



**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/434/AA.05/2021
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2020

31 Maret 2021

Yth. **Bupati Tapin**
di
Rantau

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 Tapin. 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 atas kinerja atau hasil kerja (*outcome*) dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*) dan berbudaya kinerja.**

Hasil Evaluasi menunjukkan Kabupaten Tapin baik (predikat **B**) dengan nilai **67,93**. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat akuntabilitas kinerja, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan orientasi penyelenggaraan pemerintahan pada hasil, serta efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya pada Pemerintah Kabupaten Tapin sudah Baik. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai 2019	Nilai 2020
a.	Perencanaan Kinerja	30	22,76	22,90
b.	Pengukuran Kinerja	25	15,73	15,86
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,48	10,61
d.	Evaluasi Internal	10	6,06	6,21
e.	Capaian Kinerja	20	12,19	12,34
	Nilai Hasil Evaluasi	100	67,23	67,93
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

Uraian singkat hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

Pemerintah Kabupaten Tapin belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi evaluasi tahun sebelumnya sehingga belum terdapat kemajuan yang berarti.

Berikut beberapa hal yang perlu diperhatikan:

1. Keterlibatan pimpinan dan tingkat pemahaman SAKIP di setiap perangkat daerah (PD) belum merata. Masih terdapat pimpinan PD yang belum memahami kinerja dan indikator kinerja yang akan dicapai. Kurangnya keterlibatan pimpinan PD dalam manajemen kinerja hanya akan membuat sistem akuntabilitas kinerja menjadi upaya yang bersifat administratif;
2. Kinerja dan indikator kinerja yang ada pada dokumen perencanaan seperti Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), dan Perjanjian Kinerja (PK) sebagian PD belum sepenuhnya berorientasi hasil (*outcome*) dan indikator kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi kriteria terukur (*measurable*), relevan dan cukup. Kejelasan dan keterukuran kinerja adalah hal yang penting dalam penerapan manajemen kinerja, karena berpengaruh pada penerapan anggaran berbasis kinerja, penjenjangan (*cascading*), perjanjian, pemantauan, pengukuran, pelaporan sampai kepada *reward and punishment* atas capaian kinerja tersebut;
3. Penjenjangan (*cascading*) kinerja dilakukan lebih kepada upaya membagi tugas sesuai dengan struktur yang sudah ada dan mempertahankan program/kegiatan yang selama ini biasa dilakukan. Proses penjenjangan (*cascading*) kinerja harus menjadi momen untuk menyempurnakan program/kegiatan yang efektif dan efisien mengungkit kinerja, struktur organisasi yang sesuai dengan kinerja yang akan dihasilkan, proses bisnis yang akan membantu pencapaian kinerja, dan kompetensi SDM yang dibutuhkan. Oleh karena itu, merupakan hal yang penting untuk mengimplementasikan hasil dari proses penjenjangan pada PK dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP);
4. Pelaksanaan program-program prioritas pembangunan belum memperhatikan adanya *crosscutting* program lintas PD secara optimal. Masing-masing PD melaksanakan program dan kegiatan di organisasinya tanpa memperhatikan aspek kolaborasi dengan unit kerja lain;
5. Laporan kinerja yang disusun baru sekedar pemenuhan kewajiban. Analisis capaian kinerja tidak menggambarkan secara komprehensif penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja;
6. Pemerintah Kabupaten Tapin telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja melalui Inspektorat, namun hasil evaluasi akuntabilitas kinerja PD belum sepenuhnya menggambarkan kondisi penerapan SAKIP di PD.

Berdasarkan uraian di atas, dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan manajemen kinerja dan mewujudkan budaya kinerja, kami merekomendasikan kepada Saudara agar memerintahkan jajarannya untuk menindaklanjuti hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman SAKIP terutama pada lini pimpinan PD agar tercipta kesamaan persepsi mengenai akuntabilitas kinerja dan menekankan pentingnya keterlibatan dalam pencapaian kinerja secara lebih komprehensif;

2. Memastikan ukuran kinerja pada setiap jenjang jabatan memenuhi kriteria spesifik, relevan dan terukur, serta memastikan seluruh PK dan SKP yang disusun menggambarkan kinerja yang berorientasi hasil;
3. Menyempurnakan proses penjenjangan (*cascading*) kinerja agar lebih menggambarkan proses bisnis terwujudnya kinerja utama yang akan dicapai;
4. Melakukan identifikasi *crosscutting* untuk mencapai program prioritas daerah yang relevan dengan permasalahan, kemudian melakukan koordinasi antar unit kerja atau PD, serta melaksanakan program prioritas daerah secara kolaboratif;
5. Meningkatkan kualitas laporan kinerja organisasi yang memberikan analisis capaian kinerja yang lebih komprehensif agar dapat digunakan sebagai pengambilan kebijakan untuk perbaikan kinerja selanjutnya;
6. Menjaga dan meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar lebih menggambarkan tingkat akuntabilitas unit kerja yang dievaluasi, serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan kinerja, penerapan manajemen kinerja dan peningkatan capaian kinerja unit kerja secara berkelanjutan.

Kami mengharapkan agar Saudara dapat mengawal dan memastikan setiap rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

Plt. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan,



Agus Uji Hantara

Tembusan:

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