

Nomor : B/1023/AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

6 Desember 2022

Yth. **Sekretaris Daerah Kabupaten Bima**

di

Woha

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Pemerintah Kabupaten Bima, 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 Bima. 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 Bima belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Bima menunjukkan nilai sebesar **63,86** dengan predikat **"B"**. Hal tersebut menunjukkan implementasi akuntabilitas kinerja **"Baik"**, yaitu implementasi AKIP 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:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,20
2.	Pengukuran Kinerja	30	17,70
3.	Pelaporan Kinerja	15	10,46
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,50
	Nilai Hasil Evaluasi	100	63,86
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		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 pemda maupun level organisasi perangkat daerah.

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

1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Kabupaten Bima telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD Tahun 2021 - 2026 yang selanjutnya dijabarkan dalam renstra dan perjanjian kinerja dan dokumen lainnya baik pada tingkat Perangkat Daerah (PD), dan telah disusun *cascading* di level Pemda dan PD

sebagai bentuk penjabaran kinerja dari perencanaan kinerja periode terbaru. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Perencanaan kinerja yang dimiliki belum sepenuhnya menetapkan sasaran strategis yang berorientasi *outcome* dan indikator kinerja yang dimiliki belum sepenuhnya SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) mengukur kondisi kinerja yang ditetapkan. sebagai contoh, Dinas Perindustrian dan Perdagangan memiliki sasaran strategis yang belum berorientasi *outcome*, yaitu “meningkatnya pengawasan terhadap usaha perdagangan” karena masih menggambarkan aktivitas yang dilakukan dan indikator kinerja belum sepenuhnya SMART “jumlah pengawasan terhadap komoditi tertentu”;
- Penjenjangan kinerja yang disusun belum mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework dan critical success factor (CSF)* atas pencapaian kinerja, sehingga penjenjangan kinerja tersebut belum memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan sebab akibat, serta belum menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi;
- Penetapan program dan kegiatan belum sepenuhnya berfokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga berpotensi menimbulkan inefisiensi dan inefektivitas.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kabupaten Bima dan unit kerjanya telah menyusun rencana aksi sebagai dasar untuk melakukan pengukuran kinerja. Pada sebagian kecil PD telah melakukan pengukuran secara berkala dalam periode triwulanan atas realisasi kinerja dan sudah melaporkannya ke dalam aplikasi *E-Sakip Reviu (ESR)*. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual dan belum secara berkala atas penerapan rencana aksi. Selain itu, belum terdapat mekanisme dan pedoman teknis atas pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
- 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;

- Pemerintah daerah telah melakukan pengukuran kinerja baik di tingkat PD dan individu pegawai, namun hasilnya belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*;

3) **Pelaporan Kinerja**

Pemerintah Kabupaten Bima telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 untuk tingkat Pemerintah Daerah dan laporan akuntabilitas kinerja untuk tingkat Perangkat Daerah (PD).

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

- Laporan kinerja pada level PD belum cukup menyampaikan informasi yang mendetail dan jelas tentang capaian kinerja, analisis efisiensi penggunaan sumber daya, strategi yang dilakukan kedepannya dalam memperbaiki dan meningkatkan capaian kinerja jika gagal atau tidak optimal;
- Data kinerja dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya, khususnya dalam penetapan target kinerja yang realistis. Karena target kinerja yang ditetapkan pada tahun berikutnya lebih rendah pencapaiannya daripada realisasi target kinerja tahun lalu.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Inspektorat Kabupaten Bima telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di Perangkat Daerah (PD) namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

- Belum menyusun pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai turunan dari Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Belum seluruh PD menindaklanjuti hasil evaluasi yang disampaikan oleh inspektorat;
- Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja output dan *outcome* pada level pusat dan PD.

4. Rekomendasi

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

- 1) 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;
- 2) Mereviu kembali penjenjangan kinerja yang dimiliki untuk dapat Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 dengan mempertimbangkan *logical framework dan critical success factor (CSF)* atas pencapaian kinerja sehingga tercipta hubungan sebab akibat antar level kinerja;
- 3) Mengidentifikasi kembali penetapan program dan kegiatan yang berdampak langsung mempengaruhi pencapaian sasaran strategis, sehingga akan tercipta tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien;
- 4) Menyusun pedoman teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja, serta membangun sistem berbasis aplikasi untuk dapat dilaksanakan secara terintegrasi. Setelah itu, melaksanakan pengukuran realisasi kinerja secara berkala dengan memanfaatkan rencana aksi yang telah disusun. Dan melaporkan hasil data kinerja tersebut sebagai reviu atas pencapaian kinerja;
- 5) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja yang ada untuk mengidentifikasi aktivitas dan anggaran yang berfokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga penggunaan sumberdaya yang dimiliki menjadi lebih efektif dan efisien dalam mencapai kinerja;
- 6) Memastikan pengukuran kinerja tingkat PD dan individu pegawai dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*;
- 7) Memperbaiki format laporan kinerja dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dan meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan memberikan informasi yang mendetail dan jelas terhadap pencapaian kinerja;
- 8) Mendorong pemanfaatan data kinerja pada laporan kinerja untuk perbaikan penetapan target kinerja tahun berikutnya sehingga perencanaan kinerja ke depan dapat menggambarkan adanya perbaikan/peningkatan kinerja;

- 9) Menyusun pedoman pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai turunan dari Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- 10) Melaksanakan evaluasi SAKIP internal serta memberikan rekomendasi yang spesifik atas pelaksanaan evaluasi tersebut. Kemudian, evaluator internal SAKIP memastikan tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan.
- 11) Memastikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal mampu mendorong timbulnya budaya kinerja di tingkat PD sehingga akan mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bima. 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 Bima dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama 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 Barat;
4. Bupati Bima.