



**KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

JALAN JENDERAL SUDIRMAN KAV. 69, JAKARTA 12190, TELEPON (021) 7398381 - 7398382, FAKSIMILE (021) 7398323  
SITUS <http://www.menpan.go.id>

Nomor : B/477/AA.05/2021  
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah  
Tahun 2020

31 Maret 2021

Yth. **Bupati Tegal**  
di  
Slawi

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 ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk **menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Tegal memperoleh nilai **63,28** atau predikat **B**. **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Kabupaten Tegal sudah menunjukkan hasil yang baik, namun masih memerlukan perbaikan.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai	
			2019	2020
a.	Perencanaan Kinerja	30	20,89	21,29
b.	Pengukuran Kinerja	25	14,96	15,19
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,78	10,10
d.	Evaluasi Internal	10	5,91	6,38
e.	Capaian Kinerja	20	9,83	10,33
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>61,36</b>	<b>63,28</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>B</b>	<b>B</b>

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Kabupaten Tegal telah melakukan upaya perbaikan dalam penerapan dan penguatan SAKIP. Perbaikan tersebut dilakukan baik pada level Pemerintah Kabupaten maupun level OPD;

## 2. Perencanaan Kinerja

Berikut beberapa hal yang menjadi catatan:

- a. Dalam dokumen perencanaan kinerja jangka menengah atau RPJMD masih terdapat definisi tujuan dan sasaran yang bukan merupakan isu strategis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal;
- b. Sasaran strategis yang ada pada dokumen perencanaan seperti Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK) sebagian OPD belum sepenuhnya berorientasi hasil (*outcome*) sebagian besar perangkat daerah masih menunjukkan proses atau output;
- c. Indikator kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi kriteria terukur (*measurable*) disertai kejelasan formulasi pengukuran, relevan dan kecukupan. Kejelasan dan keterukuran kinerja menjadi hal penting dalam menerapkan manajemen kinerja yang kedepannya berpengaruh pada penerapan anggaran berbasis kinerja (*program follow result and money follow program*), cascading, perjanjian kinerja, pemantauan, pelaporan sampai kepada *reward and punishment* atas capaian kinerja tersebut;
- d. Dokumen perencanaan strategis yang disusun belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk menentukan program dan kegiatan yang mendukung pencapaian perencanaan strategis;
- e. Pelaksanaan program-program prioritas pembangunan belum memperhatikan adanya *crosscutting* program lintas OPD secara optimal. Masing-masing OPD melaksanakan program dan kegiatan di organisasinya tanpa memperhatikan aspek kolaborasi dengan unit kerja lain.

## 3. Pengukuran Kinerja

Berikut beberapa hal yang menjadi catatan:

- a. Di dokumen IKU tingkat Pemda dan OPD masih terdapat definisi sasaran yang belum berorientasi hasil (*outcome*) serta indikator kinerja yang SMART perlu menjadi fokus perhatian;
- b. Penjabaran kinerja (*cascading*) belum dilakukan sampai tingkat individu pegawai sehingga keselarasan pengukuran antara kinerja individu dengan kinerja organisasi belum terkawal dengan baik yang berpotensi pada pemberian *reward and punishment* pada individu pegawai yang kurang berorientasi pada kinerja;
- c. Penyusunan Perjanjian Kinerja secara berjenjang yang telah dilakukan belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar penyusunan kinerja individu pegawai (SKP);

- d. Pengintegrasian aplikasi *e-planning*, *e-budgeting* dan *e-SAKIP* belum berjalan optimal, sehingga pemanfaatannya belum maksimal sebagai sarana monitoring evaluasi kinerja secara bulanan atau triwulan dan menjamin keandalan, akurasi pengumpulan data.

#### 4. Pelaporan Kinerja

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tingkat Pemda telah menyajikan evaluasi dan analisis terkait pencapaian kinerja beserta hambatan dan strategi dalam mengatasi hambatan, perbandingan data kinerja tahun ini dengan kinerja tahun sebelumnya, target di akhir RPJMD, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya.

Berikut beberapa hal yang menjadi catatan terkait kualitas pelaporan informasi kinerja di beberapa OPD:

- a. Elaborasi terkait kedalaman analisis atas pencapaian kinerja;
- b. Informasi efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran yang dikaitkan dengan pencapaian target kinerja;
- c. Pemanfaatan laporan kinerja oleh pimpinan OPD sebagai *feedback* dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja.

#### 5. Evaluasi Internal

Inspektorat telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal dan telah memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam mewujudkan budaya kinerja tinggi di tingkat OPD. Evaluasi program dan kegiatan yang dilakukan juga telah dapat mengidentifikasi potensi adanya penggunaan anggaran yang kurang efektif dan efisien.

Berikut beberapa hal yang menjadi catatan:

- a. Beberapa rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum ditindaklanjuti oleh sebagian pimpinan OPD secara optimal untuk peningkatan budaya kinerja tinggi di tingkat OPD; dan
- b. evaluasi program yang dilakukan belum mencakup keseluruhan program dan kegiatan, sehingga masih memiliki potensi terjadinya inefisiensi dan inefektivitas pelaksanaan program dan kegiatan di tingkat OPD.

#### 6. Capaian Kinerja, Secara umum capaian kinerja yang ditetapkan dalam PK tingkat Pemda tahun 2019 dapat berhasil dicapai, rata-rata capaian kinerjanya sebesar 97,21%.

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan manajemen kinerja dan budaya kinerja, kami merekomendasikan kepada Bupati Tegal beberapa hal sebagai berikut :

1. Pemerintah Kabupaten Tegal agar melakukan perbaikan terhadap komponen perencanaan kinerja dengan memperhatikan berbagai kaidah seperti: manfaat langsung dirasakan oleh masyarakat (*result oriented*) dan keterpaduan perencanaan pembangunan (*integrated development plan*);

2. Memastikan definisi tujuan dan sasaran kinerja yang ada pada dokumen perencanaan seperti RPJMD, Renstra OPD, Renja dan PK telah berorientasi hasil (*outcome*) serta selaras dengan Indikator Kinerja Utama (IKU);
3. Memastikan kualitas indikator kinerja memenuhi kriteria SMART dengan fokus pada *measurable* disertai kejelasan formulasi pengukuran, relevan dan kecukupan;
4. Menyempurnakan *cascading* kinerja sampai tingkat individu pegawai untuk memastikan keselarasan ukuran kinerja individu yang berkontribusi dalam pencapaian kinerja organisasi sebagai dasar pemberian *reward and punishment*;
5. Memastikan tersedianya ukuran kinerja pada setiap jenjang jabatan sampai kepada individu secara spesifik, relevan dan terukur, serta memastikan seluruh SKP yang disusun menggambarkan kinerja yang berorientasi hasil didasarkan pada PK;
6. Memastikan diterapkannya anggaran berbasis kinerja (*program follow result and money follow program*) diseluruh perangkat daerah dengan cara mensyaratkan seluruh unit kerja untuk merencanakan kinerja dan mempertanggungjawabkan kinerja berdasarkan hasil sebelum mengajukan anggaran;
7. Mengembangkan aplikasi SAKIP secara terintegrasi mulai dari *e-planning*, *e-budgeting* dan *e-SAKIP* sehingga tercipta sistem informasi yang terintegrasi serta dimanfaatkan secara maksimal sarana monitoring evaluasi kinerja secara bulanan atau triwulan dan menjamin keandalan, akurasi pengumpulan data kinerja, guna mendukung budaya kinerja organisasi di berbagai level;
8. Meningkatkan kualitas laporan kinerja di tingkat Pemda dan OPD dengan menyajikan analisis yang memadai atas pencapaian kinerja yang berorientasi hasil dan analisis efisiensi penggunaan anggaran terhadap pencapaian kinerja serta memastikan agar pimpinan OPD memanfaatkan laporan kinerja sebagai *feedback* dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja;
9. Menjaga dan meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja dengan memperluas obyek OPD yang dievaluasi serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan penerapan manajemen kinerja;
10. Meningkatkan kualitas evaluasi program dengan cara memastikan tersedianya jawaban terukur atas keberhasilan program-program prioritas atau unggulan Pemerintah Kabupaten Tegal;
11. Menjaga dan meningkatkan sinergitas dan kerjasama dalam upaya mewujudkan Pemerintah Kabupaten Tegal manajemen kinerja yang lebih baik.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam menerapkan Sistem AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Plt. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,  
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan



Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Jawa Tengah.