

Nomor : B/282/AA.05/2024  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Kepada  
**Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Tulungagung**  
di  
**Tulungagung**

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 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**. Pelaksanaan evaluasi tahun 2024 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 tingkat implementasi Sistem 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, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja di bawahnya.

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, Pemerintah Kabupaten Tulungagung telah menindaklanjuti **sebagian besar** rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Membangun aplikasi *inpokita.bappeda.tulungagung.go.id* (informasi pohon kinerja tulungagung) untuk memudahkan penyusunan pohon kinerja;
- b. Melakukan reuiu dan memperbaiki pohon kinerja Pemda dan Perangkat Daerah;
- c. Dialog kinerja Pj. Bupati dan Panel Ahli dengan seluruh Perangkat Daerah dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan tahun 2024;
- d. Melakukan identifikasi *crosscutting* di setiap pohon kinerja Pemda dan Perangkat Daerah;
- e. Membangun dan mensosialisasikan inovasi manajemen kinerja (nova manja) yaitu mengintegrasikan aplikasi e-kinerja dengan aplikasi sakisip sebagai alat untuk memantau realisasi kinerja secara berjenjang dan berkala serta progres dan capaian kinerja dapat diinformasikan ke publik;
- f. Pemanfaatan nova manja dalam penyusunan Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja Triwulan;
- g. Memastikan penyampaian LHE AKIP Internal seluruh Perangkat Daerah pada *website esr.menpan.go.id*;
- h. Memastikan tindak lanjut PD atas hasil evaluasi AKIP internal terhadap Perangkat Daerah.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja **Pemerintah Kabupaten Tulungagung** menunjukkan bahwa nilai sebesar **77,07** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Sangat Baik”**, yaitu implementasi **SAKIP** 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:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2023	2024
1. Perencanaan Kinerja	30	25,64	26,09
2. Pengukuran Kinerja	30	22,08	22,47
3. Pelaporan Kinerja	15	11,09	11,25
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,12	17,26
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>75,93</b>	<b>77,07</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB</b>	<b>BB</b>

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada **Pemerintah Kabupaten Tulungagung** tahun 2024 sebagai berikut:

**1) Perencanaan kinerja**

Pemerintah Kabupaten Tulungagung telah melakukan reviu dan memperbaiki pohon kinerja Pemda dan Perangkat Daerah. Pemkab Tulungagung juga telah melakukan identifikasi *crosscutting* di setiap pohon kinerja Pemda dan Perangkat Daerah. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Meskipun secara umum pohon kinerja pada level pemerintah kabupaten dan perangkat daerah telah disusun, namun masih diperlukan penyempurnaan dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini karena pada pohon kinerja yang telah disusun belum teridentifikasi *Critical Success Factor* (CSF) atau faktor kunci keberhasilan yang secara tepat menggambarkan permasalahan faktual yang terjadi;
- b. Pemanfaatan pohon kinerja sebagai dasar untuk penyusunan dokumen perencanaan sampai ke individu belum dilakukan secara maksimal, sehingga keselarasan antara pohon kinerja yang telah disusun dengan dokumen perencanaan kinerja individu yang ada belum tergambar dengan baik;
- c. Penetapan target kinerja pada Perjanjian Kinerja belum disesuaikan dengan realisasi capaian tahun sebelumnya.

**2) Pengukuran Kinerja**

Pemerintah Kabupaten Tulungagung telah membangun dan mensosialisasikan inovasi manajemen kinerja (*nova manja*) yaitu mengintegrasikan aplikasi e-kinerja dengan aplikasi *sakip* sebagai alat untuk memantau realisasi kinerja secara berjenjang dan berkala serta progres dan capaian kinerja dapat diinformasikan ke publik. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Sistem pengukuran kinerja unit kerja dan kinerja individu pegawai belum sepenuhnya terintegrasi sehingga berpotensi terjadi ketidaksesuaian antara kinerja unit kerja dengan kinerja individu pegawai;
- b. Setiap pegawai sudah merumuskan kinerja individu masing-masing yang tertuang pada sasaran kinerja pegawai (SKP), namun SKP yang

disusun belum sepenuhnya memberikan gambaran kinerja individu yang menunjang pencapaian kinerja organisasi;

- c. Pemberian tunjangan kinerja masih berdasarkan aktivitas bulanan dari masing-masing pegawai dan belum mengaitkan dengan capaian kinerja organisasi.

### 3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Tulungagung telah melakukan pengunggahan dokumen laporan kinerja dalam bentuk LPPD dan LAKIP seluruh PD ke *website esr.menpan.go.id*. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. LPPD dan LKJ yang telah disusun OPD belum diinformasikan secara luas kepada publik, sehingga proses transparansi atas informasi kinerja yang telah dilakukan belum berjalan optimal;
- b. Laporan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Tulungagung sudah disertai dengan analisis cukup lengkap dengan melibatkan analisis ketercapaian, data pembandingan (target realisasi, tahun sebelumnya, target jangka menengah), faktor hambatan/pendukung, solusi atas permasalahan, dan analisis efisiensi ketercapaian kinerja. Beberapa Perangkat Daerah memiliki informasi tersebut sebagai dasar pelaporan, namun ada juga beberapa perangkat daerah yang tidak menyajikan informasi yang lengkap terkait capaian kerjanya. Hal ini mengindikasikan implementasi standar pelaporan belum secara merata pada seluruh Perangkat Daerah;
- c. Informasi kinerja yang telah dituangkan dalam LPPD maupun Laporan Kinerja PD belum dimanfaatkan dengan baik, terutama pada proses penentuan target maupun strategi serta aktivitas dalam perencanaan tahunan untuk mendukung pencapaian kinerja kedepan.

### 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pemerintahan Kabupaten Tulungagung telah melakukan evaluasi AKIP internal ke seluruh perangkat daerah. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Hasil evaluasi internal yang dituangkan dalam bentuk laporan hasil evaluasi tidak memiliki kualitas yang sama antar penilaian satu Perangkat Daerah dengan Perangkat Daerah yang lain;

- b. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan oleh Inspektorat terhadap seluruh Perangkat Daerah belum sepenuhnya mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat Perangkat Daerah dan yang akan berpengaruh juga pada tingkat Pemkab khususnya capaian makro.

#### 4. Rekomendasi

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

- 1) Memastikan kembali penjenjangan kinerja yang telah dimiliki mengacu pedoman penjenjangan kinerja sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu penyusunan penjenjangan kinerja dilakukan berdasarkan kerangka berpikir logis/*logical framework* dan mengutamakan *critical success factor* (CSF) sebagai penjenjangan kinerja antara level kinerja;
- 2) Mendorong pemanfaatan pohon kinerja yang telah disusun dengan menuangkannya ke dalam dokumen perencanaan sampai level individu, sehingga keselarasan antara pohon kinerja dan dokumen perencanaan kinerja level individu dapat tergambar dengan baik;
- 3) Melakukan penyesuaian target pada perjanjian kinerja khususnya untuk target-target yang telah tercapai melebihi dari target di tahun berikutnya yang tertuang dalam realisasi kinerja laporan kinerja tahun sebelumnya;
- 4) Mengintegrasikan seluruh sistem pengukuran kinerja baik tingkat unit kerja dan individu pegawai sehingga akan terjaga kesesuaian antara kinerja unit kerja dan kinerja individu pegawai;
- 5) Memastikan perumusan kinerja individu setiap pegawai benar-benar terkait dengan kinerja organisasi yang tergambar pada matriks pembagian peran hasil kemudian memastikan hasil dari matriks tersebut dituangkan ke dalam SKP sehingga dapat dipastikan kinerja individu menunjang kinerja organisasi;
- 6) Mendorong pemanfaatan kinerja organisasi sebagai bagian dari penilaian kinerja individu sehingga ketercapaian kinerja individu dan organisasi bisa selaras dan memanfaatkan hal tersebut sebagai dasar dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai;
- 7) Mengunggah LPPD dan LKJ OPD ke dalam website milik Pemerintah daerah maupun OPD sebagai bagian dari proses transparansi informasi kinerja kepada publik;
- 8) Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan melakukan analisis yang lebih mendalam untuk dapat memberikan informasi deskriptif program/kegiatan

yang menunjang keberhasilan atau mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian kinerja dan melakukan benchmark dari kabupaten/kota, provinsi, dan apabila memungkinkan dengan nasional untuk kinerja yang sifatnya strategis serta menjadikan laporan akuntabilitas kinerja dengan informasi yang lengkap sebagai standar atau pedoman untuk dapat diimplementasikan ke seluruh unit kerja;

- 9) Memanfaatkan informasi kinerja yang ada dalam LPPD maupun Laporan Kinerja PD sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan target, strategi, serta aktivitas dan diharapkan agar dituangkan dalam dokumen perencanaan ke depan, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja kedepan, terkhusus kinerja yang memiliki realisasi rendah di tahun sebelumnya;
- 10) Meningkatkan kapasitas evaluator dan menyamakan persepsi dari setiap evaluator dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, sehingga mampu menggunakan instrumen evaluasi secara maksimal, menerapkan *professional judgement* secara tepat, serta memberikan rekomendasi yang dapat memacu perbaikan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah;
- 11) Mendorong adanya monitoring atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP unit kerja dilakukan secara berkala, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat Perangkat Daerah dan akan berpengaruh juga pada tingkat Pemkab.

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 kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



**Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,  
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,**

**Erwan Agus Purwanto**

Tembusan:

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