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/ 463 /AA.05/2022 7 Maret 2022

Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021

Yth. **Bupati Karanganyar**
di
Karanganyar

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 Karanganyar. 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 Karanganyar memperoleh nilai **68,13** atau predikat **B**. **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Kabupaten Karanganyar 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	21,10	22,07
b.	Pengukuran Kinerja	25	17,03	17,57
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,10	10,36
d.	Evaluasi Internal	10	6,77	6,98
e.	Capaian Kinerja	20	11,91	11,15
	Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**67,00**	**68,13**
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		**B**	**B**

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Berbagai rekomendasi perbaikan yang telah kami sampaikan pada hasil evaluasi tahun sebelumnya, baru sebagian ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kabupaten Karanganyar, sehingga belum terdapat perbaikan yang signifikan dalam sistem manajemen kinerja.

2. **Perencanaan Kinerja**, Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Karanganyar pada tingkat Pemerintah Kabupaten dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah menyusun dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu RPJMD Tahun 2018-2023, dan renstra OPD serta dokumen perencanaan kinerja tahunan yaitu Renja, RKPD, RKT, RKA, dan Perjanjian kinerja (PK) secara berjenjang dari tingkat Kepala Daerah sampai penanggung jawab kegiatan di tingkat OPD. Kualitas tujuan dan sasaran strategis dalam dokumen perencanaan jangka menengah dan tahunan tersebut sebagian besar telah berorientasi hasil (*outcome*) dan telah dilengkapi dengan indikator kinerja dan target kinerja yang terukur. Selain itu, Pemkab Karanganyar juga telah membangun dan memanfaatkan aplikasi mulai dari perencanaan kinerja melalui *e-planning* dan *e-budgeting* , serta monitoring capaian kinerja melalui *e- e-sakip,* namun pengintegrasian dari sistem tersebut belum optimal sehingga implementasinya juga belum optimal. Di level individu telah dibangun sistem pengukuran kinerja individu melalui aplikasi *e-kinerja* sebagai dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

   Hal yang masih perlu diperhatikan adalah masih perlu penyempurnaan indikator tujuan dan sasaran di sebagian OPD terkait dengan relevansi, formulasi pengukuran, dan kecukupan indikator untuk mengukur tujuan dan sasaran. Selain itu perlu adanya keselarasan antar dokumen perencanaan (IKU, Renstra, Renja, RKT, RKA, PK) dengan mendasarkan pada penjenjangan kinerja yang dilakukan.

3. **Pengukuran Kinerja**, Kualitas Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tingkat Pemda dan OPD sebagian besar telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik (SMART). Penjabaran kinerja telah dilakukan secara berjenjang mulai dari tingkat Pemda ke tingkat pimpinan OPD dan dari pimpinan OPD ke penanggung jawab program sampai penanggung jawab kegiatan sehingga kinerja organisasi telah terdistribusikan sampai jenjang terendah dalam organisasi.

   Hal yang masih perlu menjadi perhatian adalah penjenjangan kinerja yang dilakukan belum berdasarkan kerangka logis *(logical framework)* struktur logika sebab-akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam mewujudkan outcome yang diinginkan, sebelum memasukkannya ke dalam komponen perencanaan. Selain itu, pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang dilakukan juga baru sebatas memonitor capaian program dan kegiatan secara fisik dan serapan anggaran dan belum digunakan untuk mengukur capaian hasil (*outcome*) program serta keselarasan program dan kegiatan dalam mendukung capaian sasaran strategis organisasi.

4. **Pelaporan Kinerja**, Laporan Kinerja pada tingkat Pemda menyajikan menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi hasil, evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, analis penyebab keberhasilan/kegagalan ataupun

peningkatan/penurunan kinerja, dan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya.

Hal yang masih perlu menjadi perhatian adalah kualitas pelaporan kinerja di tingkat Pemda dan OPD belum menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya dikaitkan dengan pencapaian kinerja. Selain itu, laporan kinerja di sebagian OPD masih ada yang belum menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan, evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, dan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya, termasuk pemanfaatan laporan kinerja oleh pimpinan OPD sebagai *feedback* dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja.

5. **Evaluasi Internal**, Inspektorat telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap OPD di lingkungan Pemkab Karanganyar, dan telah memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam mewujudkan budaya kinerja tinggi di tingkat OPD. Evaluasi program dan kegiatan yang dilakukan oleh Bappeda dan masing-masing OPD juga telah dapat mengidentifikasi potensi adanya penggunaan anggaran yang kurang efektif dan efisien.

   Hal yang masih perlu menjadi perhatian adalah beberapa rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum ditindaklanjuti oleh sebagian pimpinan OPD secara optimal untuk peningkatan budaya kinerja tinggi di tingkat OPD, dan evaluasi program yang dilakukan belum mencakup keseluruhan program dan kegiatan, sehingga masih terdapat potensi inefisiensi dan inefektivitas pelaksanaan program dan kegiatan di tingkat OPD.

6. **Capaian Kinerja**, Secara umum capaian kinerja yang ditetapkan dalam PK tingkat Pemda tahun 2020 dapat berhasil dicapai, namun masih terdapat beberapa indikator kinerja yang target capaiannya dibawah 100%, yaitu sebesar 3 indikator kinerja (21,42%) capaian kinerjanya berkisar antara minus 93,50% - 99,87%.

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

1. Bappeda dan Pimpinan OPD agar mereviu kembali pohon kinerja *(logical framework)* dengan mendasarkan pada isu strategis (*outcome*) yang diurai ke dalam isu-isu antara (*outcome* antara), dan melengkapinya dengan indikator kinerja, serta membuat hubungan logika sebab akibat diantaranya, dengan mengesampingkan terlebih dahulu komponen perencanaan, hierarki organisasi, SOTK, nomenklatur program, kegiatan dan anggaran. Selanjutnya pohon kinerja yang ada digunakan sebagai dasar untuk mereviu kembali rumusan tujuan, sasaran serta indikator kinerja yang akan diterjemahkan ke dalam perencanaan jangka menengah (Renstra). Konsep penjenjangan kinerja ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri PAN RB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

2. Bappeda dan Pimpinan OPD agar memanfaatkan penjenjangan kinerja yang dilakukan sebagai dasar dalam penyusunan perencanaan strategis di tingkat organisasi. Perbaikan yang dilakukan hendaknya bisa diikuti dengan perubahan pada dokumen perencanaan yang ada, yang berdampak pada program dan kegiatan, serta penganggaran.

3. Bappeda dan Pimpinan OPD agar mengintegrasikan aplikasi perencanaan *(e-planning)*, penganggaran (*e-budgeting),* monitoring kinerja *(e-sakip)* yang ada sehingga tercipta sistem informasi yang terintegrasi mulai dari perencanaan, penganggaran dan informasi kinerja. Selain itu, pemanfaatan aplikasi yang ada dalam mendukung budaya kinerja agar lebih dioptimalkan, khususnya di tingkat OPD. Aplikasi penilaian kinerja individu yang telah dibangun melalui aplikasi *e-kinerja* agar diintegrasikan juga dengan aplikasi kinerja organisasi, sehingga dapat dipastikan terjadi keselarasan antara kinerja organisasi dengan kinerja individu berdasarkan penjenjangan kinerja yang dibuat dan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian TKD maupun *reward and punishment* sehingga mendorong terwujudnya sistem merit.

4. Meningkatkan kualitas laporan kinerja di tingkat Pemda dan OPD dengan menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya dikaitkan dengan pencapaian kinerja. Di tingkat OPD, laporan kinerja agar menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan, evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, dan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya, serta memastikan agar pimpinan OPD memanfaatkan laporan kinerja sebagai *feedback* dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja.

5. Inspektorat agar meningkatkan kualitas evaluasi internal terhadap implementasi SAKIP di OPD secara menyeluruh serta Pimpinan OPD agar menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja secara optimal sehingga dapat mendorong peningkatan implementasi SAKIP di OPD.

6. Bappeda dan Pimpinan OPD agar meningkatkan kualitas dan cakupan evaluasi program dengan mereviu program, kegiatan, dan komponen anggaran pada seluruh OPD dengan mengacu pada pencapaian IKU OPD untuk memastikan bahwa alokasi anggaran memang dialokasikan hanya untuk pencapaian sasaran strategis pembangunan.

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan,

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA panrb

Erwan Agus Purwanto

Tembusan :

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