

Nomor : B/ 1067 /AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

6 Desember 2022

Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Tulungagung

di

Tulungagung

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung (Pemkab. Tulungagung). Pelaksanaan evaluasi tahun 2022 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*)**. Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada tingkat pemerintah daerah maupun perangkat daerah.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada.

Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, bahwa Pemkab. Tulungagung telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Bappeda, Inspektorat dan Bagian Organisasi secara intensif aktif melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP dalam bentuk koordinasi ke Kemenpan RB, rapat tindak lanjut akip, dan rapat internal;
- b. Menyusun pedoman implementasi AKIP yang di dalamnya terdapat pedoman teknis penyusunan perencanaan kinerja, pedoman pengukuran dan pengumpulan data kinerja, serta pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
- c. Melakukan sosialisasi penjenjangan kinerja sesuai Permenpan RB Nomor 89 Tahun 2021 dengan narasumber dari Kemenpan RB;
- d. Tersusunnya dokumen pohon kinerja Perangkat Daerah (PD);
- e. Mensinergikan indikator kinerja individu berdasarkan penjenjangan kinerja dengan SKP sebagai reward and punishment untuk pemberian TPP dalam bentuk aplikasi E-Kinerja;
- f. Melaksanakan dialog kinerja antara bupati dengan kepala OPD dalam rangka menentukan target kinerja dan mengevaluasi capaian kinerja yang telah disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK);
- g. Peningkatan kapasitas evaluator dengan mengikuti bimtek, konsultasi dan FGD terkait dengan evaluasi AKIP;
- h. Melakukan penyusunan laporan capaian kinerja PD setiap triwulan.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemkab. Tulungagung menunjukkan bahwa nilai sebesar **75,63** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“sangat baik”**, yaitu **implementasi AKIP sudah sangat baik pada pemerintah daerah dan sebagian besar unit kerja, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, serta memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	25,63
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,99
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,08
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,93
	Nilai Hasil Evaluasi	100	75,63
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

Hasil evaluasi tahun 2022 “**tidak diperbandingkan**” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada tingkat pemerintah daerah maupun tingkat perangkat daerah.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung tahun 2022 sebagai berikut:

A. Perencanaan kinerja

Pemkab. Tulungagung telah menyusun dokumen perencanaan kinerja perubahan berdasarkan reviu yang telah dilakukan mencakup RPJMD yang selanjutnya dijabarkan dalam rencana strategis (renstra), Perjanjian Kinerja (PK) dan dokumen lainnya sampai dengan tingkat Perangkat Daerah (PD). Selama tahun 2022, Pemkab. Tulungagung telah menyusun *cascading* kinerja dan rencana aksi dengan target triwulan sebagai pedoman pelaksanaan kinerja. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- 1) Belum seluruh rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada perencanaan perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Tulungagung memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*), berorientasi *outcome*, dan cukup untuk mengawal tujuan dan sasaran strategis sehingga masih perlu dilakukan reviu kembali. Salah satu contohnya terdapat pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan untuk sasaran “Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran” dengan indikator “Persentase layanan kesekretariatan”;
- 2) *Cascading* kinerja yang disusun secara umum sampai dengan level PD sudah mempertimbangkan *logical framework* hubungan sebab akibat untuk mencapai *outcome* dalam pencapaian kinerja. Tetapi, masih ditemukan

beberapa turunan kinerja yang belum sesuai untuk dapat mendukung ketercapaian *Critical succes factor* (CSF) dari kinerja organisasi. Salah satu contohnya untuk dapat mendukung kinerja “Meningkatnya prestasi pemuda dan olahraga” turunan yang mendukungnya hanya “Meningkatnya peran serta organisasi kepemudaan berdaya saing”;

- 3) Penjenjangan kinerja dan *cross cutting* yang dilakukan oleh Pemkab. Tulungagung masih ditemukan adanya ketidaksesuaian, hal ini ditandai dengan adanya kinerja yang tumpang tindih di antara PD dengan target yang berbeda. Kinerja tumpang tindih ini ditemukan pada Dinas PUPR dan Dinas Perumahan dan Permukiman. Meskipun sasaran yang disusun berbeda, namun indikator kinerja yang digunakan sama yaitu “Prosentase sumber daya air dalam kondisi baik” dengan target pada Dinas PUPR sebesar 100% dan Dinas Perumahan dan Permukiman sebesar 58%.

B. Pengukuran Kinerja

Pemkab. Tulungagung dan seluruh Perangkat Daerah (PD) telah melakukan pengukuran secara berkala dalam periode triwulanan atas pencapaian kinerja dengan mengacu pada rencana aksi yang telah disusun. Selain itu, pengukuran kinerja individu juga telah dilakukan secara berkala dan dijadikan dasar dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 3 Tahun 2021. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- 1) Aplikasi pengelolaan manajemen kinerja yang dikembangkan Pemkab. Tulungagung (sakup.tulungagung.go.id) belum sepenuhnya digunakan oleh PD dan belum mampu untuk memberikan informasi progres kinerja organisasi kepada publik. Hal tersebut terlihat dari masih terdapat beberapa PD yang belum menyampaikan hasil laporan kerjanya ke dalam aplikasi tersebut. Selain itu pengukuran kinerja masih terpisah antara kinerja organisasi dengan kinerja individu, sehingga belum terlihat adanya pengukuran kinerja yang berjenjang dan selaras melalui sistem aplikasi tersebut;
- 2) Terdapat definisi operasional indikator kinerja dalam dokumen IKU OPD yang kurang relevan dan kurang detail. Salah satu contoh terdapat pada IKU Dinas Sosial dengan indikator kinerja “Prosentase penurunan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)” dan penjelasan definisi operasional dan formulasi perhitungannya adalah “Jumlah PPKS yang terentaskan dibagi Jumlah Jumlah PPKS Penerima Bantuan Sosial dikali seratus persen”;

- 3) Pengukuran kinerja secara berkala belum dimanfaatkan untuk melakukan identifikasi program dan atau kegiatan yang kurang berdampak pada pencapaian kinerja, khususnya pada tingkat PD;
- 4) Belum ada kebijakan atau SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengukuran kinerja organisasi dan pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

C. Pelaporan Kinerja

Pemkab. Tulungagung telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja yang sudah terintegrasi dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) tahun 2021 untuk tingkat pemerintah daerah dan laporan akuntabilitas kinerja untuk tingkat perangkat daerah (PD). Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah dijanjikan di dalam dokumen perjanjian kinerja. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- 1) Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Pemkab. Tulungagung dan laporan akuntabilitas kinerja beberapa PD belum dipublikasikan melalui *website* pemerintah daerah;
- 2) Analisis pada laporan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten serta PD sudah cukup baik dengan menginformasikan perbandingan realisasi-target (tahun berjalan, tahun sebelumnya, dan jangka menengah), analisis ketercapaian kinerja, faktor penghambat dan pendukung, analisis efisiensi sumber daya. Namun, belum menyampaikan secara detail menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan;
- 3) Analisis laporan kinerja pemerintah daerah belum secara detail menyajikan perbandingan kinerja dengan *benchmark* dengan pemerintah daerah lain, rata-rata provinsi, dan rata-rata nasional;
- 4) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan pada target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup. Contohnya pada indikator kinerja pemerintah kabupaten yaitu "Persentase usaha mikro berdaya saing" dan "Pertumbuhan PDRB Sektor Perdagangan".

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Pemkab. Tulungagung telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh perangkat daerah (PD). Untuk mendukung pelaksanaan evaluasi tersebut telah disusun pedoman evaluasi yang telah disesuaikan dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021. Namun

demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

- 1) Seluruh PD sudah menyusun rencana aksi tindak lanjut (RATL) atas hasil evaluasi internal tahun 2021, namun masih terdapat beberapa PD yang belum melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala atas pelaksanaan RATL tersebut;
- 2) Ketajaman dalam melakukan evaluasi dan penyimpulan hasil penilaian belum sepenuhnya baik, dapat dilihat dari OPD yang mendapatkan predikat A tetapi pada komponen perencanaan masih ditemui berbagai hal yang perlu dilakukan perbaikan. Sebagai contoh adalah hasil evaluasi Dinas Lingkungan Hidup;

4. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Melakukan reviu dan perbaikan perencanaan kinerja di tingkat PD dengan memperhatikan berbagai kaidah dalam perumusan kinerja, seperti: memastikan tujuan dan sasaran strategis telah berorientasi hasil atau berdampak langsung kepada masyarakat (*result oriented*); memastikan kualitas indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan dan cukup untuk mengawal tujuan dan sasaran strategis;
- b. Melakukan reviu dan penyempurnaan atas pohon kinerja dan *cascading* kinerja yang disusun untuk memastikan kualitas *cascading* kinerja dari tingkat tertinggi hingga terendah (individu) dapat berorientasi *outcome* (hasil) sesuai dengan tingkatannya dengan memerhatikan *logical framework* dan CSF untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis organisasi sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dalam isu strategis yang ditetapkan;
- c. Melakukan reviu dan penyempurnaan atas *crosscutting* yang telah disusun dalam *cascading* kinerja PD dengan memperhatikan kebutuhan akan pencapaian kinerja sesuai dengan level kinerja dalam PD;
- d. Mengembangkan sistem aplikasi manajemen kinerja yang telah dibangun agar dapat melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala dan terintegrasi baik dari organisasi sampai ke individu. Serta mendorong seluruh PD untuk memanfaatkan sistem aplikasi tersebut guna memantau secara berkala realisasi kinerja yang selanjutnya dapat dijadikan dasar untuk menyesuaikan strategi untuk dapat menyempurnakan kinerja. Kemudian aplikasi tersebut agar dapat dimanfaatkan untuk menginformasikan kepada publik progres dan capaian kinerja;

- e. Memperbaiki kualitas definisi operasional dan rumusan perhitungan indikator kinerja pada dokumen IKU agar dapat lebih relevan, spesifik, dan terukur;
- f. Menyusun dan menetapkan kebijakan atau SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;
- g. Mendorong pengukuran kinerja untuk dimanfaatkan sebagai wadah melakukan identifikasi program/kegiatan yang tidak berdampak pada pencapaian kinerja sehingga didapatkan efisiensi dari perbaikan program/kegiatan tersebut;
- h. Memublikasikan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Pemkab. Tulungagung dan laporan akuntabilitas kinerja PD secara berkala melalui *website* pemerintah daerah sebagai bagian dari keterbukaan informasi publik;
- i. Memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya. Hal ini bertujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat memenuhi kriteria *relevant* dan *achievable* serta dapat menjadi saran dan masukan pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;
- j. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan melakukan analisis yang lebih mendalam untuk dapat memberikan informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan serta melakukan *benchmark* terhadap kabupaten/kota lain serta provinsi, dan nasional untuk kinerja yang sifatnya strategis;
- k. Mendorong seluruh PD yang ada untuk melakukan pemantauan dan evaluasi mandiri atas pelaksanaan rencana aksi tindak lanjut hasil evaluasi internal dan melaporkan secara berkala kepada pimpinan serta inspektorat sebagai bagian dari perbaikan internal berkelanjutan;
- l. Meningkatkan kualitas evaluasi AKIP internal diantaranya dengan memperluas/memperbanyak data/dokumen yang dievaluasi, mempertajam dan memperdalam analisis penilaian serta secara berkelanjutan melakukan peningkatan kompetensi para evaluator. Sehingga, diharapkan kesimpulan akhir atas hasil penilaian setiap OPD sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

**Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,**
Erwan Agus Purwanto

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Jawa Timur;
4. Bupati Tulungagung.