

Nomor : B/ 376 /AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2021

7 Maret 2022

Yth. Bupati Belu
di
Atambua

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 Belu. 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 kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result oriented government)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Belu memperoleh nilai **51,60** atau predikat "CC". **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran masih rendah jika dihubungkan dengan capaian kinerja. Hal ini disebabkan oleh kualitas pembangunan budaya kinerja dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Kabupaten Belu belum berjalan dengan baik dan memerlukan perbaikan lebih lanjut.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2020	2021
a. Perencanaan Kinerja	30	17,07	17,09
b. Pengukuran Kinerja	25	9,32	9,35
c. Pelaporan Kinerja	15	9,12	9,15
d. Evaluasi Internal	10	5,29	5,29
e. Capaian Kinerja	20	10,70	10,72
Nilai Hasil Evaluasi	100	51,50	51,60
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	CC

Nomor : B/ 376 /AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2021

7 Maret 2022

Yth. **Bupati Belu**
di
Atambua

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 Belu. 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 kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result oriented government)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Belu memperoleh nilai **51,60** atau predikat "**CC**". **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran masih rendah jika dihubungkan dengan capaian kinerja. Hal ini disebabkan oleh kualitas pembangunan budaya kinerja dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Kabupaten Belu belum berjalan dengan baik dan memerlukan perbaikan lebih lanjut.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2020	2021
a. Perencanaan Kinerja	30	17,07	17,09
b. Pengukuran Kinerja	25	9,32	9,35
c. Pelaporan Kinerja	15	9,12	9,15
d. Evaluasi Internal	10	5,29	5,29
e. Capaian Kinerja	20	10,70	10,72
Nilai Hasil Evaluasi	100	51,50	51,60
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	CC

Uraian singkat hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen kinerja Pemerintah Kabupaten Belu belum memperlihatkan peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya, hal ini terlihat dari sebagian besar rekomendasi perbaikan yang diberikan pada tahun sebelumnya yang belum sepenuhnya ditindaklanjuti.
2. Secara umum, penerapan SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Belu belum secara intensif dilakukan sebagai bagian dari penerapan manajemen kinerja yang berorientasi hasil. Komponen-komponen SAKIP sebagaimana disebutkan dalam tabel di atas masih mengandung banyak kelemahan yang antara lain meliputi:
 - a. Unsur-unsur kunci dalam perencanaan kinerja belum sepenuhnya dirumuskan dengan baik. Sebagian besar perumusan tujuan dan sasaran strategis di tingkat Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah (PD) belum sepenuhnya merumuskan kinerja yang berorientasi pada hasil dan belum sepenuhnya menjawab isu strategis yang dihadapi. Hal tersebut dapat mengakibatkan keberhasilan pencapaian kinerja atau sasaran strategis tidak dapat memberikan manfaat yang secara nyata dapat dirasakan oleh masyarakat;
 - b. Rumusan dalam perencanaan kinerja belum seluruhnya dilengkapi dengan indikator kinerja yang spesifik, relevan, terukur, dan cukup serta belum disertai dengan target-target kinerja yang memadai. Sehingga, indikator kinerja yang telah ditetapkan belum mampu menunjukkan ketepatan dan keandalan dari ketercapaian kinerja;
 - c. Perencanaan kinerja Pemerintah Daerah belum sepenuhnya dijabarkan dengan baik ke dalam perencanaan kinerja pada level PD, serta belum sepenuhnya memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan sebab-akibat dan belum menggambarkan solusi pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi Pemerintah Daerah. Hal ini menggambarkan bahwa penjabaran kinerja masih berorientasi pada urusan, sehingga belum dapat terlihat hubungan lintas fungsi antar PD yang dibutuhkan untuk mendukung ketercapaian kinerja daerah;
 - d. Sasaran strategis belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pemilihan program dan kegiatan, sehingga masih terdapat program dan kegiatan yang kurang relevan dalam pencapaian sasaran strategis sebagai kinerja daerah. Hal tersebut berpotensi mengakibatkan program dan kegiatan yang dilaksanakan menjadi tidak efektif dan efisien yang dapat berdampak pada pemborosan dalam penggunaan anggaran daerah;
 - e. Mekanisme pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan serta pencapaian target-target kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan secara aktif dan berkala hingga ke level organisasi terendah;

- f. Informasi pada laporan kinerja belum menyajikan pengungkapan yang berkualitas. Laporan kinerja masih menyajikan informasi yang terbatas pada rincian pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, sehingga laporan kinerja belum mampu menghasilkan umpan balik yang dapat digunakan sebagai perbaikan atas perencanaan kinerja dan strategi dalam pelaksanaannya;
- g. Evaluasi internal terhadap akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya memberikan rekomendasi spesifik yang berkualitas kepada setiap PD, sehingga evaluasi internal belum secara optimal mendorong perbaikan manajemen kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas dalam meningkatkan penerapan SAKIP, kami mengharapkan Bupati Belu menindaklanjuti rekomendasi sebagai berikut:

1. Menyempurnakan kembali terhadap dokumen perencanaan kinerja untuk memastikan ketepatan rumusan unsur-unsur kunci, yaitu tujuan dan sasaran strategis dalam perencanaan telah berorientasi hasil/*outcome* atau menggambarkan kinerja yang seharusnya dan mampu menjawab isu strategis yang dihadapi. Sehingga keberhasilan pencapaian kinerja atau sasaran strategis dapat memberikan manfaat yang secara nyata dapat dirasakan oleh masyarakat
2. Menyempurnakan dan melengkapi indikator kinerja yang lebih spesifik, relevan, terukur, dan cukup serta disertai dengan target-target kinerja yang memadai. Sehingga, indikator kinerja yang telah ditetapkan mampu menunjukkan ketepatan dan keandalan dari ketercapaian kinerja;
3. Menjabarkan kembali perencanaan kinerja level pemda ke dalam perencanaan kinerja level PD dengan menganut kerangka berpikir logis (*logical framework*) yang menggambarkan hubungan sebab-akibat dan menggambarkan solusi pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi Pemerintah Daerah. Diharapkan kedepannya dapat terlihat hubungan lintas fungsi antar PD yang dibutuhkan untuk mendukung ketercapaian kinerja daerah;
4. Melakukan *reviu* dan identifikasi terhadap program dan kegiatan yang tidak selaras dan tidak relevan dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pencapaian kinerja dan dapat menekan terjadinya potensi inefisiensi penggunaan anggaran daerah;
5. Mendorong penyempurnaan mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja daerah dengan menyusun rencana aksi sebagai rincian dari Perjanjian Kinerja yang disertai dengan target-target yang memadai. Selanjutnya, dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap target kinerja yang telah ditetapkan dan memanfaatkan hasil dari monitoring dan evaluasi sebagai informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja PD dan individu, serta sebagai alat untuk mengawal pencapaian kinerja;

6. Menyempurnakan pelaporan kinerja dengan meningkatkan kualitas informasi melalui eksplorasi yang mendalam terhadap analisis terhadap faktor-faktor *pendorong atau penghambat* ketercapaian kinerja, *analisis efisiensi* program/kegiatan dalam pencapaian kinerja, dan analisis efisiensi penggunaan anggaran, sehingga informasi dalam laporan kinerja dapat dijadikan pertimbangan dalam penetapan strategi dalam rangka mendorong peningkatan kinerja daerah pada tahun berikutnya; dan
7. Memberikan rekomendasi yang spesifik dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas implementasi manajemen kinerja kepada seluruh PD, serta memastikan tindak lanjut atas rekomendasi tersebut, guna memastikan perbaikan SAKIP secara berkelanjutan pada setiap PD.

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

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;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Nusa Tenggara Timur.