

Nomor : B/279/AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Pacitan
di
Pacitan

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Kabupaten Pacitan, 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 Pacitan**. 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 Pacitan telah menindaklanjuti **sebagian** rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan reviu dan perbaikan atas kinerja Kabupaten dan Perangkat Daerah (PD);
- b. Melakukan reviu dan perbaikan pohon kinerja pada level Kabupaten dan PD;
- c. Mengintegrasikan aplikasi SIMOLEK dan EKIN;
- d. Melakukan penguatan kapasitas evaluator internal untuk meningkatkan kualitas evaluasi AKIP Internal;
- e. Melakukan sosialisasi penyusunan laporan kinerja yang diikuti seluruh PD untuk menyeragamkan kualitas laporan kinerja.

3. Hasil Evaluasi

Meskipun Pemerintah Kabupaten Pacitan telah berupaya untuk menindaklanjuti rekomendasi tahun sebelumnya, namun hasil evaluasi menunjukkan bahwa tindak lanjut yang dilakukan belum optimal dan kualitas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pacitan mengalami penurunan. Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja **Pemerintah Kabupaten Pacitan** menunjukkan bahwa nilai sebesar **67,75** dengan predikat **“B”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Baik”**, yaitu implementasi **SAKIP 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:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2023	2024
1. Perencanaan Kinerja	30	23,09	22,42
2. Pengukuran Kinerja	30	19,83	19,27
3. Pelaporan Kinerja	15	11,11	11,23
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	14,68	14,83
Nilai Hasil Evaluasi	100	68,71	67,75
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

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

1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Kabupaten Pacitan telah berupaya melakukan perbaikan target kinerja pada PK Bupati dan PD. Selain itu, juga telah dilakukan upaya perbaikan dan penyusunan pohon kinerja level Kabupaten dan PD sebagai bagian dari proses penjenjangan kinerja. Namun demikian masih terdapat

hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Masih ditemukan beberapa rumusan kinerja di level PD yang belum memiliki indikator kinerja yang menggambarkan kecukupan dalam mengawal sasaran strategis yang diperjanjikan dalam dokumen perencanaan kinerja PD;
- b. Penjenjangan/cascading kinerja yang telah disusun belum mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework* dan *Critical Success Factor (CSF)* atas pencapaian kinerja. Hal ini menyebabkan penjenjangan kinerja tersebut belum memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan sebab akibat serta belum menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi;
- c. Identifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bagian dari proses kolaborasi kinerja lintas sektor dalam mewujudkan kinerja strategis kabupaten belum tergambar dengan baik sehingga pola kolaborasi kinerja lintas PD maupun terhadap *stakeholder* lainnya belum dapat dipastikan keandalannya dalam mendukung kinerja kabupaten.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kabupaten Pacitan telah melakukan integrasi aplikasi SIMOLEK dan EKIN. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pengukuran kinerja yang dilakukan dengan aplikasi SIMOLEK belum maksimal dikarenakan ketaatan pengisian pada aplikasi belum secara menyeluruh dilakukan oleh PD sehingga masih terdapat beberapa data monitoring kinerja yang belum terisi secara lengkap;
- b. Keterkaitan hasil pengukuran capaian kinerja organisasi belum dikaitkan dengan penilaian atas hasil kinerja individu sehingga belum dapat dipastikan bagaimana pengaruh hasil kinerja individu terhadap capaian kinerja organisasi dan makro di level Pemerintah Daerah;
- c. Hasil *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan belum dimanfaatkan secara optimal dalam penentuan strategi, aktivitas, penyesuaian antara kinerja dan anggaran jangka pendek, serta pemberian *reward and punishment* baik kepada individu maupun PD.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Pacitan telah berupaya meningkatkan kualitas penyajian informasi dalam LPPD dan LAKIP seluruh PD melalui sosialisasi pengerjaan laporan kinerja. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Laporan kinerja pada sebagian PD belum menyampaikan informasi analisa yang memadai, yaitu terkait dengan analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki dan analisis upaya-upaya perbaikan kinerja ke depan secara detail per pencapaian kinerja yang dimiliki;
- b. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan strategi perencanaan kinerja tahun berikutnya, terutama pada capaian kinerja yang belum tercapai sesuai target di tahun sebelumnya.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pemerintah Kabupaten Pacitan telah melakukan evaluasi AKIP internal pada seluruh PD. Sudah dilakukan upaya peningkatan kualitas evaluator internal dengan melakukan bimbingan teknis bagi seluruh evaluator internal. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Informasi temuan dan rekomendasi dalam LHE Internal masih belum cukup untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap PD sehingga belum mampu memberikan perbaikan yang signifikan terkait dengan kualitas implementasi SAKIP setiap PD. Hal ini terlihat dari LHE AKIP Internal yang belum memberikan temuan dan rekomendasi dengan detail untuk tiap PD yang dievaluasi;
- b. Belum optimalnya upaya pemantauan dan revidi oleh Inspektorat atas tindak lanjut hasil evaluasi internal yang dilakukan kepada seluruh PD yang dievaluasi. Hal ini terlihat dari masih belum seluruh PD melakukan tindak lanjut yang optimal terhadap rekomendasi yang ada dalam LHE AKIP Internal.

4. Rekomendasi

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

1. Melakukan reviu atas rumusan kinerja dari level Kabupaten dan PD dengan memastikan telah berorientasi hasil, memiliki indikator kinerja yang berkualitas dan memenuhi prinsip *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound* (SMART) dan cukup, dan juga memperhatikan setiap kondisi kinerja maupun isu strategis yang dimiliki sehingga kualitas rumusan kinerja yang dimiliki dapat berorientasi hasil;
2. Melakukan reviu kembali atas pohon kinerja yang sudah disusun, baik dari level Kabupaten maupun PD, dengan memperhatikan isu strategis, hubungan sebab akibat, CSF yang berpotensi mendukung kinerjanya, dan kaidah-kaidah lain yang tertuang dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja. Hasil penyusunan pohon kinerja tersebut agar dimanfaatkan dalam menyusun perencanaan Kabupaten dan PD untuk periode perencanaan ke depan sehingga kualitas perencanaan kinerja yang dimiliki dapat semakin lebih baik;
3. Melakukan identifikasi potensi *crosscutting* kinerja yang mendukung kinerja dan penyelesaian isu strategis. Sehingga dapat tergambar bagaimana hubungan kinerja lintas PD maupun dengan *stakeholder* lainnya;
4. Mendorong ketaatan pengisian data kinerja aplikasi SIMOLEK agar dapat dipantau secara *real time* oleh Pimpinan Daerah dan menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan strategis kinerja kedepan
5. Mendorong pemanfaatan hasil pengukuran kinerja organisasi sebagai dasar dalam menilai kinerja individu serta dijadikan dasar dalam melakukan reviu terhadap rencana hasil kerja individu yang dilakukan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi;
6. Mendorong pemanfaatan hasil *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan untuk menjadi masukan dalam menentukan strategi, aktivitas, penyesuaian antara kinerja dan anggaran kedepan, serta pemberian *reward and punishment* baik kepada individu maupun PD;
7. Memastikan laporan kinerja PD pada periode selanjutnya menyajikan informasi terkait analisis faktor pendukung dan penghambat tercapainya kinerja serta upaya/strategi yang digunakan di tahun berikutnya untuk meningkatkan kinerja

8. Memanfaatkan informasi yang tertuang dalam LPPD maupun laporan kinerja seluruh PD agar menjadi dasar dalam menetapkan perbaikan strategi perencanaan kinerja baik pada tahun berikutnya;
9. Meningkatkan kualitas evaluasi internal yang telah dilakukan dengan memberikan temuan dan rekomendasi untuk setiap PD yang tidak hanya pada pemenuhan dokumen, namun juga pada aspek kualitas dan pemanfaatan di setiap komponen SAKIP sehingga setiap PD mampu melaksanakan rekomendasi yang disampaikan dengan baik dan mampu memberikan perbaikan yang signifikan;
10. Mendorong pelaksanaan pemantauan secara berkala rekomendasi yang diberikan kepada PD melalui LHE AKIP internal guna memastikan bahwa tindak lanjut yang dilakukan dalam menjawab rekomendasi tersebut telah sesuai dengan yang diinginkan oleh evaluator internal dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan. 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 Pacitan dan 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 (sebagai laporan);
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Pj. Gubernur Jawa Timur;
4. Bupati Pacitan.