

Nomor : B/351/AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Belu
di
Atambua

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 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 2024 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 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, pengukuran kinerja berjenjang, 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

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

- a. Melakukan perubahan pada dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024 baik pada level Kabupaten maupun Perangkat Daerah dengan membuat draft PK Tahun 2024 untuk Bupati dan Perangkat Daerah sampling;
- b. Melakukan perbaikan pada dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) baik pada level Kabupaten maupun Perangkat Daerah;
- c. Menyelaraskan dokumen rencana aksi pada level Perangkat Daerah dengan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024;
- d. Menyusun penjejangan kinerja/pohon kinerja baik pada level Kabupaten maupun Perangkat Daerah;
- e. LPPD/Laporan Kinerja Tahun 2023 baik pada level Kabupaten maupun Perangkat Daerah sudah dilakukan publikasi pada website resmi milik Pemerintah Kabupaten Belu; dan
- f. Inspektorat Kabupaten Belu telah menyusun pedoman evaluasi AKIP internal yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati No.9 Tahun 2024 tentang Pedoman Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belu.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Belu menunjukkan bahwa nilai sebesar **60,54** dengan predikat "**B**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**Baik**", yaitu implementasi **SAKIP sudah baik pada pemerintah daerah dan sebagian unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2023	2024
1. Perencanaan Kinerja	30	18,02	20,77
2. Pengukuran Kinerja	30	13,78	17,29
3. Pelaporan Kinerja	15	9,78	10,48
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	10,69	12,00
Nilai Hasil Evaluasi	100	52,27	60,54
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Belu tahun 2024 sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Pemerintah Kabupaten Belu telah melakukan reviu terhadap dokumen

perencanaan baik pada level Kabupaten maupun Perangkat Daerah, akan tetapi masih terdapat kinerja atau sasaran strategis yang masih berupa output atau proses pada level Kepala Daerah maupun Kepala Perangkat Daerah, khususnya Perangkat Daerah yang diluar sampling evaluasi;

- b. Pada level Pemeirntah Daerah dan Perangkat Daerah sudah mencoba melakukan penyusunan pohon kinerja, namun belum sepenuhnya memperlihatkan hubungan kausalitas/sebab-akibat antar kinerja yang logis;
- c. Rencana aksi pada level Perangkat Daerah belum sepenuhnya selaras dengan Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah

2) **Pengukuran Kinerja**

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Belum seluruhnya dokumen IKU Perangkat Daerah telah dilengkapi dengan Definisi Operasional;
- b. Pemerintah Kabupaten Belu belum memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam manajemen kinerja, khususnya pengukuran kinerja baik pada level Kabupaten maupun Perangkat Daerah; dan
- c. Hasil pengukuran kinerja yang dilakukan belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar dalam penyusunan strategi, aktivitas, dan penyesuaian target kinerja jangka pendek baik di level Kabupaten maupun Perangkat Daerah.

3) **Pelaporan Kinerja**

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Laporan Kinerja/LPPD Tahun 2023 Kabupaten Belu telah memuat faktor pendukung dan penghambat tercapainya kinerja, akan tetapi analisis yang dilakuan belum detail dan spesifik, serta belum terdapat benchmark kinerja; dan
- b. Laporan Kinerja pada level Perangkat Daerah belum seluruhnya menyajikan secara detail analisis capaian kinerja pada masing-masing indikator kinerja serta belum terdapat strategi atau upaya yang akan dilakukan pada tahun berikutnya dalam rangka mempertahankan kinerja atau meningkatkan kinerja;

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Dari segi evaluasi akuntabilitas kinerja internal, terdapat beberapa catatan

sebagai berikut:

- a. Laporan Hasil Evaluasi Internal yang disusun oleh Inspektorat belum memperlihatkan keterkaitan antara catatan dengan rekomendasi yang diberikan kepada Perangkat Daerah, karena terdapat satu komponen yang tidak terdapat rekomendasinya yaitu pada Pelaporan Kinerja; dan
- b. Belum terdapat cara/mekanisme yang digunakan untuk memantau tindaklanjut atas rekomendasi yang diberikan kepada seluruh Perangkat Daerah.

4. Rekomendasi

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

- 1) Memastikan kembali dokumen perencanaan kinerja pada periode berikutnya baik di level Kabupaten (RPJMD) maupun Perangkat Daerah (Renstra) telah berorientasi pada hasil sesuai dengan levelnya dan berdampak langsung kepada masyarakat;
- 2) Melakukan perbaikan pada pohon kinerja yang telah disusun agar sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi N0. 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah yang memperlihatkan kerangka kinerja yang logis dan crosscutting kinerja baik yang bersifat internal maupun eksternal;
- 3) Mendorong Perangkat Daerah untuk memastikan rencana aksi yang akan dilakukan telah mendukung atau berdampak langsung pada tercapainya kinerja yang sudah diperjanjikan oleh Kepala Perangkat Daerah;
- 4) Melakukan perbaikan dokumen IKU pada seluruh Perangkat Daerah dengan menambahkan Definisi Operasional pada masing-masing Indikator Kinerja;
- 5) Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam melakukan pengukuran dan pengumpulan data kinerja agar dapat dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap ketercapaian kinerja secara berkala dan real time baik pada level Kabupaten maupun PD;
- 6) Mendorong Kepala Daerah dan Kepala PD untuk memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai acuan dalam penyusunan strategi, aktivitas, dan penyesuaian target kinerja jangka pendek terhadap seluruh kinerja utama yang dimiliki baik pada level Kabupaten maupun PD;
- 7) Meningkatkan kualitas laporan kinerja/LPPD dengan mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja. Selain itu, menyajikan perbandingan kinerja yang sifatnya strategis,

sehingga dapat mengetahui posisi Kabupaten Belu baik di level regional maupun nasional;

- 8) Memastikan laporan kinerja pada seluruh Perangkat Daerah telah sesuai dengan PermenPAN RB No 53 Tahun 2014 dengan melengkapi penyajian laporan kinerja dengan analisis capaian kinerja dan strategi/upaya yang akan dilakukan pada tahun berikutnya;
- 9) Mendorong Inspektorat untuk meningkatkan kualitas Laporan Hasil Evaluasi internal dengan memastikan keterkaitan antara catatan/temuan dengan rekomendasi yang diberikan kepada seluruh Perangkat Daerah; dan
- 10) Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam memantau secara berkala tindak lanjut yang dilakukan oleh seluruh Perangkat Daerah serta memberikan feedback atas tindak lanjut yang telah dilaksanakan.

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
Erwan Agus Purwanto

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (sebagai laporan);
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Pj. Gubernur Nusa Tenggara Timur;
4. Bupati Belu