

Nomor : B/ 168 /AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Kaur
di
Bintuhan

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Kabupaten Kaur, 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 Kaur. 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 dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*)**. Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah: (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 Kaur telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Menyempurnakan pohon kinerja dan *cascading* pada sebagian Perangkat Daerah (PD);
- b. Menyempurnakan rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada sebagian PD yang belum berorientasi hasil dan indikator kinerja yang belum SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-Bound*);
- c. Menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dilengkapi dengan formulasi perhitungan;
- d. Melakukan penyesuaian target dengan menggunakan informasi capaian kinerja pada laporan kinerja sehingga penetapan target menjadi lebih relevan dengan kondisi terkini;
- e. Melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap pencapaian rencana aksi kinerja secara triwulan;
- f. Menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Pemerintah Daerah (Pemda) dan sebagian PD melalui website sakup.kaurkab.go.id dan esr.menpan.go.id sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa rekomendasi pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun 2023 yang belum selesai ditindaklanjuti sebagaimana dijelaskan pada masing-masing komponen di bawah ini.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Kaur menunjukkan bahwa nilai sebesar **61,62** 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
a. Perencanaan Kinerja	30	21,68	22,07
b. Pengukuran Kinerja	30	12,22	14,09
c. Pelaporan Kinerja	15	10,45	10,56
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,65	14,90
Nilai Hasil Evaluasi	100	58,00	61,62
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	B

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

1) **Perencanaan Kinerja**

Pemerintah Kabupaten Kaur telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD yang selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Perjanjian Kinerja (PK) serta dokumen lainnya baik di tingkat Pemda maupun PD. Kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan secara umum telah menjawab isu strategis yang ada di Kabupaten Kaur. Rumusan kinerja Pemda yang tertuang dalam tujuan, sasaran dan indikator kinerja secara umum telah berorientasi hasil. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam perencanaan kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. *Cascading*/penjenjangan kinerja yang telah disusun pada tingkat PD belum sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor* (CSF) dalam proses penyusunannya. Contohnya pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD);
- b. Terdapat kinerja PD yang belum sepenuhnya menjawab seluruh isu strategis sektor urusannya. Contohnya pada Dinas Pertanian. Berdasarkan Renstra Dinas Pertanian Kabupaten Kaur Tahun 2021 – 2026, salah satu isu strategisnya terkait dengan kesejahteraan petani yang dapat diukur dengan indikator Nilai Tukar Petani. Sedangkan, pada PK Kepala Dinas Pertanian Tahun 2024 belum terdapat penetapan kinerja terkait dengan hal tersebut dan baru mengakomodir kinerja dari sisi peningkatan produksi saja;
- c. Sasaran strategis pada sebagian PD belum diukur dengan indikator kinerja yang *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound* (SMART) dan cukup untuk menggambarkan kinerja *outcome* yang seharusnya diwujudkan. Contohnya pada PK Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinas Nakertrans) Tahun 2024, yaitu sasaran “Meningkatnya pengembangan kawasan transmigrasi” yang diukur dengan indikator “Jumlah lokasi transmigrasi yang dilaksanakan *monitoring* dan evaluasi” dengan target 100% lokasi;
- d. Terdapat penetapan kinerja yang belum sepenuhnya berorientasi *outcome* sesuai dengan level jabatannya. Contohnya pada PK Kepala Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Tahun 2024, yaitu sasaran “Meningkatkan pengelolaan dan sarana perdagangan dalam daerah” dengan indikator “Persentase sarana perdagangan yang terbangun”;

- e. Penetapan rencana aksi yang disusun pada sebagian PD masih belum sepenuhnya menjabarkan kegiatan-kegiatan atau aksi-aksi yang selaras untuk pencapaian kinerja utama yang telah ditetapkan pada PK;
- f. Belum menyusun identifikasi dan pemetaan atas potensi terjadinya *crosscutting* antar PD dan pihak-pihak terkait dalam mencapai kinerja organisasi.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kabupaten Kaur dan perangkat daerahnya telah melakukan pengukuran kinerja secara berkala dan melakukan *monitoring* terhadap rencana aksi yang disusun. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Terdapat IKU PD yang belum dilengkapi dengan definisi operasional dan formulasi perhitungan yang sesuai untuk menggambarkan kinerja yang seharusnya dicapai. Contohnya pada IKU Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Dinas KopUKM Perindag), yaitu Indikator “Persentase Industri Kuat dan Kompetitif” dengan formulasi perhitungan “Jumlah industri kuat dan kompetitif dibagi dengan jumlah seluruh industri kabupaten”. Belum terdapat definisi yang konkret terkait bagaimana cara mengukur dan menyimpulkan bahwa sebuah industri dapat dikatakan kuat dan kompetitif;
- b. Pemantauan kinerja organisasi belum dilakukan secara *real time* menggunakan teknologi informasi. Aplikasi sakup.kaurkab.go.id yang telah dibangun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi kinerja secara berkala;
- c. Hasil pengukuran kinerja organisasi belum dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan, baik pemberian *reward* dan *punishment*, perubahan strategi dan target kinerja, maupun pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi di Pemerintah Kabupaten Kaur.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Kaur telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja pada tingkat Pemda yang terintegrasi dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Tahun 2023 dan laporan kinerja pada tingkat PD. Laporan kinerja tersebut juga telah dipublikasikan melalui website Kabupaten Kaur sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik. Namun

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

- a. Laporan kinerja sebagian PD tahun anggaran 2023 belum dipublikasikan secara umum melalui *website*. Contohnya seperti Dinas Komunikasi, Informasi, Statistik, dan Persandian, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
- b. Penyajian laporan kinerja level PD belum sepenuhnya mengungkapkan informasi yang cukup mendalam untuk setiap indikator kinerja utama, seperti analisis ketercapaian, data pembandingan (target, tren realisasi tahun-tahun sebelumnya, dan target jangka menengah), analisis efisiensi penggunaan sumber daya, faktor hambatan/ pendukung, dan solusinya. Contohnya pada Dinas Pertanian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan Dinas Ketahanan Pangan;
- c. Informasi dan analisis dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai umpan balik untuk perbaikan perencanaan, peningkatan kinerja, dan strategi dalam pencapaiannya. Hal tersebut ditunjukkan pada penetapan target kinerja yang belum cukup menantang (*challenging*) jika dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya. Contohnya pada PK Bupati Tahun 2024, yaitu indikator "Pertumbuhan sektor industri dan sektor perdagangan terhadap PDRB) dengan target 3,81 persen. Sedangkan, realisasi indikator tersebut pada tahun 2023 telah mencapai 3,81 persen.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kaur pada tahun 2024 telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada 30 PD dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

- a. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja *output* dan *outcome* pada setiap PD;
- b. PD belum sepenuhnya memanfaatkan secara maksimal hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan oleh Inspektorat untuk perbaikan dan peningkatan kinerja PD;

- c. Belum ada kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal ini sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di PD.

4. Rekomendasi

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

- 1) Melakukan reviu dan perbaikan penjenjangan kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memperhatikan *logical framework* dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran pemda. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar dalam menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;
- 2) Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil, sesuai dengan mandat organisasinya, dan menjawab isu-isu strategis yang harus diselesaikan;
- 3) Menyempurnakan indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan cukup untuk mengukur sasaran strategisnya;
- 4) Mereviu kembali rencana aksi yang disusun pada sebagian PD dengan memastikan seluruh kinerja yang ditetapkan dalam PK didukung dengan aksi-aksi yang selaras untuk mencapai kinerja tersebut;
- 5) Melakukan identifikasi dan pemetaan pada *cascading* kinerja yang dimiliki untuk melihat adanya potensi *crosscutting* kinerja dengan tugas dan fungsi dari PD lain yang memiliki keterkaitan dalam mencapai kinerja;
- 6) Menyempurnakan IKU dengan definisi operasional dan formulasi penghitungan serta sumber data yang relevan untuk setiap indikator kinerja;
- 7) Memaksimalkan teknologi informasi untuk melakukan pemantauan kinerja organisasi sampai ke individu secara berkala (bulanan/triwulanan);
- 8) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai alat pertimbangan dalam pemberian *reward* dan *punishment*, penentuan strategi, target kinerja ke depan, pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai;
- 9) Menginformasikan Laporan Kinerja baik dari level Pemda maupun PD dalam *website* sebagai bagian dari transparansi atas pelaporan kinerja kepada publik;
- 10) Meningkatkan kualitas laporan kinerja pemda maupun PD dengan memastikan keandalan dan validitas pengolahan data kinerja, serta menyajikan analisis

secara mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi ketercapaian/ tidak tercapainya kinerja organisasi beserta solusinya, membandingkan realisasi kinerja dengan tren realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya;

- 11) Memanfaatkan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja. Serta, menjadikan capaian kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan target kinerja mendatang;
- 12) Melakukan *monitoring* atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diberikan kepada seluruh PD, serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan;
- 13) Membuat kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal sehingga mampu mendorong peningkatan implementasi SAKIP 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 Kaur. 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 Kaur 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 Bengkulu;
4. Bupati Kaur.