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/465/M.AA.05/2022 7 Maret 2022

Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021

Yth. Bupati Kendal
di
Kendal

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kabupaten Kendal. 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 Kabupaten Kendal memperoleh nilai **68,88** 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 Kabupaten Kendal 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	22,52	22,79
b.	Pengukuran Kinerja	25	14,97	16,98
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,27	10,07
d.	Evaluasi Internal	10	6,68	7,14
e.	Capaian Kinerja	20	11,87	11,90
	Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**66,31**	**68,88**
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		**B**	**B**

Uraian selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Kabupaten Kendal dinilai terus melakukan upaya perbaikan dalam penerapan dan penguatan SAKIP, perbaikan tersebut dilakukan baik pada tingkat Kabupaten maupun Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Namun demikian, masih terdapat beberapa rumusan tujuan, sasaran serta indikator kinerja utama, khususnya di level OPD yang belum berorientasi hasil, dan indikator yang dirumuskan belum menjawab ukuran-ukuran seharusnya dari tugas, fungsi maupun isu strategis dari OPD;
2. Upaya pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah serta berbagai prioritas pembangunan belum dilakukan dengan cara-cara yang kolaboratif dan sinergis melalui *cross-cutting program* antar perangkat daerah;
3. Penjenjangan (*cascading*) kinerja sudah dilakukan secara berjenjang sampai ke level Eselon IV hingga pelaksana, namun kualitas penjabaran kinerja belum sempurna. Hal itu akan menimbulkan ketidaksesuaian terhadap ukuran kinerja individu yang dihasilkan, dan berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pemberian *reward and punishment*;
4. Dalam *cascading* kinerja Perangkat Daerah terdapat indikator kinerja utama Perangkat Daerah, indikator kinerja program, kegiatan, dan sub kegiatan yang belum ada penjelasan formulasi penghitungan dan keterangan yang dibutuhkan, sehingga berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi dan kesulitan dalam pengukuran indikator-indikator kinerja tersebut;
5. Laporan Kinerja pada Pemda dan OPD telah menyajikan data pencapaian kinerja dan perbandingan data kinerja tahun ini dengan kinerja tahun sebelumnya dan dengan target akhir RPJMD, namun pemanfaatan laporan kinerja belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut terjadi karena belum berjalannya budaya "Dialog Kinerja" secara optimal antara Pimpinan dan seluruh pegawai untuk membahas analisis capaian kinerja yang dimuat dalam Laporan Kinerja yang perlu diperhatikan agar dapat mencapai target kinerja pada tahun berjalan;
6. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja telah dilakukan, namun belum sepenuhnya menjadi masukan untuk penyempurnaan di periode selanjutnya.

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

1. Melakukan penyempurnaan rumusan Tujuan, Sasaran Strategis serta Indikator Kinerja Utama pada setiap level organisasi agar lebih berorientasi hasil dan memiliki Indikator yang relevan maupun terukur;
2. Upaya pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah serta berbagai prioritas pembangunan harus dilakukan dengan cara-cara yang kolaboratif dan sinergis melalui *cross-cutting program* serta memastikan tidak terjadi ego sektoral lagi dalam penetapan target dan program yang dipilih termasuk alokasi anggaran yang ideal bagi setiap perangkat daerah;
3. Menyelaraskan kinerja individu pegawai dengan kinerja organisasi dengan berpedoman pada PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah dan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

4. Melengkapi penjelasan indikator kinerja utama dengan penjelasan yang memadai dan formulasi penghitungan yang tepat untuk tiap-tiap IKU Perangkat Daerah sampai ke indikator kinerja program, kegiatan, dan sub kegiatan, sehingga dapat menjadi pedoman dalam pengukuran dan pengumpulan data kinerja Perangkat Daerah;
5. Melaksanakan budaya "Dialog Kinerja" secara optimal diantaranya dengan membahas analisis dan capaian kinerja dalam laporan kinerja tahun sebelumnya sehingga dapat mengidentifikasi potensi permasalahan pada tahun berjalan agar target kinerja tahun berjalan dapat tercapai sesuai rencana;
6. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah oleh Inspektorat, khususnya pada aspek analisis temuan, penilaian dan perumusan usulan rekomendasi perbaikan. Selain itu, pemantauan terhadap tindak lanjut rekomendasi perbaikan juga perlu ditingkatkan dan dimanfaatkan oleh Bappeda dalam proses perumusan rencana kinerja, pemilihan program-kegiatan serta penganggaran bagi perangkat daerah yang ada di Pemerintah Kabupaten Kendal.

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Deputi 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.