

Evaluasi Penerapan Indikator Internal Sae pada Pengukuran Kinerja Bappeda Jawa Barat

Evaluation of the Implementation of the Internal Sae Indicator in the Performance Measurement of West Java Bappeda

¹Khalda Meida Nurfitri*, ²Muhamad Nur Afandi

^{1,2,3}Politeknik STIA LAN Bandung, Jawa Barat, Indonesia

e-mail: ¹khaldameidanurfitri@gmail.com; ²m.nurafandi@poltek.stialanbandung.ac.id

Informasi Artikel: (Dikirim 28/07/25; Revisi 24/11/25; Diterima 28/12/25)

ABSTRAK

Pelaksanaan evaluasi kinerja dan pengelolaan anggaran di lingkungan Bappeda Provinsi Jawa Barat memerlukan pendekatan yang lebih terstruktur, terukur, dan konsisten untuk memastikan efektivitas pengendalian serta akuntabilitas pelaporan. Kondisi tersebut menjadi dasar pentingnya dilakukan analisis terhadap Indikator Internal Sae, yang sejak 2024 digunakan sebagai alat ukur kinerja dan anggaran bulanan pada setiap unit kerja. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menilai sejauh mana indikator tersebut diterapkan, sekaligus mengidentifikasi tantangan yang muncul dalam proses pelaksanaannya. Metode yang digunakan meliputi analisis capaian indikator pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan hasil anggaran, serta evaluasi ketepatan waktu pelaporan kinerja dan administrasi dari masing-masing unit kerja. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa meskipun Internal Sae mampu memberikan gambaran objektif terkait capaian kinerja, masih terdapat kendala berupa deviasi anggaran, keterlambatan pelaporan, serta inkonsistensi pemenuhan output bulanan. Berdasarkan temuan tersebut, kegiatan ini menghasilkan rekomendasi berupa penyusunan SOP pelaporan, penguatan pembinaan kepada unit kerja, dan pemberian apresiasi bagi unit dengan kinerja terbaik. Rekomendasi ini diharapkan mampu meningkatkan komitmen, konsistensi, dan efektivitas penerapan Indikator Internal Sae sehingga dapat memperkuat kualitas pengukuran kinerja di lingkungan Bappeda Jawa Barat.

ABSTRACT

The implementation of performance evaluation and budget management within the West Java Provincial Bappeda requires a more structured, measurable, and consistent approach to ensure effective control and accountable reporting. This condition underscores the importance of analyzing the Internal Sae Indicator, which has been used since 2024 as a monthly performance and budget measurement tool across work units. This activity aims to assess the implementation of the indicator and identify challenges arising during its application. The methods employed include analyzing indicator achievements across planning, implementation, and budget outcome components, as well as evaluating the timeliness and completeness of performance and administrative reporting from each work unit. The results indicate that although Internal Sae provides an objective

Kata kunci—
Evaluasi, Indikator
Internal Sae,
Pengukuran Kinerja,
Bappeda

Keywords—
*Evaluation, Internal
Sae Indicator,
Performance
Measurement,
Bappeda*

© The Author(s)



This work is licensed under a
Creative Commons
Attribution-
NonCommercial-
ShareAlike 4.0 International
License.

overview of performance achievement, several issues persist, including budget deviation, reporting delays, and inconsistencies in fulfilling monthly output requirements. Based on these findings, this activity proposes recommendations such as developing a standardized reporting SOP, strengthening unit-level coaching, and providing recognition for units with the best performance. These recommendations are expected to enhance commitment, consistency, and the overall effectiveness of Internal Sae implementation, thereby improving the quality of performance measurement within the West Java Provincial Bappeda.

1. PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja dan pengelolaan anggaran merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, khususnya dalam mewujudkan tata kelola yang transparan dan akuntabel. Setiap perangkat daerah dituntut mampu merencanakan, melaksanakan, dan menilai kinerja secara objektif agar program yang dijalankan memberikan manfaat optimal bagi masyarakat. Dalam konteks tersebut, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Barat memegang peranan strategis sebagai institusi yang bertanggung jawab atas perumusan kebijakan teknis perencanaan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan pembangunan di berbagai sektor. Dengan cakupan fungsi yang luas, sistem evaluasi yang tepat diperlukan untuk memastikan bahwa proses perencanaan dan pelaksanaan anggaran berjalan secara konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan.

Meskipun Provinsi Jawa Barat secara umum memperoleh predikat akuntabilitas kinerja yang baik melalui capaian SAKIP, penerapannya pada level perangkat daerah masih dihadapkan pada sejumlah tantangan. Evaluasi internal di lingkungan Bappeda menunjukkan bahwa sebagian unit kerja belum optimal dalam menjalankan proses perencanaan dan penganggaran. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain deviasi antara rencana dan realisasi anggaran, penyerapan anggaran yang menumpuk di akhir tahun, keterlambatan pelaporan SPJ, serta ketidaktercapaian target kinerja. Kondisi ini mengindikasikan perlunya sistem yang mampu menangkap dinamika pelaksanaan program secara lebih menyeluruh dan konsisten.

Untuk menjawab kebutuhan tersebut, pada awal 2024 Bappeda Jawa Barat melalui Sekretariat, khususnya bagian Perencanaan dan Pelaporan, mengembangkan Internal Sae, yakni Indikator Pengukuran Pelaksanaan Kinerja dan Anggaran Bappeda. Internal Sae merupakan indikator yang ditetapkan untuk mengukur pencapaian kinerja dan pelaksanaan anggaran di setiap unit kerja secara lebih terstruktur dan terukur. Indikator ini menilai tiga aspek utama: implementasi rencana anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan kegiatan. Penyusunannya berpedoman pada prinsip SMART-C, sehingga komponen penilaian yang digunakan bersifat spesifik, terukur, relevan, dan berkelanjutan. Melalui indikator ini, Bappeda berharap proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kegiatan dapat lebih selaras serta mengurangi potensi ketidaksesuaian antara rencana dan realisasi.

Meskipun demikian, implementasi Internal Sae masih menghadapi sejumlah kendala. Beberapa unit kerja menunjukkan komitmen yang belum konsisten, pemahaman terhadap pentingnya pengukuran kinerja yang masih bervariasi, serta ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja maupun anggaran pada periode tertentu. Tantangan lain terlihat dari kualitas laporan yang tidak merata, kesulitan penyediaan bukti dukung, serta pemanfaatan forum evaluasi bulanan yang belum maksimal sebagai sarana refleksi dan perbaikan kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan indikator masih memerlukan penguatan agar fungsi evaluatifnya dapat berjalan lebih efektif.

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan magang di Bappeda Provinsi Jawa Barat, sejumlah temuan memperlihatkan bahwa permasalahan tersebut menjadi faktor utama yang memengaruhi efektivitas Internal Sae sebagai instrumen evaluasi kinerja dan anggaran. Temuan-temuan ini

menjadi dasar penting untuk melakukan analisis lebih mendalam mengenai bagaimana indikator diimplementasikan, sejauh mana ia berjalan sesuai tujuan awalnya, serta aspek mana saja yang masih membutuhkan perbaikan. Selain itu, hasil pengamatan dan evaluasi ini menghasilkan beberapa masukan yang bersifat konstruktif, khususnya terkait kebutuhan penyederhanaan instrumen, peningkatan literasi pengukuran kinerja, serta penguatan mekanisme monitoring internal.

Dengan demikian, kajian terhadap pelaksanaan Internal Sae tidak hanya memberikan gambaran mengenai kondisi aktual proses evaluasi kinerja dan anggaran di Bappeda Jabar, tetapi juga berfungsi sebagai dasar bagi perbaikan berkelanjutan. Ke depan, penerapan indikator ini diharapkan mampu mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan program pembangunan, serta memperkuat budaya evaluasi di lingkungan organisasi secara keseluruhan.

2. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan dalam kegiatan ini terdiri atas dua bagian utama, yaitu proses kegiatan pendampingan selama magang dan metode analisis data yang digunakan untuk menilai efektivitas penerapan Indikator Internal Sae di Bappeda Provinsi Jawa Barat.

2.1 Metode Kegiatan / Pendampingan

Kegiatan diawali dengan proses identifikasi masalah melalui observasi awal terhadap mekanisme pengukuran kinerja dan anggaran yang berjalan di Bappeda, termasuk bagaimana setiap unit kerja menyusun rencana, melaporkan pelaksanaan kegiatan, serta menyiapkan bukti dukung untuk penilaian bulanan. Tahap ini memberikan gambaran awal mengenai variasi kualitas dokumen, ketidakteraturan dalam penyajian data, serta perbedaan komitmen antarunit.

Setelah memperoleh gambaran kondisi awal, kegiatan dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui penelaahan dokumen evaluasi, rekapitulasi nilai Internal Sae, laporan bulanan TALENTA, serta dokumen pertanggungjawaban anggaran. Selama periode magang, penulis juga terlibat dalam pendampingan teknis yang bersifat rutin, terutama dalam memantau pengisian indikator setiap bulan, membantu pengecekan kelengkapan bukti dukung, serta mengklarifikasi kesesuaian antara rencana dan realisasi kegiatan. Keterlibatan dalam pendampingan ini dilakukan tanpa intervensi langsung terhadap sistem, namun lebih pada memfasilitasi proses evaluasi yang sudah berjalan.

Selain itu, kehadiran dalam forum evaluasi TALENTA setiap bulan memberikan ruang untuk memahami dinamika implementasi indikator di tingkat unit kerja. Forum tersebut menjadi sarana untuk mengamati bagaimana evaluasi dilakukan, menerima masukan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap naik turunnya nilai indikator. Seluruh rangkaian pendampingan ini pada akhirnya menghasilkan sejumlah catatan reflektif mengenai efektivitas penerapan Internal Sae.

2.2 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh melalui observasi, penelaahan dokumen, catatan pendampingan, serta rekapitulasi evaluasi selanjutnya dianalisis untuk memahami pola penerapan indikator secara lebih mendalam. Analisis dilakukan dengan menelusuri perkembangan nilai dari bulan ke bulan, mencermati kesesuaian antara rencana kegiatan, pelaksanaan, dan bukti dukung, serta mengidentifikasi aspek yang konsisten maupun yang mengalami deviasi. Proses ini juga mempertimbangkan konteks masing-masing unit kerja, sehingga temuan yang muncul tidak hanya bersifat numerik tetapi juga menggambarkan dinamika operasional yang melatarbelakanginya.

Analisis ini menghasilkan interpretasi mengenai efektivitas indikator Internal Sae, termasuk kendala dalam implementasinya dan area yang memerlukan penguatan. Meski tidak menggunakan model pengabdian berbasis pelatihan atau asistensi formal, pendekatan analitis yang dilakukan memberikan pemahaman yang cukup komprehensif mengenai

bagaimana indikator berfungsi dalam praktik sehari-hari dan sejauh mana ia mendukung pengukuran kinerja dan pelaksanaan anggaran di Bappeda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini menguraikan hasil evaluasi terhadap penerapan Indikator Internal Sae di lingkungan Bappeda Provinsi Jawa Barat sebagai instrumen pemantauan kinerja dan anggaran yang digunakan secara rutin setiap bulan. Indikator ini pada dasarnya dirancang untuk membantu unit kerja menyelaraskan proses perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian output melalui penilaian yang lebih terukur. Selama pendampingan bulanan yang dilakukan dalam proses evaluasi, muncul dinamika yang memperlihatkan bahwa setiap unit kerja memiliki pola kerja, tingkat ketertiban dokumentasi, serta pemahaman instrumen yang berbeda-beda sehingga menghasilkan capaian nilai yang bervariasi.

Hasil pemantauan menunjukkan bahwa stabilitas nilai tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah kegiatan, tetapi juga oleh kualitas perencanaan, kesiapan dokumen pendukung, koordinasi internal, serta disiplin dalam pengumpulan laporan. Beberapa unit terlihat mulai mengalami peningkatan setelah dilakukan klarifikasi indikator dan pendampingan teknis dalam penyusunan bukti dukung. Namun, unit-unit lain masih menunjukkan fluktuasi, terutama pada aspek output dan ketepatan waktu pelaporan. Kondisi ini menggambarkan bahwa penerapan Internal Sae masih memerlukan penguatan dari sisi teknis maupun manajerial agar mampu berfungsi bukan hanya sebagai alat penilaian administratif, tetapi juga sebagai instrumen pembentuk budaya kinerja.

Sebagai bagian dari proses evaluasi, analisis dilakukan menggunakan kerangka SMART-C untuk menilai sejauh mana indikator ini dapat diterapkan secara konsisten dan mampu mencerminkan capaian kinerja secara objektif. Kerangka ini memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas serta tantangan penerapan indikator pada masing-masing unit kerja.

TABEL 1
METODE PELAKSANAAN

Metode Pelaksanaan	Tahapan
Analisis Indikator Internal Sae	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi nilai capaian indikator bulanan dari masing-masing unit kerja 2. Menganalisis kecenderungan capaian kinerja
Evaluasi Ketepatan Waktu Pelaporan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkaji keteraturan pelaporan indikator dari unit kerja setiap bulan 2. Menyusun rekomendasi penguatan komitmen pelaporan rutin

Sumber: diolah oleh penulis, 2025

Tabel di atas menjadi dasar dalam mengarahkan fokus evaluasi, yaitu pada capaian indikator dan kedisiplinan pelaporan. Setelah tahapan analisis ditetapkan, evaluasi kemudian diarahkan untuk melihat bagaimana masing-masing unit memenuhi aspek-aspek yang dinilai dalam Internal Sae.

Sebagai bagian dari proses evaluasi, analisis dilakukan menggunakan kerangka SMART-C untuk menilai sejauh mana indikator ini dapat diterapkan secara konsisten dan mampu mencerminkan capaian kinerja secara objektif. Kerangka ini memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas serta tantangan penerapan indikator pada masing-masing unit kerja.

- *Specific* (Spesifik)
Komponen indikator yang dirumuskan secara jelas memudahkan unit memahami apa yang harus dipenuhi. Unit dengan rencana kerja lebih spesifik cenderung memiliki nilai perencanaan yang stabil.
- *Measurable* (Terukur)

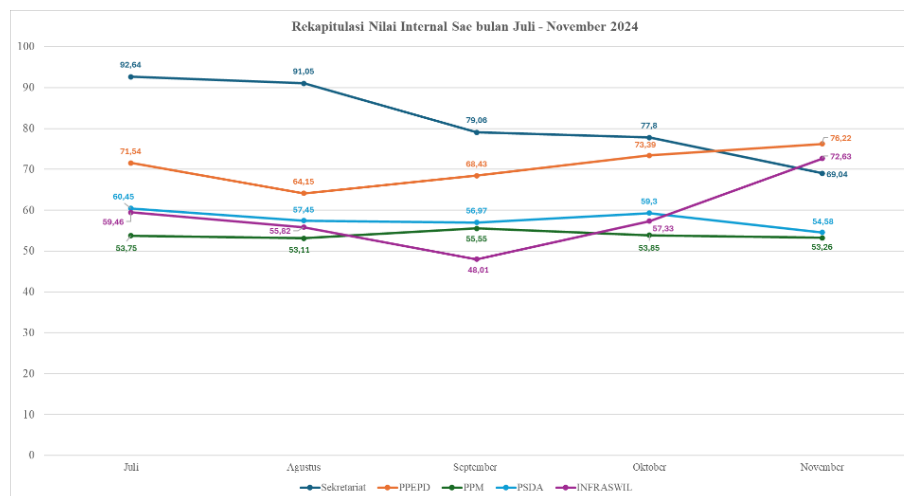
Variasi paling terlihat pada aspek hasil. Unit dengan output konkret lebih mudah memenuhi indikator, sedangkan unit administratif kesulitan mengukur hasil secara kuantitatif.

- *Achievable* (Dapat Dicapai)
Ketidaksiesuaian target muncul pada beberapa unit karena keterbatasan SDM dan beban kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada ketidaktercapaian nilai per bulan.
- *Relevant* (Relevan)
Unit dengan tupoksi yang relevan dengan indikator memperoleh nilai lebih tinggi, sedangkan unit non-kegiatan membutuhkan penyesuaian bukti dukung agar tetap sesuai indikator.
- *Time-Bound* (Dibatasi Waktu)
Ketepatan waktu menjadi faktor signifikan. Keterlambatan pelaporan—terutama akhir triwulan—menjadi penyebab utama penurunan nilai.
- *Continuity* (Berkelanjutan)
Unit dengan sistem dokumentasi berkelanjutan dan koordinasi rutin menunjukkan tren nilai lebih stabil dibanding unit yang tidak memiliki kontinuitas kerja.

3.1 Analisis Capaian Kinerja melalui Indikator Internal Sae

Analisis capaian dilakukan berdasarkan rekapitulasi nilai bulanan yang disusun oleh Sekretariat Bappeda Jawa Barat. Ketiga aspek indikator perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, dan hasil pelaksanaan digunakan untuk melihat gambaran kinerja secara menyeluruh.

Secara umum, sebagian besar unit menunjukkan konsistensi yang cukup baik dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan anggaran. Unit yang memiliki struktur perencanaan yang lebih rapi dan terdokumentasi dengan baik cenderung mencapai nilai stabil. Namun, variasi yang cukup besar muncul pada aspek hasil pelaksanaan, terutama pada unit yang kegiatannya bersifat administratif atau tidak menghasilkan output terukur. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada aspek hasil masih membutuhkan adaptasi agar sesuai dengan karakteristik setiap unit kerja.



Sumber: Sekretariat Bappeda Jabar, Data diolah (2024)

Grafik 1. Rekapitulasi Nilai Internal Sae bulan Juli – November 2024

Grafik 1 rekapitulasi nilai bulan Juli–November 2024 juga menunjukkan adanya fluktuasi antarunit. Beberapa unit mengalami penurunan nilai pada bulan tertentu akibat keterlambatan pengumpulan laporan, sedangkan unit lain mengalami peningkatan setelah mendapatkan pendampingan mengenai kelengkapan dokumen dan cara penyusunan bukti dukung. Perubahan

positif ini terlihat terutama pada unit yang sebelumnya mengalami kesulitan teknis dalam mengisi indikator dan kemudian mulai menyiapkan dokumen secara bertahap sebelum batas waktu pelaporan.

3.2 Evaluasi Ketepatan Waktu Pengumpulan Laporan Indikator

Selain capaian nilai, ketepatan waktu penyampaian laporan menjadi komponen penting dalam implementasi Indikator Internal Sae. Ketepatan waktu menjadi cerminan nyata dari disiplin kerja, manajemen waktu, serta komitmen unit terhadap tata kelola kinerja.

Data menunjukkan bahwa masih terdapat unit kerja yang terlambat dalam menyampaikan laporan bulanan, khususnya pada periode akhir triwulan dan menjelang penutupan tahun anggaran. Keterlambatan ini menjadi salah satu penyebab utama turunnya skor indikator, karena indikator memberikan bobot tersendiri bagi kepatuhan terhadap jadwal pelaporan. Beberapa faktor penyebab keterlambatan antara lain:

1. Keterbatasan sumber daya manusia yang menangani penyusunan laporan,
2. Beban kerja tinggi pada periode tertentu,
3. Kurangnya pemahaman teknis terhadap komponen indikator, dan
4. Tidak adanya sistem alarm atau pengingat internal di unit kerja.

Selama pendampingan, sejumlah unit mengalami perbaikan nyata. Misalnya, beberapa unit mulai menggunakan kalender berbagi sebagai pengingat internal sehingga tidak lagi mengumpulkan laporan di hari terakhir. Ada pula unit yang membuat daftar cek sederhana untuk memastikan dokumen pendukung tidak terlewat. Perubahan kecil ini menunjukkan bahwa pendampingan berkala dapat membantu meningkatkan kepatuhan dan meminimalkan keterlambatan.

3.3 Rekomendasi Penguatan Penerapan Internal Sae

Berdasarkan analisis capaian indikator serta pendampingan rutin yang dilakukan selama periode penilaian, kegiatan ini menghasilkan beberapa luaran konkret yang berkontribusi pada penguatan implementasi Internal Sae di lingkungan Bappeda Provinsi Jawa Barat. Pendampingan bulanan tidak hanya berfungsi sebagai proses pengumpulan data, tetapi juga menjadi ruang konsultasi teknis bagi unit kerja terkait pemahaman indikator, ketepatan penyusunan bukti dukung, dan interpretasi hasil penilaian. Melalui proses tersebut, muncul sejumlah perbaikan yang dapat diadopsi untuk meningkatkan kualitas pelaporan serta budaya evaluasi di Bappeda.

Salah satu kontribusi yang paling terasa dari kegiatan ini adalah penguatan mekanisme awarding atau penghargaan kinerja bagi unit kerja dengan capaian indikator terbaik. Mekanisme awarding ini mulai muncul sebagai respons atas temuan evaluatif yang menunjukkan perlunya dorongan motivasional bagi unit kerja, terutama dalam menjaga konsistensi ketepatan waktu pelaporan dan peningkatan kualitas dokumen pendukung. Proses pendampingan turut memberikan masukan mengenai kategori penilaian yang relevan, seperti ketepatan waktu, kualitas bukti dukung, stabilitas nilai antarbulan, serta konsistensi pencapaian output. Pengembangan mekanisme penghargaan ini kemudian menjadi salah satu luaran penting yang mendorong internalisasi budaya kinerja berbasis indikator.

Selain itu, kegiatan pendampingan juga turut mendorong perbaikan pola koordinasi internal antara unit kerja dan Tim Pencapaian Kinerja. Diskusi-diskusi reguler memungkinkan unit memahami cara membaca indikator secara lebih tepat, menetapkan target yang realistis, serta menyesuaikan kegiatan dengan prinsip SMART-C. Perubahan pemahaman ini terlihat dari beberapa unit yang mulai menunjukkan pola pelaporan lebih rapi dan stabil dibandingkan bulan-bulan sebelumnya.

Dari keseluruhan kegiatan, rekomendasi yang disusun tidak hanya bersifat normatif, tetapi merupakan tindak lanjut dari temuan dan praktik yang telah berjalan selama pendampingan. Beberapa rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti antara lain:

1. Penerapan awarding secara berkala sebagai bagian dari budaya kinerja,
2. Penegasan kategori dan indikator penilaian awarding agar selaras dengan Internal Sae,

3. Penguatan komunikasi teknis antara PIC unit kerja dan Tim Pencapaian Kinerja, serta
4. Penjadwalan pengingat rutin untuk menjaga kedisiplinan pelaporan bulanan.

Luaran tersebut diharapkan menjadi langkah awal yang memperkuat implementasi Internal Sae secara lebih konsisten, terukur, dan berkelanjutan. Selain memberikan motivasi bagi unit kerja, mekanisme awarding juga berfungsi sebagai bentuk apresiasi yang mendorong perbaikan kualitas kinerja dan pelaporan di masa mendatang.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis terhadap penerapan Indikator Internal Sae menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki peran signifikan dalam memperkuat ketertiban pelaporan dan konsistensi pemantauan kinerja bulanan di Bappeda Provinsi Jawa Barat. Evaluasi yang dilakukan selama periode pendampingan memperlihatkan bahwa sebagian besar unit kerja mulai menunjukkan peningkatan dalam ketepatan waktu pelaporan, kualitas bukti dukung, serta pemahaman terhadap struktur indikator yang terdiri atas aspek perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, dan hasil pelaksanaan anggaran.

Temuan penting dari analisis ini adalah adanya perbedaan yang cukup mencolok pada aspek hasil pelaksanaan anggaran, yang menegaskan bahwa pengukuran berbasis output dan outcome masih memerlukan penyesuaian lebih lanjut antarunit kerja. Meskipun demikian, proses pendampingan turut mendorong perbaikan praktik teknis di level unit kerja, salah satunya tercermin dari hadirnya mekanisme awarding sebagai bentuk penguatan motivasi dan akuntabilitas internal. Mekanisme tersebut menjadi luaran nyata yang membantu mendorong budaya evaluasi yang lebih positif dan kompetitif.

Secara keseluruhan, kegiatan evaluatif ini memberikan kontribusi bagi Bappeda melalui pemetaan kendala implementasi indikator, identifikasi pola capaian kinerja antarbulanan, serta penyusunan rekomendasi yang dapat dimanfaatkan untuk penguatan sistem evaluasi internal. Hasil kajian ini menegaskan bahwa Internal Sae memiliki potensi untuk berkembang sebagai instrumen evaluasi yang lebih komprehensif dan berkelanjutan, sepanjang diikuti dengan peningkatan literasi kinerja, konsistensi dokumentasi, dan penguatan mekanisme penghargaan sebagai insentif nonfinansial yang berbasis pada capaian indikator.

5. SARAN

Saran yang diberikan bagi Bappeda Provinsi Jawa Barat yakni agar penyusunan SOP pelaporan Internal Sae segera difinalisasi dan disosialisasikan kepada seluruh unit kerja, serta pemberian apresiasi terhadap unit kerja dengan kinerja indikator terbaik dilakukan secara berkala guna meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pelaporan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Politeknik STIA LAN Bandung yang telah memberi segala dukungan terhadap kegiatan magang ini. Selain itu ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Seluruh keluarga besar Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman yang berharga untuk dapat melaksanakan kegiatan magang ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bappeda Jabar. (2024). Retrieved from <https://bappeda.jabarprov.go.id/>

Bappeda Jabar. (2024). *Evaluasi Renja Triwulan II*. Bappeda Jabar.

Gubernur Jawa Barat. (2021). *Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2021*. Gubernur Jawa Barat.

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia. (2024). *KEP. 45/M.PPN.HK.06.2024 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Dekonsentrasi Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Tahun 2024*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia.

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia.

