

PERAN MONITORING DAN EVALUASI TERHADAP SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

Taufeni Taufik

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau
e mail : taufeni_taufik@yahoo.co.id

Abstract

The results of the evaluation of the implementation of Performance Accountability System of the Provincial, Regency / City in Indonesia in 2011, according to the Ministry of PAN & RB (2012), is still not encouraging. Local Government in Indonesia no one gets a satisfactory and well, and still found the Regency / City in Indonesia with a value somewhat less and less. Somewhat less value means local government in Indonesia still have a performance management system is less reliable, and needs a lot of improvements including basic repairs. While the lack of meaning and order of performance management system is not reliable and needs a lot of improvements and changes that are very basic. Lax government agency performance accountability system area indicates that the implementation of the monitoring and evaluation has not been run properly. The results of monitoring and evaluation can not be used as material for the repair or improvement programs to local governments. Monitoring and evaluation should be useful to give suggestions, feedback or recommendations for improvement programs - programs that dimonev for the future.

Keywords: Monitoring and evaluation, the Government Performance Accountability System

Abstrak

Hasil evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota di Indonesia tahun 2011, menurut Kementerian PAN & RB (2012), masih belum mengembirakan. Pemerintah Daerah yang ada di Indonesia belum ada yang mendapat nilai memuaskan dan baik, dan masih banyak ditemukan Pemerintah Kabupaten/Kota di Indonesia dengan nilai agak kurang dan kurang. Nilai agak kurang artinya Pemda di Indonesia masih memiliki sistem manajemen kinerja kurang dapat diandalkan, dan perlu banyak perbaikan termasuk perbaikan yang mendasar. Sedangkan kurang artinya sistem dan tatanan manajemen kinerja tidak dapat diandalkan dan perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar. Kurang baiknya sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah tersebut memberikan indikasi, bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi belum berjalan semestinya. Hasil monitoring dan evaluasi belum dapat digunakan sebagai bahan untuk perbaikan atau peningkatan program pada pemerintah daerah. Monitoring dan evaluasi seharusnya bermanfaat untuk memberikan saran, masukan atau rekomendasi perbaikan program – program yang dimonev untuk masa yang akan datang.

Kata Kunci : Monitoring dan evaluasi, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

PENDAHULUAN

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan *legitimate*

sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk itu, dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel dan berorientasi hasil diperlukan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Produk akhir dari SAKIP adalah laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP), yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai dari APBN/APBD.

Hasil evaluasi LAKIP tahun 2011 yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2012) melaporkan bahwa tidak ada pemerintah daerah (provinsi, dan kabupaten/kota) di Indonesia yang mendapatkan nilai memuaskan dan sangat baik, dengan besaran nilai AA (memuaskan, > 85-100) dan A (sangat baik, > 75-85). Dari 30 provinsi dan 180 kabupaten/kota yang dievaluasi, yang mendapatkan nilai B (baik, > 65-75) sebanyak 2 provinsi dan 1 pemerintahan kota, yaitu Jawa Tengah, Kalimantan Timur) serta Kota Sukabumi. Sedangkan yang mendapat nilai CC (cukup baik, >50-65) sebanyak 17 Provinsi dan 21 Kabupaten/Kota. Dari hasil evaluasi LAKIP tahun 2011, sebanyak 11 Provinsi dan 93 Kabupaten/Kota mendapatkan nilai agak kurang (C, > 30-50), serta 65 Kabupaten/Kota di Indonesia yang mendapatkan nilai kurang baik (D>0-30). (MENPAN & Reformasi Birokrasi, 2012).

Melihat data tersebut diatas maka kita dapat mengambil kesimpulan sebanyak 36,77 % pemerintah Provinsi dan 52,78 % pemerintah kabupaten/kota di Indonesia kinerja instansi pemerintah Provinsi agak kurang (nilai C), yang artinya instansi pemerintah tersebut mempunyai sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, sistem untuk manajemen kinerja perlu banyak perbaikan minor yang mendasar. Sementara itu sebanyak 36,11% pemerintah kabupaten/kota mendapatkan nilai D, dengan kondisi sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan dan memerlukan banyak perbaikan. Dengan demikian dapat disimpulkan sebanyak 87,78 % kinerja instansi pemerintah di Indonesia masih rendah dan memprihatikan.

Membaca data hasil evaluasi LAKIP yang dilakukan MENPAN dan RB tahun 2012 tersebut diatas, timbul pertanyaan apa yang harus dilakukan oleh pemerintah provinsi, kabupaten/kota untuk meningkatkan kinerjanya. Bagaimana peran monitoring dan evaluasi yang setiap tahun dilakukan oleh pemerintah.

TINJAUAN TEORITIS

Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pemerintah

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengamanatkan Pengendalian dan Evaluasi terhadap pelaksanaan rencana pembangunan oleh masing-masing pimpinan kementerian/lembaga/satuan kerja perangkat daerah. Menteri/Kepala Bapeda menghimpun dan menganalisis hasil pemantauan pelaksanaan rencana pembangunan dari masing-masing pimpinan Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Pemantauan/monitoring dilakukan untuk melihat kesuaian pelaksanaan perencanaan dengan arah, tujuan dan ruang lingkup yang menjadi pedoman dalam rangka menyusun rencana berikutnya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006, disebutkan bahwa monitoring merupakan suatu kegiatan mengamati secara seksama suatu keadaan atau kondisi, termasuk juga perilaku atau kegiatan tertentu, dengan tujuan agar semua data masukan atau informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan tersebut dapat menjadi landasan dalam mengambil keputusan tindakan selanjutnya yang diperlukan. Tindakan tersebut diperlukan seandainya hasil pengamatan menunjukkan adanya hal atau kondisi yang tidak sesuai dengan yang direncanakan semula. Tujuan Monitoring untuk mengamati/mengetahui perkembangan dan kemajuan, identifikasi dan permasalahan serta antisipasinya/upaya pemecahannya.

Pasal 18 Peraturan Mendagri Nomor 6 tahun 2007 dinyatakan bahwa monitoring dan evaluasi umum terhadap kinerja penerapan dan pencapaian standar pelayanan minimal (SPM) pemerintah daerah dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri dibantu oleh Tim Konsultasi Penyusunan SPM. Tim Konsultasi Penyusunan SPM menyampaikan hasil monitoring dan evaluasi umum kinerja penerapan dan pencapaian SPM pemerintah daerah kepada Dewan Pertimbangan Otonomi Daerah (DPOD) melalui Sekretariat DPOD.

Evaluasi dilakukan dengan maksud untuk dapat mengetahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan rencana pembangunan dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan pelaksanaan rencana pembangunan di masa yang akan datang. Fokus utama evaluasi diarahkan kepada keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), dan dampak (*impacts*) dari pelaksanaan rencana pembangunan. Oleh karena itu, dalam perencanaan yang transparan dan akuntabel, harus disertai dengan penyusunan indikator kinerja pelaksanaan rencana, yang sekurang-kurangnya meliputi; (i) indikator masukan, (ii) indikator keluaran, dan (iii) indikator hasil/manfaat.

Evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah (EKPPD) menggunakan sistem pengukuran kinerja dilaksanakan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri NO. 73 Tahun 2009 berdasarkan asas : 1) *Spesifik*, dilaksanakan secara khusus untuk menilai kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan laporan penyelenggara pemerintah daerah (LPPD) dan laporan lain yang diterima oleh pemerintah, 2) *Objektif*, dilaksanakan dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja yang baku dan tidak menimbulkan penafsiran ganda, 3) *Berkesinambungan*, dilaksanakan secara regular setiap tahun sehingga dapat diperoleh gambaran perjalanan penyelenggaraan pemerintah daerah dari waktu ke waktu, 4) *Terukur*, dilaksanakan dengan memanfaatkan data kuantitatif dan/atau kualitatif yang dapat dikuantitatifkan dan menggunakan alat ukur kuantitatif sehingga hasilnya dapat disajikan secara kuantitatif, 5) *Dapat diperbandingkan*, dilaksanakan dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja dan indikator kinerja kunci yang sama untuk semua daerah, dan 6) *Dapat dipertanggungjawaban*, dilaksanakan dengan mengolah data dari LPPD yang dikirim oleh kepala daerah secara transparan.

Lebih lanjut dinyatakan dalam Permendagri No. 73 tahun 2009, Evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah menggunakan laporan penyelenggara pemerintah daerah (LPPD), sebagai sumber informasi utama, dan informasi pelengkap berupa : laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, informasi keuangan daerah, laporan kinerja instansi pemerintah daerah, laporan hasil pembinaan, penelitian, pengembangan, pemantauan, evaluasi dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, laporan hasil survey kepuasan

masyarakat terhadap layanan pemerintah daerah, laporan kepala daerah atas permintaan khusus, rekomendasi/tanggapan DPRD terhadap LKPJ kepada daerah, laporan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berasal dari lembaga independen, tanggapan masyarakat atas informasi LPPD, dan laporan dan/atau informasi lain yang akurat dan jelas penanggungjawabnya.

Di dalam pelaksanaannya, kegiatan evaluasi dapat dilakukan pada berbagai tahapan yang berbeda, yaitu; (i) Evaluasi pada Tahap Perencanaan (*ex-ante*), yaitu evaluasi dilakukan sebelum ditetapkan rencana pembangunan dengan tujuan untuk memilih dan menentukan skala prioritas dari berbagai alternatif dan kemungkinan cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya; (ii) Evaluasi pada Tahap Pelaksanaan (*on-going*), yaitu evaluasi dilakukan pada saat pelaksanaan rencana pembangunan untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan rencana dibandingkan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, dan (iii) Evaluasi pada Tahap Pasca-Pelaksanaan (*ex-post*), yaitu evaluasi yang dilaksanakan setelah pelaksanaan rencana berakhir, yang diarahkan untuk melihat apakah pencapaian (keluaran/hasil/dampak) program mampu mengatasi masalah pembangunan yang ingin dipecahkan. Evaluasi ini digunakan untuk menilai efisiensi (keluaran dan hasil dibandingkan masukan), efektivitas (hasil dan dampak terhadap sasaran), ataupun manfaat (dampak terhadap kebutuhan) dari suatu program (Penjelasan PP 39 Tahun 2006).

Hasil monitoring dan evaluasi umum dipergunakan oleh Dewan Pertimbangan Otonomi Daerah sebagai bahan laporan penerapan dan pencapaian SPM kepada Presiden Republik Indonesia. Hasil monitoring dan evaluasi penerapan dan pencapaian standar pelayanan minimum (SPM) dipergunakan pemerintah sebagai: 1) Bahan masukan bagi pengembangan kapasitas pemerintahan daerah dalam pencapaian SPM; 2) Bahan pertimbangan dalam pembinaan dan pengawasan penerapan SPM, termasuk pemberian penghargaan bagi pemerintahan daerah yang berprestasi sangat baik (psl 20 Permendagri No.6 tahun 2007).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi. SAKIP terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan yaitu perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja (LAN-RI, 2003).

Salah satu asas di dalam Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN, mengamanatkan 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 perundang-undangan yang berlaku". Sebagai tindak lanjut Undang-undang 28 Tahun 1999 tersebut dikeluarkanlah Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang menginstruksikan kepada setiap instansi untuk: 1) Melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban instansi pemerintah dalam mencapai misi dan tujuan

organisasi. 2) Pada setiap akhir tahun anggaran menyampaikan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kepada Presiden. Sejalan dengan itu, maka penerapan kebijakan, sistem, dan praktek akuntabilitas kinerja instansi pemerintah perlu dilakukan evaluasi.

Agar Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat terwujud dengan baik, menurut (LAN-RI, 2003) harus dipenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut; 1) Beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan Negara, 2) Komitmen dari pimpinan dan seluruh stat instansi yang bersangkutan, 3) Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, 4) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh, 5) Jujur, obyektif, transparan, dan akurat, dan 6) Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan tujuan dan urgensi dilaksanakannya evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, adalah: 1) Untuk mendorong peningkatan kualitas serta menilai akuntabilitas kinerja seluruh instansi pemerintah, 2) Melihat kemajuan penerapan manajemen sektor publik yang berbasis kinerja dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan 3) Memberikan saran perbaikan atau rekomendasi untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.

Selain itu, tujuan evaluasi ini dimaksudkan pula untuk memberikan apresiasi dan penghargaan kepada instansi pemerintah yang dengan sungguh-sungguh telah berupaya melaksanakan manajemen pemerintahan yang berbasis kinerja.

Perencanaan Strategik

Menurut LAN-RI, 2003, Perencanaan strategik adalah suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1(satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategik instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran

Perencanaan strategis yang disusun oleh instansi pemerintah menurut (LAN-BKPK, 2000) harus mencakup hal-hal sebagai berikut : 1) Pernyataan visi, misi strategi, dan faktor-faktor keberhasilan organisasi, 2) Rumusan tentang tujuan, sasaran dan uraian aktivitas organisasi, dan 3) Uraian tentang cara mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

Dengan visi, misi dan strategi yang jelas maka diharapkan instansi pemerintah akan dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi.

Manfaat Perencanaan Strategik

Menurut Vincent Gaspersz (2004) Manfaat Perencanaan Strategik adalah sebagai berikut : 1) Berguna bagi perencanaan untuk perubahan dalam lingkungan yang amat kompleks. Perencanaan strategik adalah proaktif, sehingga organisasi publik disarankan untuk proaktif mencari dan melakukan perubahan, dan bukannya bersifat reaktif terhadap situasi, 2) Berguna untuk pengelolaan hasil-hasil (*managing for results*). Perencanaan strategik merupakan suatu proses dari diagnosis,

penetapan tujuan (*objective setting*), dan pembangunan strategi (*strategy building*) yang merupakan bagian penting dari manajemen yang berorientasi pada hasil. Perencanaan strategik berlandaskan pada pertimbangan yang hati-hati dari suatu kapasitas dan lingkungan organisasi, yang mengarahkan pada keputusan-keputusan pengalokasi sumber-sumber daya yang signifikan, 3) Perencanaan strategik merupakan suatu alat manajerial yang penting. Sektor publik diharapkan untuk memfokuskan perhatian pada capaian dan peningkatan *outcome* setiap tahun.

Dengan kata lain, hasil-hasil seyogya mulai difokuskan pada efisiensi dan efektivitas operasional. Perencanaan strategik memungkinkan sektor publik mengembangkan suatu sistem yang memfasilitasi peningkatan terus menerus (*continous improvement*) pada semua tingkat dalam manajemen organisasi, 4) Perencanaan strategik berorientasi masa depan. Perencanaan strategik melibatkan suatu usaha yang disiplin untuk membantu membentuk dan membimbing pada apa yang diharapkan oleh manajemen, apa yang harus dilakukan, dan mengapa itu dilakukan. Perencanaan strategik membutuhkan pengumpulan informasi berskala makro, suatu eksplorasi alternative-alternatif, dan merupakan suatu landasan bagi implikasi masa depan dari keputusan-keputusan sekarang, 5) Perencanaan strategik mampu beradaptasi (*adaptable*). Meskipun perencanaan dilakukan untuk jangka panjang, peninjauan ulang dan pembaharuan secara teratur (*regular review and updates*) untuk menentukan kemajuan dan menilai ulang validitas dari rencana-berdasarkan pada isu-isu strategik yang tidak tercakup dalam penilaian internal dan eksternal-akan membuat perencanaan strategik menjadi fleksibel dan mampu beradaptasi.

Dengan demikian rencana dapat diperbaharui untuk untuk membuat penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan untuk menanggapi lingkungan yang berubah dan memanfaatkan peluang atau kesempatan yang menguntungkan. Perencanaan strategik menetapkan target untuk kinerja (*targets of performance*), memfasilitasi cara-cara untuk memeriksa kemajuan, dan memberikan panduan atau petunjuk untuk rencana-rencana operasional dan anggaran (*budget*) yang sedang berlangsung, 6) Perencanaan strategik adalah penting untuk mendukung pelanggan. Perencanaan strategik menetapkan hal-hal yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi ekspektasi pelanggan. Agen-agen pemerintah harus mengakui bahwa mereka memiliki pelanggan (*customer*) dan pihak-pihak yang berkepentingan (*stake holders*). Hal ini mengharuskan adanya perubahan sikap yang didukung oleh proses perencanaan strategik, dimana identifikasi kebutuhan pelanggan menjadi hal yang mendasar, dan 7) Perencanaan strategik mempromosikan komunikasi. Perencanaan strategik memudahkan komunikasi dan partisipasi, mengakomodasi keinginan dan nilai-nilai yang berbeda, membantu pembuatan keputusan yang teratur, dan menjamin keberhasilan dari implementasi sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan (*goals and objectives*). Perencanaan strategik meningkatkan komunikasi tidak hanya dari manajer atas kepada karyawan atau sebaliknya, tetapi juga lintas fungsi/divisi dan program-program.

Perencanaan Kinerja

Dalam Pasal 1 ayat 1, UU NO. 25 tahun 2004 menyatakan, Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui suatu pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Sedangkan

kinerja menurut Peraturan Mendagri No. 54 tahun 2010, adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Ditingkat daerah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menyusun Rentra SKPD (UU No.25 Tahun 2004 Pasal 7) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

Ruang lingkup perencanaan pembangunan nasional mencakup penyelenggaraan makro semua fungsi pemerintahan yang meliputi semua bidang kehidupan secara terpadu dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Tahapan perencanaan pembangunan nasional meliputi : penyusunan rencana, penetapan rencana, pengendalian dan pelaksanaan rencana, serta evaluasi pelaksanaan rencana. Keempat tahapan diselenggarakan secara berkelanjutan sehingga secara keseluruhan membentuk satu siklus perencanaan yang utuh.

Tahapan penyusunan rencana kerja dilaksanakan untuk menghasilkan rancangan lengkap suatu rencana yang siap untuk ditetapkan yang terdiri dari 4 langkah yaitu: (1) penyiapan rancangan rencana pembangunan yang bersifat teknokratif, menyeluruh dan terukur, (2) masing-masing instansi pemerintah menyiapkan rancangan rencana kerja dengan berpedoman pada rancangan rencana kerja pembangunan yang telah disiapkan, (3) melibatkan masyarakat (*stake-holders*) dan menyelaraskan rencana pembangunan yang dihasilkan masing-masing jenjang pemerintah melalui musyawarah perencanaan pembangunan, (4) penyusunan rancangan akhir rencana pembangunan.

Tahap berikutnya adalah penetapan rencana kerja menjadi produk hukum sehingga mengikat semua pihak untuk melaksanakannya. RPJP daerah ditetapkan dengan peraturan daerah, RPJM daerah dan rencana pembangunan tahunan ditetapkan dengan peraturan kepala daerah. Berdasarkan Permenpan dan Reformasi Birokrasi NO. 29 Tahun 2010, Pasal 5, ditetapkan bahwa dokumen penetapan kinerja SKPD ditandatangani oleh kepala SKPD dan Bupati/Walikota sesudah ditetapkannya DPA SKPD.

Tahapan Pengendalian pelaksanaan rencana kerja pembangunan dimaksudkan untuk menjamin tercapainya tujuan dan sasaran pembangunan yang tertuang dalam rencana melalui kegiatan-kegiatan koreksi dan penyesuaian selama pelaksanaan rencana tersebut oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah. Selanjutnya Menteri, Kepala Bappeda menghimpun dan menganalisa hasil pemantauan pelaksanaan rencana pembangunan dari masing-masing pimpinan Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Evaluasi pelaksanaan rencana kerja adalah bagian dari kegiatan perencanaan pembangunan yang secara sistematis mengumpulkan dan menganalisis data dan informasi untuk menilai pencapaian sasaran, tujuan dan kinerja pembangunan. Dalam rangka perencanaan pembangunan, setiap Kementerian/Lembaga, baik Pusat maupun Daerah, berkewajiban untuk melaksanakan evaluasi kinerja pembangunan yang merupakan dan atau terkait dengan fungsi dan tanggungjawabnya. Dalam melaksanakan evaluasi kinerja proyek pembangunan, Kementerian/Lembaga, baik Pusat maupun Daerah, mengikuti pedoman dan petunjuk pelaksanaan evaluasi kinerja untuk menjamin keseragaman metode, materi, dan ukuran yang sesuai untuk masing-masing jangka waktu sebuah rencana.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut (LAN-RI, 2003) adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Dari pengukuran kinerja dapat diketahui, pencapaian terhadap apa yang telah direncanakan. Suatu instansi pemerintah dapat dikatakan berhasil jika terdapat bukti-bukti atau indikator-indikator atau ukuran-ukuran capaian yang telah mengarah pada pencapaian misi.

Menurut (Larry D Stout (1993) dalam LAN, BPKP, 2000), pengukuran kinerja adalah merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Tolok ukur kinerja merupakan komponen lainnya yang harus dikembangkan untuk dasar pengukuran kinerja.

Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk melihat capaian kinerja. Pengukuran kinerja akan memberikan umpan balik, terhadap instansi pemerintah untuk melihat apa yang telah dicapai, dan apa yang masih harus dicapai. Dari pengukuran kinerja akan memberikan pembelajaran bagi instansi pemerintah, untuk melanjutkan program-program pembangunan dimasa yang akan datang, dengan mengacu kepada keberhasilan, dan belajar dari permasalahan yang ada.

Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen (Indra Bastian, 2006) untuk :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja,
- 2) Memastikan tercapainya skema kinerja yang disepakati,
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan skema kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja,
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja yang dicapai setelah dibandingkan dengan skema indikator kinerja yang telah disepakati,
- 5) Menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi,
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi,
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah,
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif,
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan, dan
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Pelaporan Kinerja

Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga. Pelaporan kinerja ini ditujukan menurut (LAN-BPKP, 2000) untuk :

- 1) Menyampaikan informasi tentang aktivitas dimasa lalu, status sekarang, dan proyeksi masa depan,
- 2) Memberikan signal tentang kejadian-kejadian penting, kesempatan/ peluang, permasalahan, ataupun peringatan,
- 3) Memicu tindakan dan
- 4) Mengkonfirmasi tindakan.

Pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah dituangkan dalam dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP dapat

dikategorikan sebagai laporan rutin, karena paling tidak disusun dan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan setahun sekali. LAKIP merupakan wujud tertulis pertanggungjawaban suatu organisasi instansi kepada pemberi delegasi wewenang dan mandat.

LAKIP menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, (LAN-RI, 2003) adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan akuntabilitas instansi pemerintah yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga. LAKIP berisi tentang kinerja instansi dan akuntabilitasnya, yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran organisasi instansi pemerintahan. LAKIP sebagai media akuntabilitas setiap instansi pemerintah, merupakan bentuk perwujudan kewajiban menjawab yang disampaikan kepada atasannya atau pemberi wewenang yang akhirnya bermuara kepada Presiden untuk selanjutnya menjadi tanggungjawab kepada masyarakat (*public accountability*) yang perlu dilakukan secara periodik dan melembaga.

Agar lebih berkualitas pelaporan kinerja mengandung penjelasan tujuan dan sasaran yang terkait dengan hasil yang telah tercapai. Pelaporan kinerja harus memuat : (a) kerangka informasi mengenai hal-hal yang sedang dilakukan organisasi sektor publik dan apa yang telah dicapai, (b) penghargaan kesuksesan dan budaya belajar secara berkelanjutan untuk melakukan perbaikan, (c) diskusi publik, partisipasi kebijakan publik, dan proses pengalokasian sumber daya, membantu manajemen sektor publik untuk mengetahui apa dan bagaimana mengkomunikasikan program yang dicoba untuk dilakukan, (d) membangun pemahaman publik atas pelaporan kinerja yang dibuat. Kepercayaan publik perlu dimunculkan atas arah kebijakan dan harapan yang diraih, 3) Menyajikan hasil sesuai dengan konteksnya. Pelaporan kinerja harus menyajikan faktor kontekstual, kapasitas organisasi dan risiko yang dihadapi sangat penting dikaji awal penulisan laporan. Risiko merupakan faktor pertimbangan dalam penentuan arah, sasaran dan strategi dalam keputusan investasi, 4) Mengaitkan sumber daya dengan hasil. Pengambilan keputusan program harus memperhatikan hasil yang ingin dicapai dan sumber daya keuangan yang dibutuhkan.

Pemerintah harus bisa mensinergikan hasil, strategi, aktivitas dan sumber daya yang digunakan dengan beberapa cara seperti ; (a). membuat perencanaan bisnis yang menghubungkan sumber daya dan hasil pada semua level organisasi sektor publik, (b) memfokuskan pertanggungjawaban manajemen secara langsung dengan dukungan informasi kinerja, (c) merekayasa ulang dan mengintegrasikan proses internal perencanaan bisnis dan proses pelaporan, 5) Menyajikan informasi yang bersifat komparatif. Selain membandingkan realisasi dan anggaran, ada dua faktor perbandingan yang dapat dipertimbangkan yaitu hasil kegiatan sebelumnya dan hasil kegiatan dari organisasi sejenis, dan 6) Mempertimbangkan faktor keandalan/reliabilitas. Faktor yang menentukan reliabilitas pelaporan kinerja adalah kinerja organisasi pelayanan publik, pilihan metode pengukuran kinerja yang dipakai, dan analisis *cost effectiveness* dari pendekatan alternatif yang tersedia. Pelaporan kinerja hendaklah menyajikan pembahasan atas ukuran yang dipakai, sehingga tingkat realibilitas laporan tetap tinggi.

PEMBAHASAAN

Dalam penilaian LAKIP ini materi yang dievaluasi memiliki 5 komponen, yaitu perencanaan kinerja, yang terdiri dari renstra, rencana kerja tahunan dan penetapan kinerja dengan bobot 35. Komponen kedua yaitu pengukuran kinerja, yang meliputi pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran dan implementasi pengukuran dengan bobot 20. Pelaporan kinerja yang merupakan komponen ketiga, terdiri dari pemenuhan laporan, penyajian informasi kinerja, serta pemanfaatan informasi kinerja, diberi bobot 15. Sedangkan evaluasi kinerja yang terdiri dari pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan hasil evaluasi, diberi bobot 10. Untuk capaian kinerja bobotnya 20, terdiri dari kinerja yang dilaporkan (*out put* dan *outcome*), dan kinerja lainnya.

Perkembangan hasil evaluasi LAKIP tahun 2009- 2011, pada pemerintah provinsi, ditemukan mengalami peningkatan dari tahun 2009 sampai dengan 2011. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang kriterianya CC keatas (yang masuk kinerja baik), telah terjadi perkembangan yaitu dari 3,70% di tahun 2009 menjadi 31,03% di tahun 2010, dan 63,33% di tahun 2011. Sedangkan di lingkungan pemerintah kabupaten/kota perkembangannya masih lambat, yaitu dari 1,16% di tahun 2009 menjadi 4,26% di tahun 2010, dan 12,78% di tahun 2011. Sehingga diperlukan perhatian dan upaya bersama yang lebih keras dan intensif dalam melakukan sosialisasi, fasilitasi, bimbingan teknis dalam penerapan Sistem AKIP. Target kinerja yang baik pada tahun 2014 dalam RPJM ditetapkan sebesar 80 %, sedangkan capaian akuntabilitas kinerja yang baik secara nasional (pemerintah pusat dan pemerintah daerah tahun 2011, baru mencapai 37,33 % (Menteri PAN & Reformasi Birokrasi, 2012).

Rendahnya capaian akuntabilitas kinerja pemerintah baik pusat maupun daerah, disebabkan hal-hal sebagai berikut : dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah perlu memperhatikan prinsip-prinsip yang salah satunya menyatakan harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi setujuan dengan tujuan dan program agar akuntabel. Keberhasilan instansi pemerintah ditentukan oleh komitmen pimpinan, yang dalam hal ini kepala daerah.

Kepala daerah sebagai pejabat tertinggi di daerahnya harus memiliki integritas, objektivitas, independensi, kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian, yang berdasarkan profesional, serta transparansi dan akuntabel dalam mengatur daerahnya. Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi seorang kepala daerah. Integritas mengharuskan kepala daerah untuk berbuat jujur dan tegas dalam menjalin hubungan yang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Pimpinan harus mempunyai komitmen untuk mengwujudkan pemerintah yang baik dan bersih.

Dalam penyelenggaraan pemerintah kepala daerah dan wakil kepala daerah dilarang untuk melakukan korupsi, kolusi, nepotisme, dan menerima uang, barang dan/atau jasa dari pihak lain yang mempengaruhi keputusan dan tindakan yang dilakukan (pasal 28 UU NO. 32 Tahun 2004). Merujuk dari UU NO 32 Tahun 2004 diatas, ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh kepala daerah. Begitu banyaknya kepala daerah yang terjerat kasus hukum, yang menunjukkan rendah

kinerja kepala daerah, sebagai seorang pemimpin didaerahnya. Menurut Direktur Jenderal Otonomi Daerah (Dirjen Otda) Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) mengungkapkan, sejak tahun 2004 sampai Februari 2013, sudah ada 291 kepala daerah, baik gubernur/bupati/walikota yang terjerat kasus korupsi. Rinciannya : Gubernur 21 orang, Wakil Gubernur 7 Orang, Bupati 156 orang, Wakil Bupati 46 orang, Walikota 41 orang dan Wakil Wali-kota 20 orang. Jumlah itu mereka yakini akan membengkak hingga 300 akhir tahun ini (Rakyat Merdeka Online, 2013).

Beberapa alasan lainnya mengapa banyak instansi pemerintah yang belum dapat mengukur kinerjanya, sehingga tidak tahu tingkat kinerja yang dicapai, karena pada umumnya instansi pemerintah (Panduan Lakip, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, 2011) belum memahami hal-hal sebagai berikut: a) Belum jelas perumusan tujuan (*goal*), b) Belum memiliki sasaran strategis yang spesifik, jelas, dan terukur, c) Belum mempunyai indikator kinerja untuk mengukur keberhasilannya, d) Belum berani menetapkan target-target kinerja sebagai bentuk komitmen organisasi bagi pencapaian kinerja yang optimal, dan e) Belum memiliki sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja.

Hasil evaluasi SAKIP menunjukkan bahwa kelemahan utama yang menjadi penyebab rendahnya skor SAKIP terletak pada kelemahan penyusunan dokumen perencanaan. Kelemahan ini tentu saja akan membawa dampak yang besar terhadap siklus selanjutnya. Dokumen perencanaan yang disusun pada umumnya tidak memuat sasaran dan indikator kinerja yang dapat mengukur keberhasilan atau kegagalan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian pengukuran kinerja, yaitu membandingkan antara target dengan realisasi, tidak bisa dilakukan. Ketiadaan indikator kinerja dan target yang ditetapkan adalah hal yang paling krusial dalam penilaian akuntabilitas instansi pemerintah. Proses akuntabilitas tidak mungkin bisa dilaksanakan jika instansi pemerintah tidak menetapkan apa yang ingin dicapai dengan indikator kinerja yang obyektif dan terukur. Hasilnya dokumen perencanaan hanya memuat program dan kegiatan sebagai pelaksanaan janji-janji kepala daerah yang sulit untuk diukur keberhasilan pertanggungjawabannya.

Kelemahan dokumen perencanaan strategis pemerintah daerah tak bisa dilepaskan dari peraturan-peraturan tentang tata cara penyusunan dokumen perencanaan yang disusun oleh pemerintah sebagai dasar dalam penyusunannya. Undang-undang nomor 24 tahun 2004 tentang sistem perencanaan nasional menyebutkan bahwa isi RPJM terdiri dari visi, misi, arah kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, program SKPD, lintas SKPD, program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. Selain itu, Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2004-2009 juga memberikan arahan yang sama dengan undang-undang di atas. RPJMN 2004-2009 menyatakan bahwa RPJMN merupakan penjabaran dari visi, misi dan program presiden hasil pemilu.

Sehingga, sistematika dan rumusan RPJMN tidak disusun berdasarkan konsep akuntabilitas kinerja sebagaimana yang menjadi amanat inpres nomor 7 tahun 2009 tetapi berdasarkan pada Undang-Undang di atas. Jika RPJMN dilihat secara mendalam maka unsur tujuan dan sasaran strategik serta indikator kinerja dan target yang akan dicapai tidak ditetapkan. Sebaliknya, RPJMN lebih

memberikan penekanan kepada agenda pembangunan serta kebijakan dan program-program yang akan dilaksanakan tanpa menyinggung rencana capaian kinerja yang dapat diukur secara obyektif. Permasalahan lain yang menunjukkan rendahnya kinerja instansi pemerintah daerah yaitu dalam perencanaan dan penganggaran. Menurut Indra Bastian (2006) permasalahannya tersebut adalah sebagai berikut : 1) Masalah yang berkaitan dengan informasi, tidak adanya informasi yang memadai mengenai prioritas dan perkiraan alokasi anggaran untuk pembangunan pada tahun perencanaan menyebabkan meningkatnya usulan kegiatan yang diajukan dalam perencanaan partisipasi (musrenbang desa, musrenbang kecamatan dan musrenbang kabupaten/kota), 2) Rendahnya komitmen pejabat berwenang dalam perencanaan dan penganggaran. Pejabat yang berwenang banyak yang tidak hadir dalam proses penting perencanaan dan penganggaran, sehingga menyebabkan informasi penting tidak sampai kepada masyarakat. Selain itu banyak keputusan yang diambil dalam forum musyawarah tidak sampai kepada pejabat yang berwenang, 3) Alur proses perencanaan. Masih terjadi dualisme antara proses perencanaan (yang melibatkan masyarakat) dengan proses penganggaran (yang sepenuhnya merupakan kewenangan pemerintah daerah-dinas dan penganggaran eksekutif). Hal ini menyebabkan usulan yang telah disepakati dalam proses perencanaan banyak yang tereduksi dalam proses penganggaran. Proses perencanaan ke penganggaran terutama perencanaan partisipasi sangat panjang. Dalam beberapa hal perencanaan seperti terpisah dengan penganggaran karena dalam proses penganggaran masih kegiatan yang harus diverifikasi, dan 4) Masalah waktu, penyusunan perencanaan dan penganggaran terkadang masih belum konsisten.

Lebih lanjut dinyatakan oleh Indra Bastian (2006), titik kritis perencanaan dan penganggaran daerah adalah sebagai berikut : (1) Asimetri antara perencanaan dan anggaran pembangunan dengan permasalahan yang dihadapi masyarakat. Pada hakikatnya perencanaan pembangunan adalah suatu proses interaksi timbal balik antara lembaga perencanaan dan perencana dengan publik yang sangat pluralistik baik sebagai subjek ataupun objek perencanaan. Didalam proses tersebut unsur-unsur kepentingan bertentangan satu sama lain, (2) Mayoritas dana APBD dinikmati oleh birokrasi. Sebagian besar dana APBD Kota/Kabupaten ternyata dinikmati oleh kalangan birokrasi. Sebagai contoh di Kota Bandung, menurut hasil penelitian BIGS (2004), sekitar 90 % dana APBD dikuasai oleh birokrasi yang terdiri atas 66,03 persen belanja rutin, 8,09 persen belanja sector aparatur pemerintah dan pengawasan serta 15,88 persen dana *kickback* yang biasanya dipungut oleh birokrasi dari para rekanan baik melalui proses tender maupun penunjukkan langsung. Kecendrungan ini juga berlaku di Kota/Kabupaten lainnya diseluruh Indonesia, (3) perencanaan dan anggaran tidak peka terhadap gender, (4) Perencanaan dan anggaran merupakan hasil kolusi antara birokrasi DPRD, dimana pihak parlemen dan pemerintah secara bersama-sama mempertahankan kepentingannya dalam anggaran. Modus yang dilakukan cukup beragam, tetapi yang paling utama adalah menguasai proyek secara bersama-sama dan/atau peningkatan nilai proyek, (5) Meningkatnya biaya rutin, (6) Kesenjangan pendapatan dan potensi daerah, dari sisi pendapatan jumlah pendapatan actual Indonesia jauh lebih kecil dibandingkan dengan potensi, (7) penyusutan aktiva pemerintah daerah karena proses lelang yang tidak adil, sering kali terjadi bahwa barang-barang inventaris pemerintah daerah, seperti kendaraan dinas, dilelang dengan cara tidak adil.

Hasil temuan dari kegiatan monitoring dan evaluasi belum dapat sepenuhnya dimanfaatkan untuk memberikan umpan balik bagi perbaikan kebijakan dan program dan sinkronisasi berbagai kebijakan dan program, serta meningkatkan keterbukaan pengelolaan, serta pertanggungjawaban publik terhadap pelaksanaan kebijakan dan program. Beberapa Permasalahan dalam Monitoring dan Evaluasi di Lingkungan Pemerintah Daerah masih ditemukan, menurut (Swamandiri, 2011), adalah sebagai berikut: a) Monitoring dan evaluasi belum menjadi kebutuhan mendasar untuk perbaikan kinerja. Indikasinya, LAKIP dan laporan-laporan lainnya, masih berorientasi pada pemenuhan kewajiban administrasi dan formalitas semata. Dan Hasil monev belum menjadi dasar perencanaan tahun berikutnya. Kualitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di SKPD masih rendah, b) Rendahnya kemampuan PNS dalam perencanaan. Indikasi: Belum mampu menyusun indikator kinerja yang tepat syarat, sehingga menyulitkan proses pelaporan dan monev, c) Rendahnya kualitas data dan informasi. Indikasi: Data tidak ada, atau berbeda antar instansi (SKPD), atau terlambat dlm beberapa tahun, d) Belum optimalnya audit kinerja oleh BPK; masih fokus pada audit laporan keuangan. Padahal Opini BPK dari Laporan Keuangan, tidak terkait secara langsung dengan substansi kinerja yang diharapkan masyarakat, e) Rendahnya kualitas Rekomendasi DPRD terhadap laporan pertanggungjawaban Kepala Daerah. Rekomendasi tersebut merupakan bentuk evaluasi DPRD terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah, f) Rendahnya peran serta CSO dan Media dalam pengawasan kinerja Pemda, g) Ketidakjelasan mekanisme pengawasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah. ILPPD disampaikan pada masyarakat agar mendapatkan tanggapan sebagai masukan untuk perbaikan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Tetapi, tatarannya tidak dijelaskan secara cukup, dan h) Rendahnya kualitas diseminasi materi pelaporan.

SIMPULAN

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, pembahasan, diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Dalam penyelenggaraan negara para pemangku kebijakan diwajibkan mempertanggungjawabkan segala pelaksanaan kegiatannya kepada *stakeholders*, baik keberhasilan dan kegagalannya, supaya tercapai tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, (2) Hasil evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dari tahun ke tahun mengalami perbaikan, baik pada pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota di Indonesia, namun demikian capaian kinerja instansi pemerintah masih dalam kondisi yang memprihatkan terutama di pemerintahan kabupaten/kota, sehingga diperlukan perhatian dan upaya bersama yang lebih keras dan intensif dalam melakukan sosialisasi, fasilitasi, bimbingan teknis dalam penerapan. Target kinerja harus dicapai pada tahun 2014 dalam (RPJM) ditetapkan sebesar 80 %, sedangkan capaian akuntabilitas kinerja yang baik secara nasional (pemerintah pusat dan pemerintah daerah tahun 2011, baru mencapai 37,33 %, (3) Rendahnya capaian akuntabilitas kinerja pemerintah baik pusat maupun daerah, disebabkan, masih rendahnya komitmen kepala daerah dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel. Ini dibuktikan dengan begitu banyaknya kepala daerah yang terjerat dalam kasus hukum. Dan banyaknya permasalahan yang ditemukan dalam penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, mulai

dari perencanaan sampai dengan pelaporan (4) Untuk keberhasilan pencapaian kinerja instansi pemerintah, dilakukan monitoring dan evaluasi yang bertujuan untuk perbaikan pencapaian standar pelayanan minimum (SPM), dan bahan masukan bagi pengembangan kapasitas pemerintah daerah, serta sebagai pertimbangan dalam pembinaan dan pengawasan. Dengan harapan, pemerintah daerah yang berprestasi diberi penghargaan serta yang kurang berprestasi diberi peringatan, supaya bisa tercapai kinerja yang maksimal sebagai mana yang diinginkan *stakeholders*. Supaya kehidupan berbangsa dan bernegara jadi lebih baik, dan anak bangsa bisa memiliki kebanggaan atas negaranya, (5) Hasil temuan dari kegiatan monitoring dan evaluasi belum dapat sepenuhnya dimanfaatkan untuk memberikan umpan balik bagi perbaikan kebijakan dan program dan sinkronisasi berbagai kebijakan dan program, serta meningkatkan keterbukaan pengelolaan, serta pertanggungjawaban publik terhadap pelaksanaan kebijakan dan program. Hal ini disebabkan karena : (a) rendahnya kemampuan PNS dalam perencanaan, (b) monitoring dan evaluasi belum menjadi kebutuhan mendasar untuk perbaikan kinerja, (c) belum dimilikinya informasi dan data yang berkualitas, (d) belum optimalnya audit kinerja oleh BPK, (e) masih rendahnya rekomendasi DPRD terhadap laporan pertanggungjawaban kepada daerah, (f) Ketidakjelasan mekanisme pengawasan masyarakat thdp penyelenggaraan pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian Indra, 2006, Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintahan Daerah di Indonesia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Gaspersz Vincent, 2004, Perencanaan Strategik Untuk Peningkatan Kinerja Sektor Publik Suatu Petunjuk Praktek, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lembaga Adiministrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI), No. 239/IX/6/8/2003 tentang Tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan standar Pelayanan Minimal.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor 7 tahun 2010 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan standar Pelayanan Minimal.
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2004, Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN)
- www.rmol.co/.../Ssttt,-300-Kepala-Daerah-Terjerat-Kasus-Korupsi- 14 Feb 2013 – Praktik Korupsi di daerah semakin merajalela.
- Swamandiri.wordpress.COM, 8 Juli 2011, Beberapa Permasalahan dalam Monitoring dan Evaluasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.