



## BAB 4 PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja ini menggambarkan penekanan pada Manajemen pembangunan berbasis kinerja dan perbaikan pelayanan publik, dimana setiap organisasi pemerintah melakukan pengukuran dan pelaporan atas kinerja institusi dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Bagi organisasi pemerintah daerah, Laporan Kinerja ini menjadi bagian dari upaya pertanggung-jawaban dan mendorong akuntabilitas publik. Sementara bagi publik sendiri, Laporan Kinerja akan menjadi ukuran akan penilaian dan juga.

Laporan Kinerja akan menjadi ukuran akan penilaian dan juga keterlibatan publik untuk menilai kualitas kinerja pelayanan dan mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Laporan Kinerja bagi Pemda Gowa juga menjadi punya makna strategis, sebagai bagian dari penerjemahan tugas dan fungsi pemda Gowa. Pengukuran-pengukuran kinerja telah dilakukan, dan dikuatkan dengan data pendukung yang mengurai bukan hanya pencapaian tahun pelaporan (2013), namun juga melihat trend pencapaiannya dari tahun ke tahun, dan kontribusinya untuk pencapaian target akhir RPJMD. Secara umum, nampak bahwa kinerja

Gambaran tentang kinerja Pemerintah Kabupaten Gowa selama tahun 2014 telah tergambar pada Bab III Akuntabilitas Kinerja Laporan Kinerja Tahun 2014 ini adalah tahun Ketiga pelaksanaan **Peraturan**



**Daerah Kabupaten Gowa Nomor: 3 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2010-2015** yang disusun ini dimaksudkan sebagai alat kendali dan tolok ukur bagi manajemen pemerintah Kabupaten Gowa dalam penyelenggaraan pembangunan 5 (lima) tahun dan tahunan serta untuk penilaian keberhasilan pada setiap unit kerja.

Penyusunan LAKIP ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Tujuan dan Sasaran Strategis melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2014 dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat capaian kinerja yang harus dipertanggungjawabkan oleh Kabupaten Gowa melalui indikator kinerja sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2014 adalah Capaian rata-rata seluruh kinerja kegiatan yang mendukung tercapainya 15 sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD adalah 96,63 persen. Secara umum program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung terlaksananya Sasaran telah dilaksanakan secara optimal. Dari 15 sasaran yang ditetapkan, 4 sasaran mendapat skor diatas diatas 91 % (**Kategori sangat baik**), 11 sasaran mendapat skor antara 76% - 90 % (**Kategori berhasil**).

Terlepas dari pencapaian kinerja yang terus membaik, apabila dilakukan perbandingan dengan Angka Nasional maupun Angka Provinsi lain yang ada di Indonesia, Pembangunan Manusia di Kabupaten Gowa



masih akan terus ditingkatkan dan menjadi fokus pembangunan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2010-2015 sebagaimana ditetapkan melalui pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor: 3 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2010-2015, Pembangunan peningkatan kualitas hidup manusia menjadi isu strategis yang pertama disusul dengan Daya saing Perekonomian Daerah, Kemiskinan, Pengangguran dan Ketenagakerjaan, Degradasi kuantitas dan kualitas Sumberdaya Alam dan Kualitas Lingkungan Hidup, dan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dan Kualitas Pelayanan Publik.

Terkait dengan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja, kekurangan yang terjadi dalam periode 2010-2015 telah dicatat dan akan dievaluasi sebagai bahan untuk menyusun kebijakan operasional guna memperbaiki kinerja tahun-tahun mendatang. Sasaran organisasi yang belum tercapai seratus persen akan dievaluasi agar kendala yang dihadapi dapat dicari solusinya sedini mungkin, sehingga seluruh sasaran organisasi pada masa selanjutnya dapat dicapai dengan lebih baik.

Hambatan-hambatan yang mempengaruhi kelancaran implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja sampai saat ini sebagai berikut:

1. Mekanisme pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan sehingga dukungan data faktual kurang lengkap guna memenuhi target indikator sasaran organisasi yang pada gilirannya berakibat pengukuran kinerja kurang maksimal.



2. Keterbatasan SDM evaluator kinerja yang memahami dengan baik tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja.
3. Walaupun beberapa IKU telah mencapai target yang sangat baik, persoalan-persoalan di masyarakat belum sepenuhnya bisa dijawab dengan baik pula. Tantangan-tantangan ini terutama nampak dalam kondisi terkait dengan persoalan penurunan ketimpangan (baik antar wilayah maupun pendapatan), kualitas lingkungan dan penegakan tata ruang, hingga mendorong peningkatan lama tinggal wisatawan baik nusantara maupun mancanegara. Peran Pemda Gowa diperlukan untuk memastikan perlindungan dan pemenuhan hak bagi setiap warga negara, dengan menjadi fasilitator dan katalisator atas berbagai inisiatif yang dilakukan oleh berbagai pihak dalam pembangunan. Ini juga mencakup pentingnya perlindungan dan peningkatan inklusi sosial bagi kelompok-kelompok marjinal yang masih menghadapi ketimpangan akses dan manfaat pembangunan.
4. Pentingnya koordinasi dan sinergi antara Pemda Gowa dengan berbagai unsur baik Pemerintah Kabupaten/Kota di wilayah Sulawesi Selatan, daerah yang berbatasan dengan Kabupaten Gowa maupun juga dengan pihak-pihak di luar pemerintah. Beberapa sasaran seperti peningkatan pendapatan, pengurangan ketimpangan dan peningkatan jumlah dan lama tinggal wisatawan menunjukkan pentingnya kontribusi dan koordinasi dengan dunia usaha dan juga masyarakat. Tanpa koordinasi dan sinergi yang dibangun dengan sungguh-sungguh



dan berpijak pada pengakuan dan penghargaan akan kontribusi berbagai pihak ini, upaya-upaya mencapai sasaran dan indikator kinerja akan menjadi lebih sulit untuk dicapai. Bagi instansi di lingkungan Pemda Gowa sendiri, ini bisa berarti perlunya peningkatan efektivitas dan pencapaian kinerja sehingga beberapa tantangan ini bisa dijawab.

5. Sebagai bagian dari perbaikan kinerja pemerintah daerah yang menjadi tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja ini, hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan oleh instansi di lingkungan Pemda Gowa untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/ kegiatan di tahun yang akan datang. Beberapa permasalahan dan solusi yang sudah dirumuskan akan menjadi tidak punya makna jika hanya berhenti menjadi laporan saja, namun harus ada rencana dan upaya konkret untuk menerapkannya dalam siklus perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah. Hal ini akan menjadikan Laporan kinerja benar-benar menjadi bagian dari sistem monitoring dan evaluasi untuk pijakan peningkatan kinerja pemerintahan dan perbaikan layanan publik yang semakin baik.



## B. Strategi Peningkatan Kinerja

Strategi yang perlu ditempuh untuk meningkatkan kinerja Pemerintah Kabupaten Gowa pada tahun 2014 adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja dalam rangka meningkatkan kualitas data kinerja dalam sistem pelaporan dan pertanggungjawaban SKPD, serta meningkatkan kualitas reviu atas laporan kinerja SKPD.
2. Menyelenggarakan pelatihan bagi SDM aparatur tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja, untuk mempercepat terwujudnya pemerintahan yang berkinerja dan akuntabel.
3. Menyempurnakan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja serta meningkatkan kapasitas evaluator dalam melaksanakan evaluasi kinerja atas program pembangunan.
4. Menyempurnakan kualitas rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja terkait dalam renstra SKPD.

