

Nomor : B/1015/AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

6 Desember 2022

Yth. **Sekretaris Daerah Kabupaten Pati**
di

Pati

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 Pemerintah Kabupaten Pati sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 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 Pati. 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 (AKIP) 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 AKIP; (b) menilai tingkat implementasi AKIP; (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 Perangkat Daerah (PD).

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 AKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Pemerintah Kabupaten Pati telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Telah menyusun RPD 2023-2026 sebagai dasar perencanaan tahun depan;
- b. Melakukan pendampingan terhadap reviu indikator kinerja dan merumuskan penjenjangan kinerja/*cascading* oleh Baplitbangda dan Inspektorat;
- c. Telah dilakukan penyempurnaan laporan kinerja disesuaikan dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 dan telah diupload di esr.menpan.go.id.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pati menunjukkan nilai **65,04** 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 sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	21,03
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,66
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,15
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,20
	Nilai Hasil Evaluasi	100	65,04
	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 pemda maupun level PD.

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

1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Kabupaten Pati telah menyusun dokumen perencanaan kinerja level pemerintah daerah yang menjawab kebutuhan atas kinerja sebenarnya/isu strategis daerah. Perencanaan Kinerja juga telah dijabarkan mulai dari level pemerintah daerah sampai ke level jabatan terkecil Hal ini

ditunjukkan dengan adanya perjanjian kinerja sampai ke level jabatan terendah pada PD. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja diantaranya:

- Indikator kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria spesifik, terukur/*measurable*, relevan dan cukup. Sebagai contoh sasaran strategis pada Satuan Polisi Pamong Praja, “Terwujudnya ketertiban dan keamanan umum” dengan indikator kinerja “Cakupan patroli petugas Satpol PP” dan “Cakupan petugas perlindungan masyarakat di Kabupaten” yang dirasa belum cukup menjawab sasaran strategis;
- Pada perencanaan level perangkat daerah masih terdapat kondisi kinerja sasaran strategis yang belum menjawab isu strategis dan mandat perangkat daerah tersebut. Contohnya pada Inspektorat Daerah, Kinerja yang diperjanjikan belum cukup mengawal mandat dari Inspektorat Daerah dalam perannya mengawal evaluasi kinerja internal pada perangkat daerah;
- Penjabaran kinerja yang disusun belum seluruhnya memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan kausalitas, serta belum menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Selain itu, penjabaran kinerja masih fokus pada urusan dan struktur organisasi sehingga belum melihat hubungan lintas fungsi antar PD yang menghambat tercapainya kinerja secara menyeluruh.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kabupaten Pati dan unit kerjanya telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja, dan rencana aksi seluruh perangkat daerah. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja tersebut telah disusun pedoman pengukuran dan pengumpulan data kinerja, yang digunakan di level penda maupun pada unit kerja. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu perhatian dalam pengukuran kinerja diantaranya:

- *Refocusing* Program telah dilakukan dan menghasilkan efisiensi, namun demikian, perlu dimaksimalkan dengan memprioritaskan penghapusan program/kegiatan/sub-kegiatan yang tidak memiliki kontribusi signifikan dalam pencapaian kinerja pemerintah daerah, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program/kegiatan dalam mencapai kinerja, dan pengambilan keputusan atas perubahan strategi (jika diperlukan) yang dapat menghasilkan peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran;
- Terdapat aplikasi e-sakip Kabupaten Pati yang merupakan penerapan pengukuran kinerja individu dalam rangka memberikan *reward* dan *punishment* untuk memotivasi peningkatan kinerja pegawai, namun demikian

sebagian kinerja individu yang diukur masih berorientasi pada rutinitas dan belum berorientasi pada hasil konkret dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini menyebabkan *reward* dan *punishment* yang diterapkan belum menggambarkan kontribusi kinerja pegawai.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Pati telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 baik tingkat pemerintah daerah maupun tingkat PD dan disampaikan tepat waktu kepada Kementerian PANRB. Laporan Kinerja pada level pemerintah daerah telah memberikan informasi mengenai capaian realisasi kinerja pada target tahunan, dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya. Laporan kinerja juga telah berisi informasi mengenai analisis keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja, tetapi informasi yang diberikan belum dilakukan secara satu per satu capaian kinerja, melainkan berupa rangkuman per misi. Untuk itu, terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dalam pelaporan kinerja diantaranya:

- Laporan kinerja telah disusun sampai ke level PD dan sebagian besar sudah mengungkapkan capaian kinerja yang telah diperjanjikan, tetapi analisis capaian kinerja tersebut belum diungkapkan secara mendalam sehingga laporan kinerja tersebut belum bisa dimanfaatkan sebagai salah satu dasar dalam pengambilan keputusan kebijakan selanjutnya. Selain itu, mekanisme pengumpulan data kinerja dalam rangka pelaporan belum sepenuhnya dapat diandalkan;
- Pemantauan atas pencapaian kinerja di level PD belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini karena, informasi kinerja yang dihasilkan dari mekanisme pemantauan kinerja belum dimanfaatkan secara efektif untuk berbagai perbaikan kinerja yang diperlukan.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Pemerintah Kabupaten Pati telah melakukan evaluasi atas implementasi AKIP di sebagian PD. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu perhatian dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal diantaranya: Evaluasi atas program baru sebatas pada pelaksanaan program dan penyerapan anggaran, belum mengarah kepada hasil program dan implementasi program sehingga masih terdapat ketidakselarasan antara kegiatan, hasil program, dan kinerja yang dihasilkan oleh setiap PD;

- Pemerintah Kabupaten Pati telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja melalui Inspektorat. Hasil evaluasi internal ini masih memerlukan

penyempurnaan terkait dengan kesimpulan hasil evaluasi yang belum sepenuhnya menggambarkan kondisi penerapan SAKIP di perangkat daerah.

4. Rekomendasi

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

- 1) Mereviu kembali dokumen perencanaan secara menyeluruh, memastikan sasaran strategis dan indikator kinerja berkualitas, dan menciptakan harmonisasi perencanaan dan penjabaran kinerja yang mengacu pada kerangka logis yang telah disusun sampai ke level individu;
- 2) Mendorong seluruh pimpinan PD untuk memastikan kinerja dan indikator kinerja yang terdapat di dalam dokumen perencanaan (Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja) telah berorientasi kepada hasil (*outcome* atau *achievements*) yang terukur, relevan, dan cukup serta menjawab isu strategis. Seluruh pimpinan PD harus memastikan dokumen perencanaan masing-masing telah selaras dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) terakhir yang telah disempurnakan, dan melengkapinya dengan target-target kinerja terukur, baik jangka menengah maupun tahunan;
- 3) Melanjutkan penyempurnaan kualitas IKU, menjabarkan kinerja (*cascade down*) dari level Bupati sampai ke individu pegawai di seluruh OPD. Hasil penyempurnaan tersebut diharapkan dapat ditindaklanjuti dengan perbaikan pada RPJMD, Renstra OPD dan Perjanjian Kinerja;
- 4) Memaksimalkan upaya *refocusing* program/kegiatan dengan menghapus program/kegiatan/sub-kegiatan yang tidak berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja pemerintah daerah sehingga dapat menghasilkan peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran;
- 5) Menyempurnakan penerapan *reward and punishment* melalui perbaikan indikator kinerja dan pengukuran kinerja individu yang masih berorientasi pada aktivitas rutin menjadi lebih berorientasi pada kontribusi kinerja yang diberikan setiap individu pegawai bagi organisasinya;
- 6) Memperbaiki penyajian pelaporan kinerja terutama mengenai kedalaman analisis kinerja dan penyajian akuntabilitas anggaran serta tingkat akurasi data sehingga laporan kinerja dapat menjadi bahan masukan (*feedback*) bagi perbaikan pencapaian kinerja untuk kedepan;
- 7) Meningkatkan komitmen seluruh pimpinan dalam penerapan manajemen kinerja melalui pengintegrasian sistem perencanaan kinerja dan penganggaran serta membangun mekanisme sistem pengukuran kinerja

organisasi dan individu sebagai sarana pemantauan kinerja oleh pimpinan dan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*;

- 8) Mengoptimalkan pelaksanaan evaluasi terhadap program, kegiatan dan komponen anggaran dengan mengacu pada pohon kinerja sehingga hasil evaluasi tersebut dapat memastikan bahwa anggaran yang digunakan untuk prioritas pembangunan memiliki daya ungkit yang efektif dalam pencapaian kinerja serta meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran;
- 9) Meningkatkan kualitas monitoring dan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap perangkat daerah sehingga hasil evaluasi dapat menggambarkan kondisi penerapan SAKIP. Hal ini perlu dilakukan secara paralel oleh inspektorat untuk meningkatkan kualitas evaluasi kinerja dan memastikan rekomendasi dari evaluasi tersebut ditindaklanjuti oleh pihak terkait.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati. Kami mengharapkan agar Saudara dan seluruh jajaran dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, dan pada upaya implementasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati serta 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 Tengah;
4. Bupati Pati.