

Nomor : B/1024/AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

6 Desember 2022

Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Tegal

di

Slawi

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Pemerintah Kabupaten Tegal 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 Tegal. 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 level pemerintah daerah maupun organisasi 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 dapat 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 Tegal telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan telah melakukan upaya perbaikan dengan meningkatkan kualitas evaluator Inspektorat sebagai upaya peningkatan kualitas evaluasi internal.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Tegal menunjukkan nilai **63,26** dengan predikat **“B”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“baik”**, yaitu implementasi AKIP sudah baik pada pemerintah daerah dan sebagian unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	21,30
2.	Pengukuran Kinerja	30	18,53
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,83
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,60
	Nilai Hasil Evaluasi	100	63,26
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

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 level pmda maupun level organisasi perangkat daerah.

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

1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Kabupaten Tegal telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD yang dijabarkan dalam renstra dan perjanjian kinerja serta dokumen lainnya.

Penyusunan dokumen ini berdasarkan prioritas daerah yang kemudian diselaraskan dengan renstra PD. Rumusan tujuan/sasaran pada RPJMD dan sebagian besar renstra PD sudah berorientasi hasil. Namun demikian, masih

terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya:

- Pohon Kinerja/*logical framework* yang telah disusun oleh pemerintah Kabupaten Tegal belum sepenuhnya berpedoman pada Permenpan RB no 89 tahun 2021;
- Masih terdapat Indikator kinerja utama (IKU) pada sebagian PD yang belum disertai formulasi perhitungan atau sumber data. Sebagai contoh pada IKU Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan IKU Dinas Sosial;
- Pada perencanaan level PD terdapat kondisi kinerja sasaran strategis yang lebih tepat apabila diturunkan pada level di bawahnya. Sebagai contoh sasaran strategis pada level Kepala Dinas PMPTSP “Meningkatnya layanan kesekretariatan” yang lebih tepat apabila menjadi sasaran strategis level di bawah Kepala Dinas.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kabupaten Tegal dan unit kerjanya telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja, dan rencana aksinya kepada seluruh perangkat daerah. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja tersebut telah memanfaatkan aplikasi sakip.tegalkab.go.id. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu perhatian dalam pengukuran kinerja di antaranya:

- Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja belum seluruhnya dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja. Hal tersebut terlihat pada dokumen monitoring rencana aksi tidak dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja tetapi hanya realisasi saja;
- Pemerintah daerah telah melakukan pengukuran kinerja, namun hasilnya belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Tegal telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 baik tingkat pemda maupun tingkat PD. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah dipertanggungjawabkan dan sudah dipublikasikan. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan informasi yang memadai diantaranya tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya:

- Laporan kinerja pada level PD belum seluruhnya menyampaikan

informasi yang memadai tentang analisis faktor pengungkit capaian setiap indikator kinerja, namun baru sebatas pada pelaksanaan kegiatan pendukung capaian, penyerapan anggaran, analisis hambatan yang bersifat umum. Disamping itu, laporan kinerja pada level OPD belum seluruhnya memberikan informasi perbaikan untuk perencanaan atau pelaksanaan tahun berikutnya. Contoh pada laporan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pemerintah Kabupaten Tegal telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh PD. Untuk mendukung pelaksanaan evaluasi tersebut telah disusun Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal diantaranya :

- kualitas tindak lanjut hasil evaluasi yang disampaikan oleh inspektorat masih belum menjadi umpan balik bagi PD dalam meningkatkan kualitas implementasi AKIP di tingkat PD. Hal tersebut terlihat dari temuan di atas, dimana OPD sudah memenuhi unsur kelengkapan administrasi, namun secara substansi masih perlu peningkatan agar keandalan informasi dan implementasi dapat meningkat.

4. Rekomendasi

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

1. Mereviu kembali pohon kinerja/ *logical framework* yang telah disusun dengan mengacu pada Permenpan RB No 89 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Melakukan reviu terhadap dokumen perencanaan agar sasaran dan indikator kinerja yang digunakan lebih berorientasi hasil serta memenuhi kriteria SMART (*specific, measurable, achievable, relevant* dan *timebound*) dan cukup baik level Pemda maupun PD;
3. Menyempurnakan IKU pada PD dengan menambahkan formulasi perhitungan dan sumber data yang digunakan dalam menghitung indikator kinerja, dan memastikan formulasi perhitungan yang digunakan telah sesuai untuk menggambarkan indikator kinerja;

4. Mengoptimalkan aplikasi pengukuran kinerja secara organisasi untuk memudahkan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara organisasi maupun unit kerja;
5. Melakukan pengukuran dan pengumpulan data kinerja menggunakan rencana aksi secara berkala, dan meningkatkan kualitasnya dengan melengkapi informasi analisis pencapaian kinerja, dan memanfaatkan hasil analisis tersebut untuk perbaikan pelaksanaan program kegiatan pendukung kinerja pada tahun berikutnya;
6. Meningkatkan kesetaraan kualitas laporan kinerja seluruh OPD dengan informasi yang memadai tentang analisis faktor pengungkit capaian kinerja dan rekomendasi perbaikan (langkah kerja/target) yang spesifik untuk perencanaan tahun berikutnya;
7. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemenuhan tindak lanjut PD atas rekomendasi perbaikan hasil evaluasi internal serta membuat pelaporannya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal. Kami mengharapkan agar Saudara dan seluruh jajaran dapat memberikan perhatian yang lebih besar Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, dan pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Kabupaten Tegal serta 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;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Jawa Tengah;
4. Bupati Tegal.