinerja yang berbasis pada prinsip-prinsip yang jelas, seperti *logical framework* dan *critical success factors*, dan menekankan pentingnya kerja kolaboratif antara perangkat daerah serta berbagai stakeholder dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, memberikan arah yang konsisten dalam jangka panjang. Hal ini memastikan bahwa perencanaan kinerja daerah tidak hanya fokus pada pencapaian jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan pencapaian tujuan jangka panjang yang berkelanjutan.

## REKOMENDASI KEBIJAKAN

Penulis merekomendasikan kebijakan berupa Surat Edaran Sekretaris Daerah yang ditujukan kepada seluruh Perangkat Daerah dengan Bappeda selaku koordinator perencanaan agar pada saat dimulainya penyusunan Rancangan Awal RPJMD 2025-2029 yang penyusunannya dilaksanakan bersamaan dengan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah **wajib** dilakukan penyusunan penjenjangan kinerja dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja, dan benar-benar memperhatikan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja yang merupakan bagian dari penjenjangan kinerja sebelum kemudian diterjemahkan ke dalam dokumen perencanaan. Sehingga pada periode RPJMD 2025-2029 yang merupakan tahap I RPJPD 2025-2045 perencanaan kinerja Kabupaten Ogan Ilir yang memuat tujuan dan sasaran strategis pemerintah daerah maupun perangkat daerah dapat benar-benar menjawab permasalahan dan isu strategis yang dihadapi daerah yang pada akhirnya visi dan misi pembangunan daerah dapat terwujud, serta berdampak pada masyarakat Kabupaten Ogan Ilir.

Kebijakan tersebut dapat segera diimplementasikan segera setelah pelantikan Kepala Daerah terpilih. Sebelum penyusunan Rencana awal RPJMD dan Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2025-2029 dimulai. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selaku unsur penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan, dapat bertindak sebagai inisiator perumusan / penyusunan konsep sekaligus koordinator dalam implemetasi Surat Edaran Sekretaris Daerah ini.

Proses penyusunan penjenjangan kinerja yang dilakukan lebih awal akan mengarah pada perencanaan yang lebih terintegrasi, di mana kolaborasi antar perangkat daerah menjadi lebih optimal dan seluruh perangkat daerah dapat memiliki tujuan yang selaras dengan visi dan misi kepala daerah. Dengan demikian, seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan dapat lebih efektif dalam mengatasi isu strategis daerah, sekaligus meningkatkan kualitas perencanaan kinerja yang merupakan bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini pada gilirannya akan mengurangi hambatan dalam proses penentuan



kebijakan yang tepat dan meningkatkan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan, sehingga dapat mempercepat tercapainya tujuan pembangunan daerah

## DAFTAR PUSTAKA

- Aurora, Gita (2022). *Pedoman Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah (PermenPANRB No.89 tahun 2021) Materi Power Point pada Coaching Clinic Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir, Jakarta, 16-17 Maret 2022.*
- Kemenpan RB. (2021). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.*
- Kemenpan RB. (2021). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 Tentang Penjenjangan Kinerja.*
- Kemenpan RB. (2021). *Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020.*
- Kemenpan RB. (2022). *Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021.*
- Kemenpan RB. (2023). *Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2022.*
- Kemenpan RB. (2024). *Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023.*
- Kemenpan RB. (2024). *Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024.*
- Kementerian Dalam Negeri. (2017). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan daerah, Tata cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah .www.peraturan.go.id*
- Kurnia Sari, Dwi. (2024). Wawancara, dengan Dwi Kurnia Sari, SE, Auditor Muda Inspektorat Kabupaten Ogan Ilir (Anggota Tim SAKIP Kabupaten).
- Latief, Hendrik. Dkk (2023). *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Paser.* <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/article/download/83/62>, diakses 29 Mei 2024.
- Mayasari, Riana. (2021). *Buku Monograf Indikator Kinerja Pemerintah Daerah Dan Model Penilaiannya.* Sleman. Deepublish
- Pemkab Ogan Ilir. (2022). *Asistensi Ogan Ilir dengan Narasumber dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi "Bimtek Perbaikan Dokumen SAKIP Kabupaten Ogan Ilir.*
- Perpres. (2014). *Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.* <https://peraturan.bpk.go.id/Details/41515/perpres-no-29-tahun-2014>
- Octafiady (2025). Wawancara dengan Octafiaddy, ST, MT, Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah BAPPEDA Kabupaten Ogan Ilir (2019- 2025), dan anggota Tim Penyusun RPJMD 2021-2026.
- Rusdiana, A, & Nasihudin. (2018). *Akuntabilitas Kinerja dan Pelaporan Penelitian.* Bandung: Tresna Bhakti Press Bandung
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja.* Manado: Universitas Sam Ratulangi Press.

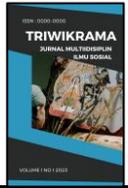
---

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**

Volume 10, Number 7 2025

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



---

Situmorang, D. D. P, Dkk. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembangunan Daerah Melalui Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Indramayu: Penerbit Adab.

\*Corresponding author

E-mail addresses: [zukhruufii@gmail.com](mailto:zukhruufii@gmail.com)