



**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/ 375/AA.05/2021  
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah Tahun 2020

31 Maret 2021

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 51,50 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	
		2019	2020
a. Perencanaan Kinerja	30	16,79	17,07
b. Pengukuran Kinerja	25	9,11	9,32
c. Pelaporan Kinerja	15	9,06	9,12
d. Evaluasi Internal	10	5,19	5,29
e. Capaian Kinerja	20	10,64	10,70
Nilai Hasil Evaluasi	100	50,79	51,50
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	CC

Uraian singkat hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Terhadap rekomendasi perbaikan yang diberikan tahun sebelumnya, sebagian belum dilakukan tindak lanjut, sehingga belum terlihat kemajuan yang signifikan dari tahun sebelumnya dalam penerapan manajemen kinerja;
2. Secara umum penerapan SAKIP belum secara intensif dilakukan. Komponen-komponen SAKIP sebagaimana disebutkan dalam tabel di atas masih mengandung banyak kelemahan yang antara lain meliputi:
  - a. Pada perencanaan kinerja daerah masih terdapat rumusan tujuan/sasaran strategis yang bersifat kegiatan/*output*, belum merumuskan kinerja yang berorientasi pada hasil/*outcome*. Kondisi tersebut dapat menggambarkan bahwa yang dilakukan tidak selalu memberi manfaat yang diinginkan bagi masyarakat;
  - b. Indikator kinerja yang telah ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi kriteria spesifik, terukur/*measurable*, relevan, dan cukup untuk dijadikan sebagai alat ukur dari kinerja daerah, yang mengakibatkan ukuran dari keberhasilan pencapaian kinerja daerah tidak dapat diyakini keandalannya;
  - c. Penjabaran kinerja dari level jabatan yang paling tinggi hingga ke level jabatan paling rendah belum menggambarkan penjabaran kinerja dari kepala daerah, sehingga belum terlihat keterkaitan proses kinerja antar level jabatan secara berjenjang dalam mewujudkan kinerja daerah. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja pada level jabatan dibawah tidak sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja level di atasnya;
  - d. Penetapan program dan kegiatan belum sepenuhnya berfokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga masih terdapat program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak sepenuhnya relevan dengan tujuan/sasaran strategis yang merupakan prioritas pembangunan daerah. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan inefisiensi dan inefektifitas dalam penggunaan anggaran daerah;
  - e. Dokumen perencanaan belum seluruhnya terdapat rencana aksi yang merupakan penjabaran secara rinci dari program dan kegiatan serta anggaran yang akan digunakan. Hal tersebut mengakibatkan mekanisme pemantauan terhadap target kinerja belum berjalan secara optimal, sehingga informasi yang dihasilkan belum dapat dimanfaatkan secara efektif untuk mengawal pencapaian kinerja daerah;
  - f. Pengungkapan informasi pada laporan kinerja belum memadai, sebagian besar belum menggambarkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi capaian kinerja saat ini. Laporan kinerja hanya sebatas menyajikan informasi pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, belum menyajikan analisis atas efektifitas dan efisiensi sumber daya secara mendalam. Hal tersebut mengakibatkan laporan kinerja belum mampu dijadikan rujukan/sumber dalam mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja selanjutnya;

- g. Sistem evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan bagi setiap PD, dikarenakan evaluasi yang dilakukan belum mendorong perbaikan kualitas penerapan manajemen kinerja yang spesifik dan peningkatan kinerja PD secara berkelanjutan.

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

1. Melakukan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja pada level Pemerintah Daerah maupun PD untuk memastikan rumusan tujuan/sasaran strategis telah berorientasi hasil/*outcome*, sehingga mampu memberikan arah prioritas daerah dengan jelas dan memberikan manfaat yang dapat dirasakan masyarakat;
2. Menyempurnakan ketepatan indikator-indikator kinerja yang telah disesuaikan dengan hasil penyempurnaan perencanaan kinerja, dengan memenuhi kriteria yang spesifik, terukur, relevan, dan cukup dalam mengukur keberhasilan pencapaian kinerja daerah, sehingga ukuran keberhasilan pencapaian kinerja daerah dapat diyakini;
3. Menyempurnakan perencanaan kinerja pada level PD, dengan memastikan kinerja PD telah berorientasi hasil/*outcome* dan menjabarkan kinerja PD secara berjenjang dari level paling tinggi hingga ke level jabatan paling rendah, diikuti dengan perbaikan dokumen perencanaan kinerja PD, dari level PD hingga ke level individu, agar dapat dipastikan bahwa kinerja program, kegiatan, dan anggaran digunakan dalam rangka mendukung pencapaian kinerja daerah;
4. Memperbaiki sistem monitoring dan evaluasi kinerja daerah, dengan menetapkan rencana aksi berkala yang dijabarkan dari perencanaan kinerja PD dan dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala/periodik atas target kinerja yang telah ditentukan. Monitoring dan evaluasi yang baik diharapkan dapat memberikan informasi-informasi yang mampu mendorong efektifitas dan efisiensi dalam mengawal target pencapaian kinerja daerah;
5. Menyempurnakan laporan kinerja dengan menyajikan informasi dan analisis yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, sehingga laporan kinerja diharapkan mampu memberikan umpan balik untuk pengambilan kebijakan pada tahun berikutnya dalam rangka mendorong perbaikan kinerja daerah;
6. Mendorong pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas implementasi manajemen kinerja PD secara menyeluruh dan memberikan rekomendasi yang spesifik, serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja, dan peningkatan kinerja PD secara berkelanjutan.

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.

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



**Agus Uji Hantara**

Tembusan :

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Nusa Tenggara Timur.