



**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/314/AA.05/2021
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah

31 Maret 2021

Yth. **Bupati Way Kanan**
di

Blambangan Umpu

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, kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Way Kanan. 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 kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Way Kanan memperoleh nilai **57,64** atau predikat "**CC**". **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran masih rendah jika dibandingkan dengan capaian kinerjanya.** Hal ini disebabkan kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Kabupaten Way Kanan masih belum berjalan dengan baik dan memerlukan perbaikan lebih lanjut. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2019	2020
a.	Perencanaan Kinerja	30	19,83	20,09
b.	Pengukuran Kinerja	25	14,16	14,22
c.	Pelaporan Kinerja	15	8,58	8,86
d.	Evaluasi Internal	10	4,48	4,84
e.	Capaian Kinerja	20	8,43	9,63
	Nilai Hasil Evaluasi	100	56,09	57,64
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	CC

Secara ringkas, tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perubahan yang signifikan dalam penerapan akuntabilitas kinerja di Kabupaten Way Kanan dalam kurun waktu 2019 ke 2020. Meskipun Pemerintah Kabupaten Way Kanan telah menindaklanjuti sejumlah rekomendasi yang disampaikan dalam Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2019, namun belum semuanya dapat diselesaikan sampai dengan saat ini.

Beberapa catatan terkait dengan kualitas implementasi AKIP di Kabupaten Way Kanan adalah:

1. Rumusan tujuan dan sasaran strategis belum sepenuhnya berorientasi hasil (outcome) atau menggambarkan kinerja yang seharusnya. Dengan demikian, keberhasilan pencapaian kinerja atau sasaran strategis tidak selalu memberi manfaat yang dapat dirasakan masyarakat;
2. Rumusan indikator kinerja belum sepenuhnya relevan dan cukup untuk menggambarkan kondisi yang telah dirumuskan dalam tujuan dan sasaran strategis;
3. Ketidakselarasan penjabaran rumusan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja pada RPJMD, Renstra Perangkat Daerah (PD) dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) hingga level terendah. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja daerah belum sepenuhnya didukung oleh kinerja pada unit dibawahnya, serta individu pada jabatan yang ada;
4. Penjenjangan (cascading) kinerja belum berjalan secara menyeluruh sampai pada level organisasi terendah. Pada beberapa PD masih belum komprehensif, terukur, relevan, dan berjenjang sesuai dengan level-nya dalam mendukung tercapainya sasaran strategis pada unit organisasi di atasnya;
5. Program dan kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan belum sepenuhnya selaras dan relevan dengan tujuan dan sasaran strategis PD, sehingga berpotensi menimbulkan inefisiensi penggunaan anggaran;
6. Pelaksanaan program prioritas pembangunan daerah belum memperhatikan adanya mekanisme *crosscutting* lintas PD. Masing-masing PD melaksanakan program dan kegiatannya tanpa memperhatikan aspek kolaborasi dengan PD lain;
7. Penetapan PK hingga level eselon IV telah dilakukan di beberapa PD, meskipun kualitas belum baik, belum bersifat menyeluruh, serta belum diselaraskan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP);
8. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian target-target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan PD hingga level yang paling rendah belum berjalan dengan baik. Kondisi ini menyebabkan efektivitas pengendalian dalam rangka pencapaian kinerja belum optimal;
9. Pelaporan kinerja masih bersifat formalitas dan belum memberikan informasi mengenai analisis faktor pendorong maupun penghambat keberhasilan capaian kinerja yang baik, analisis terhadap program dan kegiatan yang mendukung

pencapaian sasaran strategis, maupun analisis atas efisiensi penggunaan anggaran. Hal ini mengakibatkan laporan kinerja belum mampu memberikan umpan balik untuk mendorong perbaikan kinerja tahun berikutnya;

10. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum memberikan rekomendasi spesifik yang berkualitas kepada masing-masing PD, sehingga belum mampu mendorong perbaikan manajemen kinerja di setiap PD; dan
11. Rasa kepemilikan (*ownership*) dan pemahaman terhadap kinerja oleh kepala PD masih sangat minim, sehingga komitmen untuk mengawal pencapaian kinerja melalui strategi yang tepat menjadi tidak optimal.

Berdasarkan uraian di atas, serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan manajemen kinerja dan mewujudkan budaya kinerja, kami merekomendasikan kepada Pemerintah Kabupaten Way Kanan beberapa hal sebagai berikut:

1. Memastikan rumusan tujuan dan sasaran strategis, baik pada tingkat Pemerintah Daerah maupun PD telah berorientasi hasil (*outcome*) atau menggambarkan kinerja yang seharusnya;
2. Memastikan indikator kinerja telah relevan dan cukup untuk menggambarkan kondisi yang telah dirumuskan dalam tujuan dan sasaran strategis;
3. Memastikan keselarasan penjabaran rumusan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja pada RPJMD, Renstra PD dan dokumen PK hingga level terendah;
4. Memperbaiki penjenjangan kinerja (*performance cascade*) dari level pemerintah daerah kepada PD hingga level individu. Hasil penyempurnaan tersebut ditindaklanjuti dengan perbaikan pada Renstra PD dan PK individu;
5. Melakukan identifikasi program dan kegiatan yang belum selaras dan relevan dengan tujuan dan sasaran strategis PD. Hal tersebut diharapkan mampu mendorong efektivitas pencapaian kinerja organisasi, serta menekan potensi inefisiensi penggunaan anggaran daerah;
6. Melakukan identifikasi dan pemetaan *crosscutting* antar-PD dalam mengawal program prioritas pembangunan daerah;
7. Melengkapi dan meningkatkan kualitas sasaran, indikator, dan target kinerja dalam PK, serta menyelaraskannya dengan SKP. Hal ini dapat mendorong penguatan budaya kinerja individu dalam meningkatkan pencapaian kinerja organisasi;
8. Menyusun rencana aksi pada setiap PD sebagai rincian kegiatan atas perjanjian kinerja, dan dilengkapi dengan target kinerja secara periodik/triwulan. Selanjutnya dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala, sehingga mampu mendorong pencapaian kinerja organisasi agar lebih optimal;
9. Meningkatkan kualitas informasi pelaporan kinerja oleh PD melalui pengungkapan analisis terhadap faktor-faktor pendorong dan penghambat pencapaian kinerja, analisis efisiensi program/kegiatan dalam pencapaian sasaran strategis, serta analisis efisiensi penggunaan anggaran. Informasi ini penting

sebagai dasar pertimbangan dalam penetapan strategi guna perbaikan kinerja pada periode berikutnya;

10. Melakukan evaluasi internal atas implementasi manajemen kinerja PD oleh inspektorat, serta meningkatkan kualitas evaluasi dengan memberikan rekomendasi-rekomendasi yang spesifik dan signifikan untuk mendorong perbaikan AKIP yang berkelanjutan pada masing-masing PD; dan
11. Meningkatkan rasa kepemilikan (ownership), pemahaman, dan komitmen terhadap kinerja oleh kepala PD dan jajarannya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Way Kanan. Selanjutnya, kami mengharapkan Saudara dapat mengawal dan memastikan setiap rekomendasi yang disampaikan dapat segera ditindaklanjuti.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Plt. Deputi Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan



Agus Uji Hantara

Tembusan :

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