

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan

Laporan kinerja Sekretariat Kabinet tahun 2015 ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian visi dan misi Sekretariat Kabinet dalam rangka menuju organisasi yang efektif, efisien dan akuntabel. Laporan Kinerja (LKj) ini disusun dengan mengacu kepada ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Selain itu, Laporan ini disusun berdasarkan dokumen Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2015—2019 serta dokumen perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja tahun 2015.

Laporan Kinerja Sekretariat Kabinet Tahun 2015 ini menyajikan keberhasilan pencapaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Sekretariat Kabinet. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran. Indikator Kinerja Utama Sekretariat Kabinet telah direviu dan disempurnakan agar sesuai dengan mandat yang diberikan kepada Sekretariat Kabinet terutama dalam hal pengelolaan manajemen kabinet. IKU tersebut juga telah disesuaikan dengan perubahan tugas dan fungsi yang didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2015 tentang Sekretariat Kabinet.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian-bagian terdahulu, karena adanya reorganisasi maka capaian IKU yang dijelaskan pada laporan ini merepresentasikan capaian 2 (dua) sasaran strategis pada dokumen PK awal dan 3 (tiga) sasaran strategis pada dokumen PK Perubahan 2015. Fokus pengukuran kinerja dalam IKU tahun 2015 pada pengukuran tingkat kepuasan *stakeholder* serta indikator lain yang lebih mencerminkan *outcome*.

Berdasarkan data yang telah disajikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa secara umum capaian kinerja Sekretariat Kabinet yang dicerminkan oleh capaian 5 (lima) sasaran strategisnya sudah cukup optimal. Meskipun ada beberapa indikator yang mengalami penurunan angka capaian,

namun hal tersebut belum bisa dijustifikasi sebagai penurunan kinerja karena mempertimbangkan adanya kenaikan target dibandingkan target sebelumnya. Lebih lanjut, berdasarkan kategori pencapaian kinerja, dari 8 IKU berdasarkan PK Perubahan 2015 dan 2 IKU dari PK awal 2015 (hanya diukur selama periode 7 bulan sebelum reorganisasi/tugas dan fungsinya berpindah kepada K/L lain setelah reorganisasi), terdapat 4 (empat) IKU yang berstatus biru dengan kategori “memuaskan”, 5 (lima) IKU yang berstatus hijau dengan kategori “sangat baik” dan 1 (satu) IKU yang berstatus oranye dengan kategori “baik”.

Secara keseluruhan tingkat capaian Sekretariat Kabinet tahun 2015 sebesar 98,76% yang dihitung berdasarkan persentase rata-rata capaian IKU atau rata-rata capaian sasaran. Berdasarkan capaian IKU-nya, dari 5 sasaran strategis (yaitu 3 sasaran pada dokumen PK perubahan 2015 dan 2 sasaran pada PK awal 2015), sebanyak 5 (lima) sasaran atau keseluruhan sasaran strategis dinyatakan “berhasil”. Sasaran dinyatakan berhasil jika capaiannya $\geq 80\%$ dari target yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sekretariat Kabinet telah mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Di tengah banyaknya tantangan dan hambatan yang harus dihadapi Sekretariat Kabinet, jajaran pimpinan dan aparatur Sekretariat Kabinet telah berhasil mengatasi tantangan dan hambatan tersebut, sehingga tugas yang diemban dapat diselesaikan sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat pada pencapaian IKU tahun 2015 yang telah sesuai dengan target yang ditetapkan.

Sekretariat Kabinet berupaya menyajikan informasi Laporan Kinerja ini secara komprehensif dengan meminimalkan bias dalam penyampaian laporan dan menyajikan data yang lebih obyektif dan akurat. Diharapkan informasi kinerja dalam LAKIP ini dapat memberikan gambaran kepada *stakeholders* Sekretariat Kabinet dan publik tentang upaya yang telah dilakukan Sekretariat Kabinet dalam mencapai kinerja yang telah diperjanjikan.

B. Upaya Perbaikan dan Rencana Tindak Lanjut

Terkait pelaksanaan SAKIP di Sekretariat Kabinet, telah dilakukan sejumlah upaya perbaikan kualitas, antara lain sebagai berikut:

1. Menyempurnakan rumusan indikator kinerja, utamanya di tingkat unit kerja menjadi lebih SMART

- a. Rumusan indikator kinerja dalam Renstra Sekretariat Kabinet 2015—2019 diperbaiki kualitasnya secara berkesinambungan begitu juga rumusan indikator kinerja dalam dokumen turunannya dengan memperbanyak indikator-indikator yang berorientasi *outcome* misalnya pengukuran/indikator tingkat kepuasan.
- b. Telah dilakukan reviu terhadap rumusan indikator kinerja di tingkat satuan organisasi/unit kerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan kinerja tahun 2015. Perbaikan terhadap rumusan indikator kinerja tersebut dimuat dalam dokumen Laporan Kinerja (LKJ) masing-masing satuan organisasi/unit kerja tahun 2015.

2. Menetapkan Indikator tujuan dalam Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Kabinet Tahun 2015—2019

Telah ditetapkan sejumlah indikator tujuan dalam Renstra dimaksud untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan jangka menengah, sebagai berikut:

- a. Meningkatnya jumlah rekomendasi kebijakan yang ditindaklanjuti;
- b. Meningkatnya kepuasan peserta sidang kabinet terhadap penyelenggaraan sidang kabinet dan risalah sidang kabinet;
- c. Meningkatnya kepuasan pengakses terhadap informasi dan layanan situs sekretariat kabinet.

3. Memanfaatkan perencanaan kinerja secara optimal sebagai alat untuk mengendalikan kinerja dan memperbaiki kinerja

Seluruh entitas akuntabilitas kinerja (level eselon II, eselon I, dan Sekretariat Kabinet) telah menyusun Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja (RA-PK) dan memonitor capaiannya setiap triwulanan sebagai alat untuk mengendalikan kinerja dan memperbaiki kinerja. Hasil monitoring atas capaian RA-PK tersebut ditindaklanjuti sebagai bahan untuk pengambilan keputusan pimpinan.

4. Melakukan monitoring atas realisasi target secara periodik atas kinerja Rencana Aksi secara Berkala

- a. Seluruh entitas akuntabilitas kinerja (level eselon II, eselon I, dan Sekretariat Kabinet) telah menyusun dan menyampaikan laporan capaian atas Perjanjian Kinerja secara triwulanan.
- b. Dokumen tersebut telah mempunyai target kinerja periodik (triwulanan).
- c. Dokumen Rencana Aksi dipantau secara berkala oleh Deputi Bidang Administrasi c.q. Biro Akuntabilitas Kinerja dan Reformasi Birokrasi (selaku coordinator pelaksanaan SAKIP Sekretariat Kabinet) melalui aplikasi Sistem Monitoring Capaian Kinerja Sekretariat Kabinet (SIMONJA).

5. Menyiapkan indikator kinerja individu yang mengacu kepada IKU Sekretariat Kabinet dan melakukan pengukuran terhadap indikator kinerja individu tersebut.

- a. Pengukuran kinerja individu di Sekretariat Kabinet menggunakan pendekatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).
- b. Dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Kabinet telah disusun dan ditandatangani sebagai wujud komitmen kinerja pegawai Sekretariat Kabinet. Indikator dan target-target dalam SKP tersebut ditetapkan mengacu kepada Indikator Kinerja Utama organisasi yang diturunkan secara berjenjang (IKU Sekretariat Kabinet s.d. level eselon II) serta target atasan/pimpinannya.
- c. Pengukuran dan penilaian kinerja individu dari seluruh pegawai di Sekretariat Kabinet telah dilakukan sejak 2014 (telah berjalan 2 tahun) dengan menggunakan melalui aplikasi SKP Online.

6. Meningkatkan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja untuk memudahkan pengumpulan data kinerja dan mengembangkannya dengan menggunakan teknologi informasi

- a. Peningkatan kualitas sistem pengukuran dan pengumpulan kinerja dengan mengembangkan dan menyempurnakan SIMONJA melalui penguatan fitur kontrol/monev dari pimpinan dan menambahkan mekanisme *feedback* kepada unit kerja serta menyempurnakan pengukuran dengan menambahkan pengukuran kinerja sampai pada level kegiatan, sub kegiatan dan komponen.

- b. Guna mendukung sistem pengumpulan/pengolahan data kinerja sedang dibangun Sistem Persuratan Elektronik yang terintegrasi atau terpadu yang diharapkan dapat memudahkan dan mempercepat pemrosesan berkas-berkas masuk serta memonitor kecepatan pemrosesan berkas-berkas tersebut.
- c. Penyempurnaan Standar Pelayanan (SP) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menunjang pengukuran masing-masing sasaran strategis serta penyusunan SOP tentang penyusunan dokumen-dokumen SAKIP, SOP pengumpulan data kinerja organisasi, SOP pengumpulan data kinerja individu maupun SOP tentang pengintegrasian data kinerja organisasi dengan data kinerja individu.

7. Meningkatkan kapasitas SDM dalam bidang akuntabilitas dan manajemen kinerja di seluruh jajaran Sekretariat Kabinet untuk mempercepat terwujudnya pemerintahan yang berkinerja dan akuntabel

Peningkatan kapasitas ini dilakukan melalui penyelenggaraan bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan serta sosialisasi bagi pengelola dan pelaksana SAKIP Sekretariat Kabinet tentang akuntabilitas dan manajemen kinerja.

Disamping upaya-upaya perbaikan kualitas pelaksanaan SAKIP yang telah dilaksanakan Sekretariat Kabinet, masih ditemui sejumlah kendala dan permasalahan yang memerlukan rencana tindak lanjut untuk mengatasinya. Berikut ini adalah sejumlah rencana tindak lanjut, berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB serta hasil monitoring dan evaluasi intern pelaksanaan SAKIP di Sekretariat Kabinet.

1. Penguatan kualitas pelaksanaan SAKIP di tingkat unit kerja

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan akuntabilitas kinerja tahun 2014 oleh Kementerian PAN dan RB, diketahui bahwa secara umum pelaksanaan SAKIP di level instansi (Sekretariat Kabinet) telah cukup bagus. Namun, untuk pelaksanaan SAKIP di level unit kerja, masih memerlukan perhatian lebih lanjut karena level kualitasnya berbeda-beda (ada yang sudah baik namun ada juga yang belum optimal). Oleh karena itu, Sekretariat Kabinet akan berupaya meningkatkan kualitas SAKIP unit-unit kerjanya misalnya melalui peningkatan kualitas dokumen-dokumen SAKIP unit kerja,

pendampingan secara intensif terhadap unit kerja dalam pelaksanaan SAKIP, sosialisasi secara intensif peraturan-peraturan SAKIP dan lain-lain.

2. Peningkatan kualitas evaluasi kinerja intern dan monitoring tindak lanjut atas hasil evaluasi

Hal ini dilakukan dengan mengoptimalkan peranan unit pengawasan internal atau APIP Sekretariat Kabinet yaitu Inspektorat dalam melakukan fungsi monev atas pelaksanaan SAKIP di Sekretariat Kabinet.

3. Meningkatkan kualitas sistem pengumpulan data kinerja untuk memudahkan pengumpulan data kinerja dan mengembangkannya dengan bantuan teknologi informasi

Hal ini dilakukan dengan menyempurnakan aplikasi SIMONJA melalui *benchmarking* dan pengembangan secara intensif dan berkesinambungan.

4. *Benchmarking* terhadap *Best Practices* Pelaksanaan SAKIP

Kegiatan ini dilakukan dengan melakukan *benchmarking* atau studi banding terhadap pelaksanaan SAKIP di sejumlah Kementerian/Lembaga yang telah memperoleh penilaian bagus dalam hal implementasi SAKIPnya seperti Kementerian Keuangan, Kementerian Kelautan dan Perikanan, dan Kementerian PAN dan RB.