



**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/456/AA.05/2021
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
Tahun 2020

31 Maret 2021

Yth. Bupati Boyolali
di
Boyolali

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 Boyolali. 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 Boyolali memperoleh nilai **68,75** 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 Boyolali sudah menunjukkan hasil yang baik, namun masih memerlukan perbaikan. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai	
			2019	2020
a.	Perencanaan Kinerja	30	22,97	22,46
b.	Pengukuran Kinerja	25	15,98	16,47
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,79	11,25
d.	Evaluasi Internal	10	6,09	6,53
e.	Capaian Kinerja	20	11,30	12,04
Nilai Hasil Evaluasi		100	67,13	68,75
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	B

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan Kinerja**, Pemerintah Kabupaten Boyolali pada tingkat Pemerintah Daerah (Pemda) dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah menyusun dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu RPJMD, dan Renstra OPD serta dokumen perencanaan kinerja tahunan yaitu Renja, RKPD, RKT, RKA, dan Perjanjian Kinerja (PK) secara berjenjang dari tingkat Kepala Daerah sampai penanggungjawab kegiatan di tingkat OPD. Kualitas tujuan dan sasaran strategis dalam dokumen perencanaan jangka menengah dan tahunan tersebut telah berorientasi hasil (*outcome*) dan telah dilengkapi dengan indikator kinerja dan target kinerja yang terukur. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Boyolali juga telah membangun aplikasi perencanaan kinerja (*si bangun*), penganggaran (*e-budgeting*) yang terhubung dengan asset, dan aplikasi untuk memonitor capaian kinerja (*e-monev*) di level program berikut tingkat serapannya, meskipun untuk monitoring capaian kinerja di tingkat OPD (*outcome*) belum berjalan optimal, sehingga pemanfaatannya pun belum maksimal. Pada level individu telah ada aplikasi *e-kinerja* yang terhubung dengan *e-TPP* sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai.

Hal yang masih perlu diperhatikan adalah belum adanya indikator tujuan untuk mengukur capaian di jangka menengah baik di tingkat Pemda maupun di tingkat OPD dan masih perlu penyempurnaan indikator sasaran khususnya di tingkat Pemda agar lebih makro dan indikator sasaran di beberapa OPD terkait dengan relevansi, formulasi pengukuran, dan kecukupan indikator seperti pada Bappedalitbang, Dinas Perhubungan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dan Dinas Kesehatan.

2. **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 secara baik sampai jenjang terendah dalam organisasi.

Hal yang masih perlu menjadi perhatian adalah penjabaran kinerja belum dimanfaatkan dalam penyusunan Perjanjian Kinerja di tingkat penanggung jawab program dan kegiatan dan juga belum dilakukan sampai tingkat individu pegawai sehingga keselarasan pengukuran antara kinerja individu pegawai dengan kinerja organisasi belum terkawal dengan baik yang berpotensi pada pemberian *reward and punishment* pada individu pegawai yang kurang berorientasi pada kinerja. Selain itu, pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang dilakukan 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.

3. **Pelaporan Kinerja**, Laporan Kinerja Pemerintah Kabupaten Boyolali di tingkat Kabupaten dan OPD telah menyajikan evaluasi dan analisis terkait pencapaian kinerja beserta hambatan dan strategi dalam mengatasi hambatan, perbandingan data kinerja tahun ini dengan kinerja tahun sebelumnya dan target di akhir RPJMD, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Namun di tingkat OPD, kualitas pelaporan informasi kinerja pada beberapa OPD masih masih perlu ditingkatkan, termasuk pemanfaatan laporan kinerja oleh pimpinan OPD sebagai *feedback* dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja.
4. **Evaluasi Internal**, Inspektorat telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap OPD di lingkungan Pemkab Boyolali, 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 memiliki potensi terjadinya inefisiensi dan inefektivitas pelaksanaan program dan kegiatan di tingkat OPD.
5. **Capaian Kinerja**, Secara umum capaian kinerja yang ditetapkan dalam PK tingkat Pemda tahun 2019 dapat berhasil dicapai, namun masih terdapat beberapa indikator kinerja yang realisasi capaiannya dibawah 100%, yaitu sebesar 39 indikator kinerja (21,31%) capaian kinerjanya berkisar antara 5,41%-99,80%.

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan manajemen kinerja dan budaya kinerja, kami merekomendasikan kepada Bupati Boyolali beberapa hal sebagai berikut :

1. Bappeda dan Pimpinan OPD agar melakukan reviu secara berkala atas RPJMD dan Renstra OPD terkait kualitas perumusan tujuan, sasaran strategis, dan indikator kinerja, serta memanfaatkan hasil reviu untuk perbaikan kinerja organisasi dan penyusunan struktur organisasi. Perbaikan yang dilakukan hendaknya bisa diikuti dengan perubahan pada dokumen perencanaan yang ada, yang berdampak pada program dan kegiatan, serta penganggaran.
2. Bappeda dan Pimpinan OPD agar menyempurnakan pengintegrasian aplikasi manajemen kinerja agar berjalan optimal, sehingga tercipta sistem informasi yang terintegrasi mulai dari perencanaan, penganggaran dan informasi kinerja dan dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung budaya kinerja organisasi di berbagai level. Selain itu aplikasi e-kinerja untuk memantau kinerja individu dan sebagai dasar pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai), agar diintegrasikan juga dengan aplikasi manajemen kinerja, sehingga dapat dipastikan terjadi keselarasan antara kinerja organisasi dengan kinerja individu.

3. Pimpinan OPD agar memanfaatkan *cascading* kinerja dalam menyusun Perjanjian Kinerja di tingkat penanggung jawab program dan kegiatan serta melakukan *cascading* kinerja organisasi setiap OPD hingga ke level individu pegawai dan memanfaatkannya untuk pengukuran kinerja individu serta sebagai dasar pemberian *reward and punishment* sehingga mendorong terwujudnya sistem merit.
4. Inspektorat agar meningkatkan kualitas evaluasi internal terhadap implementasi SAKIP di OPD serta Pimpinan OPD agar menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja secara optimal sehingga dapat mendorong peningkatan implementasi SAKIP di OPD.
5. Pimpinan OPD agar memanfaatkan Laporan Kinerja sebagai *feedback* dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang dan mengoptimalkan tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan Inspektorat untuk mendorong peningkatan budaya kinerja tinggi di tingkat 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 anggaran memang dialokasikan hanya untuk pencapaian sasaran strategis pembangunan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam menerapkan Sistem AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

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



Tembusan:

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