

PELATIHAN REVIEW POHON KINERJA DAN EVALUASI PENYUSUNAN LKJIP ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN SUKOHARJO

Rutiana Dwi Wahyunengseh^{1*}, Sri Hastjarjo², Didik Gunawan Suharto³, Sudarmo⁴, Wahyu Nurharjadmo⁵, Son Haji⁶

^{1,2,3,4,5,6}Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sebelas Maret

*Korespondensi: rutianadwi@staff.uns.ac.id

ABSTRAK. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah instrumen untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi dan peran OPD dalam pengelolaan sumberdaya dan sumber dana serta kewenangan yang ada yang dipercayakan kepada publik guna pencapaian tujuan organisasi. Permasalahan yang dihadapi kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah adalah dalam tiga tahun terakhir berada di ranking paling bawah penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Jawa Tengah selama beberapa tahun terakhir dan bertekad menaikkan posisi menjadi nilai B. Penanggung jawab pembinaan Perangkat daerah supaya nilai akuntabilitas kinerja baik adalah bagian organisasi Sekretariat Daerah. Oleh karena itu, Tim Pengabdian bermitra untuk membantu meningkatkan kapasitas staf perencana di Perangkat Daerah. Metode yang digunakan adalah teknik "Participatory Community Problem Based Solving". Teknik pelatihan terdiri dari: (i) penyampaian materi untuk membekali konsep; (ii) bedah kasus salah satu indikator kinerja utama daerah; (iii) praktik bersama menyusun pohon kinerjanya; (iv) praktik di tim kelompok kerja berdasar rumpun urusan; (v) peserta mempresentasikan hasil kerja; (v) narasumber (tim pengabdian) memberikan review atas hasil kerja kelompok. Output dari pelatihan adalah: (i) dihasilkan cascading kinerja; (ii) dihasilkan sampel narasi evaluasi capaian 1 indikator kinerja utama perangkat daerah tahun N-1. Simpulan, hasil pengabdian ini meningkatkan pengetahuan peserta tentang bagaimana menyusun pohon kinerja Perangkat daerah berbasis Logic Framework. Disamping itu juga meningkatkan keterampilan peserta menyusun narasi capaian kinerja pada dokumen Laporan Kinerja Instansi Perangkat Daerah.

Kata kunci: Cascading; Pohon kinerja; Akuntabilitas; Proses bisnis; Indikator Kinerja Utama

ABSTRACT. Government Agencies Performance Report is an instrument to account for the implementation of the duties, functions and roles of OPD in managing resources and sources of funds and existing authorities entrusted to the public in order to achieve organizational goals. The problem faced by Sukoharjo Regency, Central Java Province, is that in the last three years it has been at the bottom of the Central Java Government Performance Accountability System assessment for the past few years and is determined to increase its position to a B value. part of the Regional Secretariat organization. Therefore, the Service Team partnered to help increase the capacity of planning staff in the Regional Apparatus. The method used is the "Participatory Community Problem Based Solving" technique. The training techniques consist of: (i) delivery of materials to equip concepts; (ii) examine the case of one of the main regional performance indicators; (iii) joint practice of compiling a performance tree; (iv) practice in working group teams based on family of affairs; (v) participants present their work; (v) resource persons (service team) provide a review of the results of group work. The training materials consist of: (i) reviewing the logical framework of the performance tree and business processes for achieving regional strategic targets; (ii) measuring performance achievements; (iii) narrate the measurement results to a performance report document as a means of communication of accountability to the public. The outputs of the training are: (i) generated cascading performance; (ii) a sample narrative of the evaluation of the achievement of 1 main performance indicator of regional apparatus is produced in N-1. In conclusion, it is necessary to follow up in the form of regular desk evaluations for each OPD to ensure there is an improvement in skills in compiling narratives of performance achievements in the Performance Reports of Regional Apparatus Agencies.

Keywords: Cascade; Cascade; Logic tree, Issues tree; Accountaility; Key performace indicators

PENDAHULUAN

Berkembangnya teknologi membuat masyarakat menjadi memiliki peluang lebih banyak untuk bisa mengetahui aktivitas yang terjadi di lingkungan instansi pemerintahan. Banyak pihak yang saat ini menyoroti akuntabilitas pemerintahan. Salah satu informasi akuntabilitas pemerintah yang disebarkan oleh media adalah nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah (SAKIP). Bagian dari SAKIP adalah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). LKjIP adalah instrumen untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi dan peran OPD dalam pengelolaan sumberdaya dan sumber dana serta kewenangan yang ada yang dipercayakan kepada publik guna pencapaian tujuan organisasi. Dasar regulasi penyusunan LKjIP adalah Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Indonesia, 2014), dan Permen PAN & RAB Nomor 53 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Indonesia, 2017).

Permasalahan yang dihadapi adalah kabupaten Sukoharjo berada di ranking paling bawah penilaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Jawa Tengah selama beberapa tahun terakhir dan bertekad menaikkan posisi menjadi nilai B (Wicaksono, 2022). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku. Komponen penilaian SAKIP adalah : 1) Perencanaan Kinerja; 2) Pengukuran Kinerja; 3) Pelaporan Kinerja; 4) Evaluasi Kinerja; dan 5) Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi (Indonesia, 2014)

Pemerintah kabupaten Sukoharjo sudah melakukan konsultasi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi supaya dapat meningkatkan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Selain itu juga sudah pernah dilakukan pelatihan evaluasi indikator kinerja dengan narasumber dari BPKP. Namun demikian, hingga tahun 2022 nilai SAKIP Kabupaten Sukoharjo belum memenuhi ekspektasi.



Gambar 2. Situasi Permasalahan Mitra

Sumber: Solopos, 27 Pebruari 2020 dan 14 Januari 2022

Surat Kemenpan RB kepada Bupati Sukoharjo nomor B/478/AA.05/2021 tanggal 31 Maret 2021 tentang Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah tahun 2020, ada catatan dari hasil evaluasi Kemenpan RB yang harus diperbaiki pada tahun mendatang, diantaranya yaitu:

- (1) Pemanfaatan aplikasi monitoring kinerja masih belum berjalan optimal. Informasi kinerja yang dihasilkan dari mekanisme monitoring kinerja masih belum efektif memicu berbagai perbaikan kinerja yang diperlukan;
- (2) Analisis capaian kinerja dan efisiensi yang disampaikan masih belum memadai. Selain itu, mekanisme pengumpulan data kinerja juga masih belum dapat diandalkan;
- (3) Evaluasi atas akuntabilitas kinerja telah dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Sukoharjo, namun hasil evaluasi secara internal ini masih memerlukan penyempurnaan terkait dengan simpulan hasil evaluasi yang belum sepenuhnya

menggambarkan kondisi penerapan SAKIP di OPD;

Hasil *need assesment* yang dilakukan tim pengabdian dengan Mitra (Bagian Organisasi Setda kabupaten Sukoharjo, permasalahan yang dihadapi mitra terkait peningkatan kualitas LKJIP menurut komponen SAKIP teridentifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Permasalahan Mitra

Komponen	Permasalahan Mitra
Perencanaan Kinerja	Dokumen perencanaan pada beberapa OPD masih perlu penyempurnaan indikator kinerja tujuan dan sasaran terkait dengan relevansi dan kecukupan indikator
Pengukuran Kinerja	Penjabaran (cascading) kinerja telah dilakukan secara berjenjang, walau belum seluruhnya didasarkan pada kinerja organisasi dan level di atasnya. Hal itu akan menimbulkan ketidaksesuaian terhadap ukuran kinerja individu yang dihasilkan, dan berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pemberian reward and punishment
Pelaporan Kinerja	Laporan Kinerja Pemerintah Kabupaten Sukoharjo dan beberapa OPD telah menyajikan analisis pencapaian kinerja, dan perbandingan data kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya. Namun analisis capaian kinerja dan efisiensi yang disampaikan masih belum memadai. Selain itu, mekanisme pengumpulan data kinerja juga masih belum dapat diandalkan
Evaluasi Kinerja	1. Pemahaman evaluator internal terhadap Sistem AKIP masih perlu menjadi perhatian, diharapkan evaluator internal mampu menggunakan instrumen evaluasi secara maksimal dan menerapkan professional judgements secara tepat. Hal itu perlu dilakukan agar hasil evaluasi lebih menggambarkan kondisi

penerapan sistem akuntabilitas kinerja di unit kerja;

2. Evaluasi atas program yang dilaksanakan belum berfokus pada efektifitas dan efisiensi program dan kegiatan; yang berpotensi menimbulkan pemborosan

Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi Pencapaian sasaran strategis beberapa OPD masih belum sepenuhnya didukung dengan pemilihan program dan kegiatan yang relevan, sehingga masih ditemukan program dan kegiatan yang tidak efisien dan tidak efektif

Sumber: Analisis Tim Pengabdian, 2022

Laporan hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Kabupaten Sukoharjo tahun 2020 yang disampaikan melalui Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor: B/476/AA.05/2021, tanggal 31 maret 2021, perihal Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020, menyarankan beberapa hal perbaikan, dua diantaranya relevan dengan PKM ini (Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, 2021), yaitu:

(1) Meningkatkan kualitas penyajian informasi dalam laporan kinerja Pemerintah Kabupaten Sukoharjo dan OPD dengan menyajikan analisis yang memadai terkait penyebab tidak tercapainya target kinerja, sehingga informasi kinerja tersebut dapat diandalkan untuk perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja pada masa mendatang;

2) Melakukan review terhadap program, kegiatan, dan komponen anggaran dengan mengacu pada penyempurnaan IKU

Di saat yang sama, keluar Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan ini menjembatani penataan organisasi dan penataan kepagawaian fungsional berbasis kinerja.

Senyampang dengan rekomendasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terkait permasalahan kualitas LKJIP Kabupaten Sukoharjo, maka

Tim PKM Universitas Sebelas Maret menawarkan fasilitasi peningkatan kapaistas perencana kepada Kepala Bagian Organisasi Sekertariat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Dari hasil diskusi assesmen kebutuhan tersebut, diketahui bahwa pihak Sekertariat Kabupaten Sukoharjo menyambut baik penwaran dari Tim Pengabdian Fisip Universitas Sebelas Maret. Diinformasikan bahwa selama ini belum ada kegiatan dari lembaga lain untuk mengatasi kebutuhan penguatan kapasitas analisis kinerja berbasis logical framework pohon kinerja. Atas dasar kesepakatan bersama, maka kegiatan pengabdian masyarakat ini dirancang untuk peningkatan kapasitas aparatur perencana dan evaluator internal Kabupaten Sukoharjo dalam hal merencanakan, implementasi, mengevaluasi, dan menarasikan laporan supaya memenuhi kaidah LFA (*Logical Fraework Analysis*).

Pengabdian kepada Masyarakat ini merupakan tindak lanjut terapan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tim pengusul, yang berjudul “Mapping Efektivitas Kinerja Kegiatan terhadap Pencapaian Indikator Kinerja Program Kota Magelang Tahun 2018 (Bappeda Kota Magelang, 2018). Penelitian ini menemukan bahwa salah satu penyebab capaian kinerja OPD kurang mendukung pencapaian misi daerah adalah karena hambatan pemahaman aparatur perencana untuk menghubungkan logical frame work kegiatan-output-outcome-impact dari kegiatan/program rencana kerja (RENJA) OPD dengan sasaran strategis daerah dan Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD. Hal yang sama diduga terjadi di kabupaten Sukoharjo, terkait pencapaian nilai LkjIP yang belum sesuai ekspektasi. Oleh karena itu PKM ini akan mengintervensi permasalahan yang dihadapi OPD kabupaten Sukoharjo dengan memberikan pelatihan Penggunaan Teknik LFA untuk evaluasi kinerja dan penulisan laporan kinerja di LkjIP. Secara umum penyelesaian masalah adalah meningkatkan hard skill dan soft skill OPD menyusun laporan akuntabilitas kinerja.

Berdasar informasi tersebut, tim pengabdi dari FISIP Univeritas Sebelas Maret menawarkan fasilitasi untuk pelatihan. Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk membantu meningkatkan kapasitas staf perencana di Perangkat Daerah. Tim FISIP UNS bermaksud membantu mitra

untuk meningkatkan nilai LKJIP OPD di Kabupaten Sukoharjo. Solusi yang dilakukan adalah memberikan pelatihan penyusunan LkjIP kepada OPD, terutama pada aspek mengevaluasi peta kinerja dan menarasikan laporan supaya memenuhi kaidah LFA (*Logical Framework Analysis*).

METODE

Metode pelaksanaan dimulai dengan koordinasi dan asesmen lapangan bersama mitra, yaitu Bagian Organisasi Sekertariat Daerah Kabupaten Sukoharjo untuk merumuskan bentuk kegiatan untuk solusi permasalahan mitra. Identifikasi permasalahan, rencana intervensi dan bentuk kegiatan sebagai solusi permasalahan bukanlah sepihak dari tim pengabdi, namun sudah mendapatkan persetujuan dari mitra. Mitra memberikan surat persetujuan untuk meneruskan hasil pelatihan supaya berlanjut kemanfaatannya.

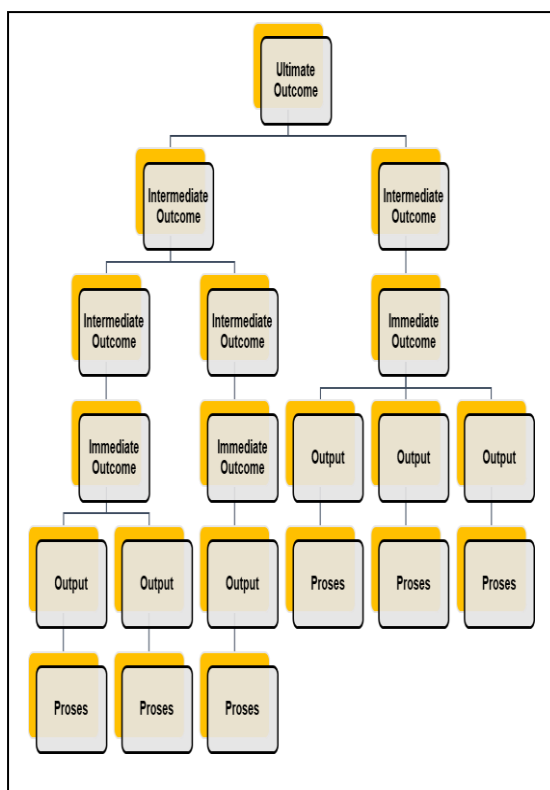
Iptek yang digunakan adalah teknik “*Participatory Community Problem Based Solving*”. Isu yang diintervensi adalah kapasitas aparatur dalam menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dalam teknik ini, dilakukan transfer pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mental berorientasi pada Budaya Kerja Berorientasi Pelayanan (Kementerian PAN RB, 2021), yaitu seorang ASN diharapkan mampu memahami dan memenuhi ekspektasi masyarakat dalam memberikan pelayanan publik (ramah, cekatan, solutif, dapat diandalkan dan melakukan peningkatan kualitas berkelanjutan).

Transfer pengetahuan yang diberikan adalah Penggunaan Konsep LFA untuk evaluasi kinerja dan penulisan laporan kinerja di LkjIP untuk penyelesaian masalah hard skill dan soft skill OPD menyusun laporan akuntabilitas kinerja. Konsep LFA dijelaskan sebagai berikut.

LFA merupakan alat bantu analisis dan manajemen yang dapat menjelaskan analisis situasi yang menjadi alasan atau argumentasi penting suatu program, kaitan logis sebab-akibat secara hirarki hubungan antara tujuan yang akan dicapai dengan proses yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, identifikasi potensi-potensi resiko yang akan dihadapi dalam pelaksanaan program, mekanisme bagaimana hasil-hasil kerja (output) dan dampak program (outcome) akan dimonitor

dan dievaluasi (Ausguidline, 2005). LFA mempunyai 4 elemen dasar yaitu; (1) Hubungan antara Goals, Objectives, Outputs dan Activities; (2) Logika Vertikal dan Logika Horisontal; (3) Indikator; (4) Asumsi dan resiko yang perlu diidentifikasi pada tahap penyusunan program. Goals adalah tingkatan dengan tujuan tertinggi, merupakan hasil akhir tetapi diluar control program. Objectives atau sasaran program merupakan Rincian/ Bagian dari Goal. Goal dan Objectives dapat dicapai dengan gabungan beberapa program. Sedangkan Outputs adalah hasil spesifik yang harus diperoleh sesudah program berakhir. Activities adalah Kegiatan-kegiatan apa yang harus disusun untuk memperoleh outputs.

Pelatihan ketrampilan yang diberikan yaitu: Teknik Analisis Pohon Kinerja untuk mengurai akar masalah dalam mencapai sasaran strategis daerah sesuai tugas, fungsi dan kewenangan OPD. Dalam konteks evaluasi capaian kinerja Perangkat daerah dan evaluasi perbaikan rencana kerja, LFA yang diperkenalkan dalam pengabdian pada masyarakat ini digambarkan dalam kerangka sebagai berikut.



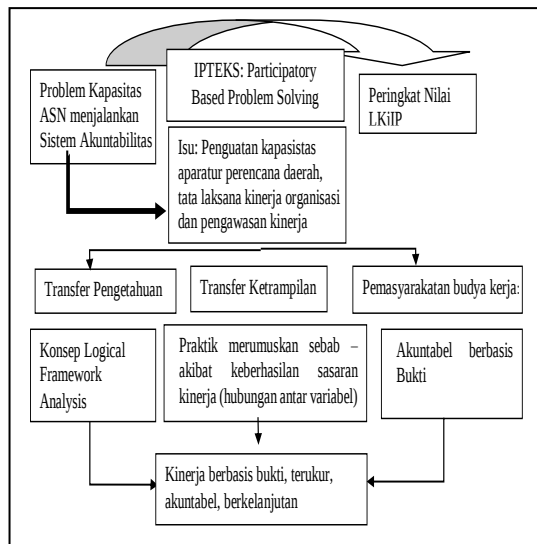
Rencana solusi disajikan dalam tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Metode Pengabdian kepada Masyarakat

Solusi	Output untuk menyelesaikan Permasalahan Mitra
Memberikan Pelatihan 1	1. Materi Teknik Pohon Kinerja (Teori dan Praktik) 2. Output dari solusi: Meningkatkan kapasitas perencana OPD menyusun kerangka logis keterkaitan Indikator Utama Daerah dengan Indikator utama perangkat daerah, dan kerangka logis/proses bisnis pencapaian kinerja
Memberikan Pelatihan 2	1. Materi: Pengukuran kinerja dan Menarasikan Hasil kinerja (Teori dan praktik) 2. Output dari solusi: a. Meningkatkan kapasitas OPD mengukur capaian hasil kinerja b. Meningkatkan kapasitas perencana OPD menulis narasi laporan hasil kinerja
Konsultasi (Help-Desk)	Materi: Memberikan review dan perbaikan draft peta kinerja dan narasi hasil evaluasi kinerja yang dihasilkan oleh peserta

Tolok ukur keberhasilan PKM ini adalah para OPD memperoleh pemahaman dan ketrampilan mereview dokumen LKJIP masing-masing sesuai kaidah norma terbaru. Hasil pelatihan akan diolah sebagai materi yang akan disebarluarkan kepada masyarakat sebagai bahan *lesson learned* dalam bentuk luaran PKM.

Secara akademik, PKM ini dimaksudkan untuk memperdalam bukti (*evidences based learning*) yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya dengan tema “dynamic Local governance: Tantangan Aparatur Sipil Negara”.



Gambar 3. IPTEKS yang Ditransfer dalam Pengabdian kepada Masyarakat
Sumber: Analisis Tim Pengabdian

PKM ini juga bermanfaat mendukung Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yaitu memberikan pengalaman belajar tidak terstruktur bagi mahasiswa dalam hard skill dan soft skill. *Hard skill* yang dimaksud adalah pengalaman mahasiswa berproses secara langsung dalam proses analisis Laporan Kinerja Instansi Pemerintah bersama dengan para perencana dari Organisasi Pemerintah Daerah. Keterampilan *soft skill* yang dimaksudkan yaitu: kemampuan berkomunikasi, kemampuan penalaran memaknai data kinerja instansi pemerintah, ketrampilan bekerjasama dalam tim.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pelatihan ini diukur dengan indikator yang disepakati bersama dengan mitra. Indikator keberhasilan umum menggunakan pendekatan KAP, yaitu: kognitif, Afektif, Psikomotorik. Kognitif diuji dari jawaban pertanyaan selama diskusi berlangsung. Afektif diukur dari kemauan peserta mengikuti pelatihan secara aktif. Psikomotorik diukur dari kesediaan peserta mengerjakan penugasan dan keaktifan presentasi. Dari ketiga indikator tersebut, semua terpenuhi. Unsur keberhasilan ini diduga karena kehadiran langsung kepala bagian organisasi di ruangan.

1. Partisipasi Kelompok Sasaran

Target dari pelatihan ini adalah tim perencana Organisasi Perangkat daerah, setiap OPD diwakili 2 orang. Realisasi

peserta yang hadir adalah 100%, yaitu 64 peserta dari 32 OPD. Hal ini juga menunjukkan afektif peserta sudah baik.

2. Penerimaan Materi

Ada 5 pertanyaan secara langsung di kelas, dan ada 2 yang melanjutkan bertanya melalui whatsapp paska pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa materi yang diberikan bisa diterima dan menimbulkan keinginan lebih untuk mengetahui lebih dalam. Hal ini mengindikasikan aspek kognitif sudah baik.

3. Pengerjaan penugasan

Tiap kelompok kerja sudah melakukan penugasan yang diberikan dan sudah dipresentasikan. Hal ini menunjukkan aspek kognitif sudah baik. Namun demikian, tidak semua OPD menyelesaikan membuat langsung pohon kinerja dan evaluasi kinerja untuk OPD nya sendiri. OPD yang melakukan konsultasi langsung hanya secara pribadi hanya sekitar 20 OPD dari 29 OPD (68%).

5. Tantangan yang dihadapi

Tantangan yang dihadapi dalam pelatihan ini dapat dikategorikan pada tantangan substantif dan tantangan teknis.

a. Tantangan Substantif

1) Pelatihan ini terlalu pendek untuk membuat peserta dapat menguasai logical framework pohon kinerja secara langsung. Penyebabnya adalah tuntutan kemampuan berpikir makro dan komprehensif untuk memahami indikator utama daerah. Padahal, tanpa pemahaman makro dan komprehensif akan kesulitan untuk menurunkan ke Indikator kinerja perangkat daerah level ultimate, level taktis, dan level teknis. Kesulitan ini juga berdampak pada saat menarasikan data hasil evaluasi kinerja. Fakta yang ditemukan, pada umumnya narasi data hanya mengulang apa yang tertulis pada tabel data. Narasi hasil evaluasi tidak menjelaskan variabel-variabel yang diduga berkontribusi pada capaian hasil kinerja itu.

2) Mandatori dan pengarusutamaan yang harus dicakup dalam aspek-aspek perencanaan sangat luas dan aturan terkait relatif cepat berubah, sehingga menimbulkan kesulitan

untuk menjaga koherensi antar komponen.

b. Tantangan Teknis

Kesibukan para staf prencana menjadi kendala jika diadakan desk yang berulang. Selain itu dinamika mutasi staf juga menyebabkan perunya pelatihan yang berulang.

SIMPULAN

Iktisar kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat sebagai berikut. Hasil dari kegiatan ini adalah memberikan pemahaman dan keterampilan mereview dokumen LKjIP bagi aparatur daerah sesuai kaidah norma terbaru, sebagaimana tercantum dalam *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*.

Respon dari peserta sangat baik, ditandai dengan 100% undnagan hadir, aktif bertanya, dna aktif melakukan konsultasi dalam forum desk yang ditawarkan paska pelatihan. Tindak lanjut yang direkomendasikan dari kegiatan ini adalah bagian organisasi melakukan help desk kepada tiap OPD untuk mengawal ketepatan hasil analisis kinerja dan narasinya dalam LKjIP level OPD. Help desk ini bertujuan untuk memastikan ketepatan penggunaan data dan penarikan kesimpulan capaian kinerja beserta variabel pendorong dan variabel penghambatnya. Dengan demikian dapat meningkatkan nilai LKjIP OPD aat dilakukan penilaian. Akumulasi nilai LKjIP yang baik dari semua OPD akan berdampak kepada peningkatan nilai SAKIP kabupaten.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada LPPM Universitas Sebelas Maret yang telah mendanai kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

AusGuideline. 2015. *The Logical Framework Approach*. Austalia Government

Indonesia. 2014. Pemerintah Republik Indonesia. *Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta: Pemerintah Pusat

Indonesia. 2017. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Indonesia. 2021. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan kinerja Instansi Pemerintah*

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. 2022. *Buku Panduan Penelitian dan Pengabdian pada masyarakat edisi IX tahun 2022*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2022

Wicaksono, R.B.E. 2022. Pemkab Sukoharjo Evaluasi Besar-Besaran demi Dongkrak Peringkat SAKIP, 14 Januari. (Available: <https://www.solopos.com/pemkab-sukoharjo-evaluasi-besar-besaran-demi-dongkrak-peringkat-sakip-1236538>)

Wicaksono, R.B.E. 2020. 2 Tahun Akuntabilitas Kinerja Pemkab Sukoharjo Terendah Se-Jateng, Warga: Jangan Sampai Hattrick! (Available: <https://www.solopos.com/2-tahun-akuntabilitas-kinerja-pemkab-sukoharjo-terendah-se-jateng-warga-jangan-sampai-hattrick-1048997>)

Wahyunengseh, R.D. et al. 2018. "Mapping Efektivitas Kinerja Kegiatan terhadap Pencapaian Indikator Kinerja Program Kota Magelang Tahun 2018, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Magelang, 2018, tidak dipublikasikan.

- Kementerian PAN dan RB. 2021. Juli 27. *Presiden Jokowi Luncurkan BerAKHLAK untuk Percepatan Transformasi ASN. (online)*. Available : <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/presiden-jokowi-luncurkan-berakhlak-untuk-percepatan-transformasi-asn>
- Pemerintah Kabupaten Sukoharjo. 2021. Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor: B/476/AA.05/2021, tanggal 31 Maret 2021, perihal Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020