

Nomor : B/1105/AA.05/2022

6 Desember 2022

Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

**Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Belu**

di

Atambua

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 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 2022 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 sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan 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, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level pemerintah daerah maupun organisasi perangkat daerah.

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

Berdasarkan informasi yang disampaikan, bahwa Pemerintah Kabupaten Belu telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan reviu dan perbaikan dokumen perencanaan khususnya terkait dengan perumusan tujuan dan sasaran strategis pada sebagian Perangkat Daerah (PD);
- b. Melakukan penjabaran kinerja pada perencanaan kinerja level pemerintah daerah ke perencanaan kinerja sebagian PD;
- c. Melakukan penyempurnaan laporan kinerja, khususnya dengan membentuk tim penyusun dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) penyusunan laporan kinerja pemerintah daerah.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Belu menunjukkan nilai sebesar **51,78** dengan predikat **“CC”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Cukup”**, yaitu **implementasi AKIP sudah cukup baik, namun masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya pada unit kerja.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	17,90
2.	Pengukuran Kinerja	30	13,70
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,68
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	10,50
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>51,78</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>CC</b>

Hasil evaluasi tahun 2022 **“tidak diperbandingkan”** dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level pemerintah daerah maupun level PD.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Belu tahun 2022 sebagai berikut:

### 1) **Perencanaan kinerja**

Pemerintah Kabupaten Belu telah menyusun dokumen perencanaan kinerja level pemerintah daerah yang mencakup Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan perjanjian kinerja kepala daerah yang selanjutnya dijabarkan ke dalam perencanaan kinerja level PD yang mencakup Rencana Strategis (Renstra) dan perjanjian kinerja PD. Perencanaan Kinerja juga telah dijabarkan mulai dari level pemerintah daerah sampai ke level jabatan terkecil, hal ini ditunjukkan dengan adanya perjanjian kinerja sampai ke level jabatan terendah pada sebagian PD.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Masih terdapat rumusan sasaran strategis pada level pemerintah daerah yang belum menggambarkan kondisi hasil yang akan dicapai/diwujudkan, contohnya seperti “menurunnya persentase prevalensi stunting” dan “menurunnya persentase penduduk miskin”;
- Indikator kinerja pada level pemerintah daerah maupun PD belum sepenuhnya memenuhi kriteria terukur, relevan dan cukup. Sebagai contoh indikator kinerja pada level pemerintah daerah seperti “meningkatnya PMKS yang diberdayakan” dan “Persentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi”. Selain itu, dapat dilihat pada level PD di Dinas Pendidikan dan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan;
- Rencana aksi kinerja belum sepenuhnya berkualitas, karena belum menggambarkan progres capaian kinerja dan pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi (monev) belum berjalan sehingga rencana aksi tidak bisa memberikan langkah perbaikan pencapaian kinerja.

### 2) **Pengukuran Kinerja**

Pemerintah Kabupaten Belu dan PD telah memiliki definisi operasional untuk mengukur pencapaian kinerja yang dimiliki yang tertuang pada dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU).

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya andal untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, karena masih ditemui data kinerja yang tidak relevan dan tidak mendukung pencapaian kinerja, contohnya seperti “total fertility rate” digunakan untuk mengukur kinerja meningkatnya partisipasi angkatan kerja;
- Pengukuran dan pengumpulan data kinerja belum dilakukan secara berkala sehingga progres pencapaian realisasi kinerja seringkali tidak ditunjang dengan data kinerja yang memadai, karena data tidak terisi secara tepat waktu;
- Sebagian PD belum sepenuhnya peduli dan memahami atas pengukuran kinerjanya, hal ini ditunjukkan pada pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang hanya berorientasi pada penyerapan anggaran belum mengarah ke *monitoring* dan evaluasi progres pencapaian kinerja PD.

### 3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Belu telah menyusun laporan kinerja tahun 2021 baik tingkat pemerintah daerah maupun tingkat PD. Laporan kinerja tersebut telah disampaikan dan diunggah tepat waktu ke halaman *esr.menpan.go.id*.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Laporan kinerja pada level pemerintah daerah dan PD belum sepenuhnya menyampaikan informasi yang memadai di antaranya tentang analisis dan evaluasi realisasi kinerja tahun anggaran (tahun 2021) dengan tahun-tahun sebelumnya dan dengan target jangka menengah. Selain itu, laporan kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja pada tahun depan. Hal tersebut terlihat pada laporan kinerja pemerintah daerah dan laporan kinerja Inspektorat, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dan Dinas sosial;
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan pada tidak adanya perubahan target pada tahun berikutnya padahal realisasi tahun sebelumnya sudah lebih tinggi daripada target kinerja tahun berikutnya. Contoh pada indikator kinerja “persentase ketersediaan obat publik dan perbekalan Kesehatan” serta “persentase UMKM aktif”.

#### 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Kabupaten Belu telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh Perangkat Daerah (PD), namun pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mengacu pedoman evaluasi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

- Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum memberikan rekomendasi yang cukup untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap PD, karena tidak dituangkan secara detail rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja setiap PD;
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dimanfaatkan sepenuhnya untuk mendorong perbaikan akuntabilitas kinerja, khususnya mendukung percepatan pencapaian perencanaan kinerja di level PD.

#### 4. Rekomendasi

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

- 1) Merumuskan kembali sasaran strategis pada level pemerintah daerah agar dapat menggambarkan isu strategis daerah dan kondisi hasil yang akan dicapai, sehingga dampak dari hadirnya Pemerintah Kabupaten Belu dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat;
- 2) Memastikan indikator kinerja yang terdapat pada level pemerintah daerah maupun PD untuk dapat memenuhi kriteria terukur, relevan, cukup dan disertai target kinerja yang memadai sehingga kedepannya indikator kinerja dapat mengukur ketercapaian kondisi kinerja yang ditetapkan;
- 3) Melakukan reviu pada rencana aksi kinerja agar dapat menggambarkan realisasi capaian kinerja dan mendorong untuk dilakukan *monitoring* dan evaluasi sehingga dapat mengantisipasi ketidaktercapaian kinerja dengan memberikan langkah perbaikan pencapaian kinerja;
- 4) Memastikan data kinerja yang dikumpulkan relevan dan mendukung pencapaian kinerja, sehingga keandalannya dapat terjaga dengan baik;
- 5) Mendorong pengukuran dan pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala, yaitu minimal per triwulanan, dan juga memastikan pengukuran kinerja yang dilakukan terisi dengan data kinerja secara tepat waktu dan memadai/andal. Kedepannya juga perlu didorong untuk membangun pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja secara elektronik untuk mempermudah pelaksanaannya;

- 6) Menumbuhkan komitmen pada seluruh PD untuk melaksanakan *monitoring* dan evaluasi bukan hanya berorientasi pada penyerapan anggaran tapi juga mengarah ke *monitoring* dan evaluasi progres pencapaian kinerja PD;
- 7) Meningkatkan kualitas laporan kinerja level pemerintah daerah dan PD dengan memastikan adanya informasi yang memadai diantaranya tentang analisis dan evaluasi realisasi kinerja tahun berjalan dengan tahun-tahun sebelumnya, target jangka menengah dan menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja pada tahun depan;
- 8) Mengoptimalkan Informasi dalam laporan kinerja untuk dimanfaatkan sebagai perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya dengan memastikan target kinerja tahun berikutnya lebih baik daripada realisasi kinerja tahun berjalan;
- 9) Mereviu pedoman pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 10) Mendorong Inspektorat Kabupaten Belu untuk menerbitkan laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja per PD yang berisi terkait rekomendasi detail yang harus ditindaklanjuti berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
- 11) Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan mengoptimalkan tindaklanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada PD sehingga timbul percepatan pencapaian perencanaan kinerja di level PD.

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 kerjasama Saudara, kami sampaikan 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;
4. Bupati Belu.