

Nomor : B/365/AA.05/2023

27 November 2023

Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Tulungagung
di
Tulungagung

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 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 2023 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 dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (result oriented government)**. Secara lebih rinci, evaluasi AKIP adalah: (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 dan pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja dibawahnya.

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

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, Pemerintah Kabupaten Tulungagung telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan perbaikan pohon kinerja;
- b. Memperbaiki dokumen Indikator Kinerja Utama dengan melengkapi definisi operasional dan formulasi IKU;
- c. Melengkapi analisis capaian kinerja dalam laporan kinerja;
- d. Melakukan pemantauan tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP Internal.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Tulungagung menunjukkan bahwa nilai sebesar **75,93** 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:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	25.63	25.64
b. Pengukuran Kinerja	30	21.99	22.08
c. Pelaporan Kinerja	15	11.08	11.09
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16.93	17.12
Nilai Hasil Evaluasi	100	75.63	75,93
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung tahun 2023 sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Penjenjangan/cascading kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan logis/*logical framework* antar level kinerja, sehingga kinerja setiap unit kerja dan individu belum sepenuhnya dapat dipastikan mendorong tercapainya kinerja strategis lembaga;
- b) Masih terdapat kinerja yang tidak sesuai pada levelnya seperti “Meningkatnya kualitas layanan kesekretariatan” dan “Meningkatnya

- kualitas hasil riset” pada sasaran RPD tahun 2024-2026;
- c) Masih terdapat narasi kinerja/sasaran strategis di level Perangkat Daerah belum spesifik menjelaskan kondisi/kinerja yang ingin dicapai seperti “Terkendalinya pencemaran air” dan “Terkendalinya pencemaran udara” dalam sasaran RPD tahun 2024-2026;
 - d) Masih terdapat indikator kinerja yang belum memenuhi kriteria “SMART” dan tidak tepat sesuai dengan levelnya. Sebagai contoh indikator sasaran pada level Pemda, dengan indikator “Indeks Pembangunan Pemuda” dalam mengukur kinerja “Meningkatnya derajat pendidikan masyarakat”;
 - e) Penetapan target kinerja pada Perjanjian Kinerja belum disesuaikan dengan realisasi capaian tahun sebelumnya;
 - f) Belum terlihat identifikasi *crosscutting* kinerja yang baik sebagai bentuk *sharing outcome* antar PD sebagai upaya untuk mempercepat tercapainya kinerja utama PD.

2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat catatan sebagai berikut:

Aplikasi pengelolaan manajemen kinerja yang dikembangkan Pemkab Tulungagung 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.

3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Dalam laporan kinerja level pemerintah daerah, terdapat beberapa indikator yang realisasinya berada dibawah 75 persen yaitu “Pertumbuhan PDRB pada Sektor Pertanian”;
- b) 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;
- c) Laporan kinerja pemerintah daerah dan PD belum sepenuhnya mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang

mengacu pada pelaporan kinerja, sehingga analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar. Laporan kinerja juga belum melakukan perbandingan dengan capaian nasional serta belum melakukan analisis efisiensi penggunaan sumber daya.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari segi evaluasi akuntabilitas kinerja internal, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Kepatuhan penyampaian dokumen hasil evaluasi AKIP internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung belum berjalan baik. Hal ini terlihat dari masih terdapat Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal Perangkat Daerah (PD) yang belum disampaikan;
- b) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja pada level pusat, hal ini ditunjukkan dari masih terdapat sebagian kecil kinerja yang capaian target kerjanya belum tercapai.

4. Rekomendasi

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

- 1) Memastikan dalam melakukan penjabaran kinerja harus dimulai dengan menyusun pohon kinerja berdasarkan *logical framework* yang menggambarkan hubungan “sebab-akibat” dan berdasarkan *Critical Success Factor* (CSF) antar level kondisi kinerja yang dijabarkan sehingga dapat dipastikan pencapaian kinerja level bawah berpengaruh pada pencapaian kinerja level di atasnya;
- 2) Melakukan reviu dan perbaikan narasi kinerja pada dokumen perencanaan level pusat maupun unit kerja untuk memastikan kejelasan substansi kinerja dan/atau kondisi yang ingin dicapai;
- 3) Melakukan reviu indikator kinerja agar memenuhi kriteria SMART untuk mengukur keberhasilan kinerja, dan dilengkapi dengan definisi operasional serta sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan;
- 4) 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;
- 5) Melakukan identifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bentuk *sharing outcome* dalam upaya untuk mencapai suatu kinerja, khususnya kinerja PD yang

memerlukan kontribusi dan dukungan dari PD lain agar kinerja tersebut dapat tercapai secara optimal;

- 6) Mengembangkan sistem aplikasi manajemen 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;
- 7) Menjadikan capaian indikator kinerja baik yang belum berada di bawah 75 persen maupun yang sudah berada di atas kategori tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan target kinerja mendatang;
- 8) Menyempurnakan penyusunan laporan kinerja pada pemerintah daerah dan perangkat daerah mengacu pada Permenpan 53 Tahun 2014 yang memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja serta analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 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 kedepan, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja kedepan;
- 10) Pemerintah Kabupaten Tulungagung agar menyampaikan dokumen LHE AKIP Internal setiap tahunnya pada portal resmi instansi maupun portal E-SAKIP Reviu (<https://esr.menpan.go.id>) sebagai bentuk komitmen instansi dalam pelaksanaan Implementasi SAKIP yang lebih baik;
- 11) Mendorong hasil evaluasi akuntabilitas kinerja untuk dapat memberikan gambaran langkah-langkah perbaikan nyata untuk meningkatkan pencapaian seluruh target kinerja.

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 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. Gubernur Jawa Timur;
4. Bupati Tulungagung.