

Nomor : B/ 434 /AA.05/2023
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

27 November 2023

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Belu
di
Atambua

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada Pemerintah Kabupaten Belu, 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 Belu. 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 khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (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 di bawahnya.

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 Belu telah menindaklanjuti sebagian kecil rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan reviu pada dokumen perencanaan yang telah disusun untuk memastikan kinerja yang berorientasi pada *outcome*;
- b. Menyusun Rencana Aksi pada setiap perangkat daerah (PD) sesuai dengan PK dengan target periodik per triwulan;
- c. Meningkatkan kualitas Laporan Kinerja Pemerintah daerah dan perangkat daerah yang telah disusun dengan analisis yang lebih baik dan menyeluruh;

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Belu menunjukkan bahwa nilai sebesar **52,27** dengan predikat **“CC”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“cukup”**, yaitu implementasi **SAKIP sudah cukup baik, namun masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya pada unit kerja.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	17,90	18,02
b. Pengukuran Kinerja	30	13,70	13,78
c. Pelaporan Kinerja	15	9,68	9,78
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	10,50	10,69
Nilai Hasil Evaluasi	100	51,78	52,27
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	CC

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

A. Perencanaan kinerja

Pada area perencanaan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Belum seluruh rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada perencanaan Pemerintah Kabupaten Belu memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) terutama pada kriteria spesifik, relevansi, dan terukur. Salah satu contoh terdapat pada PK Bupati Belu 2023 dengan sasaran strategis “Meningkatnya partisipasi Angkatan kerja” dengan indikator kinerja “Total *fertility rate*”;

- 2) Penetapan target perencanaan pada PK 2023 Kepala Daerah dan PD belum memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya, sehingga masih ditemukan target kinerja yang *undervalue* dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya;
- 3) Penyusunan rencana aksi berdasarkan dengan perjanjian kinerja belum seluruhnya berkualitas baik. Hal ini dikarenakan rencana aksi yang disusun belum dilakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk mengetahui progres dari pencapaian kinerja sebagai dasar menyusun strategi perbaikan pencapaian kinerja;
- 4) Penetapan program dan kegiatan belum sepenuhnya berfokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga berpotensi menimbulkan inefisiensi dan inefektivitas.

B. Pengukuran Kinerja

Pada area pengukuran kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Dokumen IKU yang disusun belum sepenuhnya menjelaskan kinerja utama yang diperjanjikan meliputi indikator pada tujuan dan sasaran strategis;
- 2) Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual dan belum disertai dengan SOP pengumpulan data kinerja yang cukup, sehingga menyebabkan data kinerja belum sepenuhnya andal untuk mengukur kinerja;
- 3) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada beberapa PD masih berorientasi pada penyerapan anggaran belum pada pencapaian kinerja secara keseluruhan untuk dapat mengetahui ketercapaian dan kendala yang dihadapi;
- 4) Pemerintah daerah telah melakukan pengukuran kinerja, namun hasilnya belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

C. Pelaporan Kinerja

Pada area pelaporan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Laporan akuntabilitas kinerja dan atau Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah baik tingkat Pemda ataupun PD belum dipublikasikan secara umum melalui *website* milik Pemerintah Kabupaten Belu;
- 2) Laporan kinerja pada level PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai diantaranya tentang analisis yang menjelaskan faktor pendukung dan penghambat kinerja, strategi untuk menjaga kualitas kinerja yang tercapai dan meningkatkan kinerja yang belum tercapai untuk setiap indikator kinerja yang ada;

- 3) 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.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pada area evaluasi akuntabilitas kinerja internal terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan evaluasi internal tahun 2022 belum memiliki pedoman evaluasi internal sehingga belum berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- 2) Seluruh PD belum menindaklanjuti hasil evaluasi yang disampaikan oleh inspektorat;
- 3) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja *output* dan *outcome* pada level pusat.

4. Rekomendasi

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

- a. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi dengan memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja, seperti: memastikan tujuan dan sasaran strategis telah berorientasi hasil atau berdampak langsung kepada masyarakat (*result oriented*); memastikan kualitas indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) terutama pada kriteria spesifik, relevansi, dan terukur;
- b. Memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya. Hal ini bertujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat memenuhi kriteria *relevant* dan *achievable* serta dapat menjadi saran dan masukan pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;
- c. Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala atas rencana aksi yang telah disusun sesuai dengan target yang telah ditentukan untuk mengetahui progres dari pencapaian kinerja dan sebagai dasar menyusun strategi perbaikan pencapaian kinerja;
- d. Memastikan kembali program dan kegiatan yang dimiliki untuk lebih berfokus pada pencapaian kinerja sehingga tercipta birokrasi yang efektif dan efisien dalam penggunaan sumber daya yang dimiliki;

- e. Melakukan reviu dan perbaikan dokumen IKU sehingga memuat seluruh kinerja utama meliputi indikator pada tujuan dan sasaran strategis;
- f. Menyusun dan menetapkan kebijakan atau SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;
- g. Mendorong pelaksanaan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja secara berkala dan sistematis dengan berfokus tidak hanya pada anggaran, namun juga pada kinerja. Hal ini bertujuan sehingga ketercapaian kinerja dapat dipantau, dan menjaga konsistensi antara perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja;
- h. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja baik pada tingkat organisasi ataupun individu sebagai salah satu komponen mendasar untuk dapat memberikan *reward and punishment*;
- i. Memublikasikan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Pemerintah Kabupaten Belu dan laporan akuntabilitas kinerja PD secara berkala melalui *website* Pemerintah Daerah dan atau PPID sebagai bagian dari keterbukaan informasi publik;
- j. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan melakukan analisis yang lebih mendalam untuk dapat memberikan informasi atas capaian kinerja. Terutama pada analisis deskriptif untuk menjelaskan faktor pendukung dan penghambat kinerja, strategi untuk menjaga kualitas kinerja yang tercapai dan meningkatkan kinerja yang belum tercapai, mengukur efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, serta kondisi *benchmark* dari Kabupaten/Kota lain dan Provinsi, serta apabila memungkinkan dengan Nasional untuk kinerja yang sifatnya strategis;
- k. Menyusun pedoman pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- l. Mendorong seluruh PD yang ada untuk dapat menindaklanjuti hasil evaluasi internal yang telah dilakukan oleh inspektorat melalui penyusunan rencana tindak lanjut sebagai media dalam melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk dapat meningkatkan kualitas capaian kinerja pada level pemerintah daerah.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belu. 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 Belu 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 Nusa Tenggara Timur;
4. Bupati Belu.