

Nomor : B/ 364 /AA.05/2023  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

27 November 2023

Kepada  
**Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Trenggalek**  
di  
**Trenggalek**

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada Pemerintah Kabupaten Trenggalek, 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 Trenggalek. Pelaksanaan evaluasi tahun 2023 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 dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (result oriented government)**. Secara lebih rinci, evaluasi AKIP adalah: (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 dan pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja dibawahnya.

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

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, Pemerintah Kabupaten Trenggalek telah menindaklanjuti **sebagian kecil** rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Memperbaiki dokumen Perjanjian Kinerja sehingga PK yang disusun mengawal kinerja sasaran strategis dan indikator kinerja sasaran;
- b. Melakukan desk pendampingan terhadap Perangkat Daerah untuk penyempurnaan sasaran strategis agar lebih berorientasi pada *outcome* dan indikator kinerja yang relevan untuk mengukur keberhasilan kinerja;
- c. Menyusun SOP internal pengumpulan data kinerja.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Trenggalek menunjukkan bahwa nilai sebesar **74,07** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Sangat Baik”**, yaitu **implementasi AKIP sudah sangat baik pada pemerintah daerah dan sebagian besar unit kerja, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, serta memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	24.73	24.61
b. Pengukuran Kinerja	30	22.09	21.57
c. Pelaporan Kinerja	15	11.48	11.48
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16.64	16.41
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>74.94</b>	<b>74,07</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB</b>	<b>BB</b>

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Trenggalek tahun 2023 sebagai berikut:

### 1) Perencanaan kinerja

**Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:**

- a) Kepatuhan penyampaian dokumen perencanaan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek belum berjalan baik. Hal ini terlihat dari masih terdapat Perangkat Daerah (PD) yang belum menyampaikan dokumen perencanaan kinerja terbarunya seperti Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan dan Laporan

Hasil Evaluasi AKIP Internal Kabupaten Trenggalek;

- b) Pohon kinerja yang disusun belum seluruhnya memenuhi prinsip *logis/logical framework* yang menggambarkan hubungan sebab akibat serta belum menggambarkan *critical success factor* (CSF) untuk mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ditetapkan;
- c) Penetapan target kinerja pada Perjanjian Kinerja belum disesuaikan dengan realisasi capaian tahun sebelumnya;
- d) Masih terdapat narasi kinerja/sasaran strategis di level Perangkat Daerah maupun unit kerja belum spesifik menjelaskan kondisi/kinerja yang ingin dicapai;
- e) Belum melakukan identifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bentuk *sharing outcome* antar PD sebagai upaya untuk mempercepat tercapainya kinerja utama PD.

## 2) Pengukuran Kinerja

**Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:**

- a) Dokumen Indikator Kinerja Utama pada Level Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah belum dilengkapi dengan definisi operasional dan sumber data untuk mengetahui bagaimana cara pengumpulan dan penghitungan indikator kinerja untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan untuk menggambarkan capaian kinerja;
- b) Pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan masih lebih diorientasikan pada penyerapan anggaran dan terlaksana atau tidaknya suatu program kegiatan. *Monitoring* dan evaluasi belum mempertimbangkan capaian kinerja *outcome* yang diperjanjikan dalam dokumen perencanaan kinerja sehingga capaian kinerja yang direncanakan sebelumnya belum diketahui tingkat ketercapaiannya.

## 3) Pelaporan Kinerja

**Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:**

- a) Dalam laporan kinerja level pemerintah daerah, terdapat beberapa indikator yang realisasinya berada dibawah 75 persen yaitu tingkat pengangguran terbuka;
- b) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan pada target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun

sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup, seperti yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja level Kabupaten;

- c) Laporan kinerja pemerintah daerah belum sepenuhnya mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, sehingga analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar.

#### 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

**Dari segi evaluasi akuntabilitas kinerja internal, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:**

- a) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja pada level pusat, hal ini ditunjukkan dari masih terdapat sebagian kecil kinerja yang capaian target kerjanya belum tercapai;
- b) Belum ada kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal ini sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di Perangkat Daerah.

#### 4. Rekomendasi

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

- 1) Pemerintah Kabupaten Trenggalek agar melakukan pembaruan dokumen perencanaan setiap tahunnya baik pada portal resmi instansi maupun portal E-SAKIP Reviu (<https://esr.menpan.go.id>) sebagai bentuk komitmen instansi dalam pelaksanaan Implementasi SAKIP yang lebih baik;
- 2) Menyempurnakan pohon kinerja yang dimiliki dengan cara memastikan pohon kinerja yang disusun telah memenuhi prinsip *logical framework* yang menggambarkan hubungan sebab akibat serta menggambarkan *critical success factor* (CSF) untuk mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ditetapkan sehingga penetapan kondisi kinerja antar level tidak berulang;
- 3) Melakukan penyesuaian target pada Perjanjian Kinerja khususnya untuk target-target yang telah tercapai melebihi dari target di tahun berikutnya yang tertuang dalam realisasi kinerja Laporan Kinerja tahun sebelumnya;
- 4) Melakukan reviu dan perbaikan narasi kinerja pada dokumen perencanaan level pusat maupun unit kerja untuk memastikan kejelasan substansi kinerja dan/atau kondisi yang ingin dicapai;
- 5) Melakukan identifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bentuk *sharing outcome*

dalam upaya untuk mencapai suatu kinerja, khususnya kinerja PD yang memerlukan kontribusi dan dukungan dari PD lain agar kinerja tersebut dapat tercapai secara optimal;

- 6) Melakukan reviu dokumen Indikator Kinerja Utama pada Level Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah serta memastikan dokumen IKU dilengkapi dengan definisi operasional dan sumber data yang jelas;
- 7) Mendorong pelaksanaan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja agar tidak hanya berfokus pada anggaran, namun juga pada kinerja. Sehingga ketercapaian kinerja dapat dan konsistensi antara perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja dapat terjaga dengan baik;
- 8) Menjadikan capaian indikator kinerja baik yang belum berada di bawah 75 persen maupun yang sudah berada di atas kategori tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan target kinerja mendatang;
- 9) Menyempurnakan penyusunan laporan kinerja pada pemerintah daerah dan perangkat daerah mengacu pada Permenpan 53 Tahun 2014 yang memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja serta analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 10) Mendorong hasil evaluasi akuntabilitas kinerja untuk dapat memberikan gambaran langkah-langkah perbaikan nyata untuk meningkatkan pencapaian seluruh target kinerja;
- 11) Menyusun kebijakan *reward and punishment* dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP internal ini sehingga dapat menjadi penyemangat setiap Perangkat Daerah untuk mendorong peningkatan kualitas implementasi SAKIP;
- 12) Melakukan *monitoring* atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diberikan kepada seluruh PD dan melaporkannya kepada pimpinan tertinggi di Pemerintah Kabupaten Trenggalek.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek. 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 Trenggalek dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan 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. Gubernur Jawa Timur;
4. Bupati Trenggalek.