

Nomor : B/464/AA.05/2022  
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah  
Tahun 2021

7 Maret 2022

Yth. Bupati Kebumen

di

Kebumen

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 Kebumen. 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 Kebumen memperoleh nilai **65,18** 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 Kebumen sudah menunjukkan hasil yang baik, namun masih memerlukan perbaikan.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2020	2021
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,77	22,19
b.	Pengukuran Kinerja	25	15,10	15,22
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,90	10,03
d.	Evaluasi Internal	10	6,06	6,21
e.	Capaian Kinerja	20	11,01	11,53
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>63,84</b>	<b>65,18</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>B</b>	<b>B</b>

Uraian hasil evaluasi selengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Kabupaten Kebumen terus melakukan upaya perbaikan dalam penerapan dan penguatan SAKIP baik pada tingkat Kabupaten maupun Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dalam upaya penguatan akuntabilitas yang menyeluruh pada semua OPD, kami melakukan perluasan dan pengujian yang lebih mendalam terhadap OPD lain selain yang selama ini dijadikan sampel. Namun demikian, kualitas penerapan tersebut belum sepenuhnya mampu menggambarkan efektivitas penggunaan anggaran dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan, terutama terkait dengan definisi kinerja pada perumusan Sasaran Strategis, kualitas indikator kinerja, serta kualitas pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja;
2. Kinerja beberapa OPD belum sepenuhnya berorientasi kepada hasil (*outcome*) dan indikator kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi kriteria terukur (*measurable*), relevan, dan cukup. Kejelasan dan keterukuran kinerja adalah hal yang sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja, karena berpengaruh pada penerapan anggaran berbasis kinerja, penjenjangan (*cascading*), pengukuran, perjanjian, monitoring, pelaporan, sampai kepada *reward and punishment* atas capaian kinerja tersebut;
3. Penjabaran (*cascading*) kinerja telah dilakukan secara berjenjang sampai ke level Eselon IV dan pelaksana sehingga kinerja organisasi telah terdistribusi secara baik. Namun hal yang masih menjadi catatan adalah penjabaran kinerja yang telah dilakukan belum dimanfaatkan dalam penyusunan Perjanjian Kinerja hingga ke level individu pegawai. Hal ini menyebabkan tidak terlihat adanya keselarasan antara pengukuran kinerja individu dengan pengukuran kinerja organisasi dan berpotensi pada kesalahan dalam pemberian *reward and punishment* pada individu pegawai;
4. Pemantauan atas pencapaian kinerja di level OPD belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini dikarenakan informasi kinerja yang dihasilkan dari mekanisme pemantauan kinerja belum dimanfaatkan secara efektif untuk berbagai perbaikan kinerja yang diperlukan;
5. Laporan kinerja disusun sampai pada level OPD dan sebagian besar sudah mengungkapkan capaian kinerja yang telah diperjanjikan. Namun 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 pelaporannya belum sepenuhnya diandalkan;
6. Evaluasi atas program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan penyerapan anggaran, belum mengarah kepada hasil program dan implementasi program itu sendiri, sehingga masih terdapat ketidaksiharasan antar kegiatan, hasil program, serta kinerja yang dihasilkan oleh setiap OPD;
7. Evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan belum sepenuhnya ditindaklanjuti dan belum menjadi bahan perbaikan penerapan SAKIP di lingkungan internal OPD.

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, kami merekomendasikan kepada Pemerintah Kabupaten Kebumen untuk memperhatikan dan menindaklanjuti beberapa hal sebagai berikut:

1. Karena telah sampai pada akhir RPJMD 2016-2021, Pemerintah Kabupaten Kebumen perlu memperhatikan pencapaian target kinerja jangka menengah tidak hanya kinerja Kabupaten tetapi sampai dengan target kinerja OPD. Selain itu, dalam masa transisi menuju RPJMD baru perlu memperhatikan mekanisme penyusunan dokumen perencanaan yang ada, serta memperhatikan berbagai kaidah dalam menyusun perencanaan kinerja, seperti orientasi pada hasil atau manfaat yang langsung dirasakan masyarakat (*result oriented*), kualitas indikator kinerja, keterpaduan perencanaan (*integrated development plan*) serta mekanisme *cascade* kinerja;
2. Mendorong seluruh pimpinan OPD untuk memastikan kinerja dan indikator kinerja yang ada di dokumen perencanaan (Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja) telah berorientasi kepada hasil (*outcome*) yang terukur, relevan dan cukup serta menjawab isu strategis. Seluruh pimpinan OPD harus memastikan dokumen perencanaan masing-masing telah selaras dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) terakhir yang sudah lebih sempurna dan melengkapinya dengan target-target kinerja terukur, baik jangka menengah maupun tahunan;
3. Menyempurnakan proses penjenjangan (*cascading*) kinerja agar lebih menggambarkan bisnis proses terwujudnya kinerja utama yang akan dicapai. Proses tersebut harus menggambarkan peta strategi logis yang menggambarkan kausalitas pada setiap tahapan, langkah, dan prakondisi dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Proses *cascading* kinerja harus menjadi momen untuk menyempurnakan struktur organisasi dan penguatan prasyarat kompetensi pemangku jabatan, mulai dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah (pelaksana tugas). Hasil dari proses *cascading* tersebut harus diimplementasikan pada perjanjian kinerja atau sasaran kerja masing-masing pegawai (SKP);
4. Memaksimalkan pemanfaatan aplikasi manajemen kinerja yang sudah dibangun sebagai sarana monitoring dan evaluasi oleh pimpinan, dan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*. Aplikasi ini juga diharapkan dapat mewujudkan mekanisme pengumpulan data kinerja yang semakin andal serta meningkatkan kualitas laporan kinerja. Selain itu, diharapkan aplikasi ini dapat mengintegrasikan informasi keuangan maupun tingkat kinerja;
5. Menyempurnakan penyajian laporan kinerja terutama mengenai kedalaman analisis kinerja dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya serta tingkat akurasi data sehingga laporan kinerja dapat menjadi bahan masukan (*feedback*) bagi perbaikan pencapaian kinerja mendatang;
6. 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 dan memiliki daya ungkit yang efektif dalam pencapaian kinerja serta meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran;

7. Meningkatkan sinergitas antara pihak-pihak yang terlibat dalam sistem akuntabilitas kinerja di lingkungan Kabupaten Kebumen dalam upaya penyempurnaan secara terus menerus mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja, sehingga menjadi suatu sistem yang terintegrasi dan tidak terpisahkan, dan nantinya akan berpengaruh terhadap penyempurnaan implementasi SAKIP di Kabupaten Kebumen.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami mengharapkan agar Bupati Kebumen beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.



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.