

Nomor : B/ 440 /AA.05/2023
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

27 November 2023

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Ngada
di
Bajawa

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada **Pemerintah Kabupaten Ngada**, 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 Ngada**. Pelaksanaan evaluasi tahun 2023 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 dan pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja dibawahnya. Khusus pada tahun 2023, beberapa instansi pemerintah juga dipilih untuk dilakukan pendalaman atas upaya yang telah dilakukan serta hasil yang telah dicapai dalam penanggulangan kemiskinan.

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

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, **Pemerintah Kabupaten Ngada** telah menindaklanjuti **sebagian kecil** rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Telah mengunggah dokumen laporan kinerja dari sebagian besar perangkat daerah pada website esr.menpan.go.id;
- b. Telah menyajikan analisis faktor pendukung dan penghambat tercapainya kinerja pada laporan kinerja perangkat daerah;
- c. Evaluasi AKIP internal telah dilakukan pada sebagian besar perangkat daerah
- d. Telah menyusun pedoman evaluasi internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ngada.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja **Pemerintah Kabupaten Ngada** menunjukkan bahwa nilai sebesar **55,17** dengan predikat **“CC”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Cukup”**, yaitu **implementasi SAKIP sudah cukup baik, namun masih perlu banyak perbaikan khususnya pada unit kerja.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	18,90	18,79
b. Pengukuran Kinerja	30	13,65	13,50
c. Pelaporan Kinerja	15	9,83	10,12
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,53	12,76
Nilai Hasil Evaluasi	100	54,91	55,17
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	CC

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada **Pemerintah Kabupaten Ngada** tahun 2023 sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Masih ditemukan rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada perencanaan Pemerintah Kabupaten Ngada dan Perangkat Daerah yang belum memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable,*

Achievable, Relevant, and Time-bound) dan Cukup, berorientasi *outcome*, dan cukup untuk mengawal tujuan dan sasaran strategis;

- Kepemilikan kinerja masih belum terlihat pada Perangkat Daerah sehingga implementasi SAKIP masih pada tahap administrasi saja. Belum terlihat adanya keterlibatan pimpinan Perangkat Daerah dalam pengambilan keputusan strategis yang berhubungan dengan penetapan kinerja dan strategi yang diperlukan
- Penetapan target perencanaan pada PK 2023 belum memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya, sehingga masih ditemukan target kinerja yang *undervalue* dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya;
- Penjenjangan/cascading kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan logis/logical framework antar level kinerja, sehingga kinerja setiap unit kerja dan individu belum sepenuhnya dapat dipastikan mendorong tercapainya kinerja strategis lembaga.

2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Masih ditemukannya kesalahan pada formulasi perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU) tingkat Pemerintah daerah, dimana hal ini dapat mempengaruhi keandalan hasil perhitungan capaian kinerja Pemerintah Daerah;
- Belum sepenuhnya dokumen IKU di tingkat Perangkat Daerah menggambarkan kinerja utama yang seharusnya dicapai oleh Perangkat Daerah;
- Belum terlihat upaya monitoring realisasi kinerja dari rencana aksi yang sudah disusun. Hal ini terlihat pada dokumen pengukuran kinerja yang belum ada;
- Pengukuran dan pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual.

3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Laporan kinerja pusat dan pada sebagian unit/satuan kerja belum menyampaikan informasi analisa yang memadai, yaitu terkait dengan analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki dan analisis upaya-upaya perbaikan kinerja ke depan secara detail per pencapaian

kinerja yang dimiliki,. Selain itu dokumen laporan akuntabilitas kinerja belum menyajikan perbandingan data capaian kinerja tahun 2022 dengan target tahun akhir periode RPJMD/Renstra;

- Belum maksimalnya penggunaan informasi dalam laporan kinerja untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya, dimana dapat dilihat dari masih ada beberapa target kinerja pada tahun berjalan yang lebih rendah dari capaian kinerja tahun sebelumnya pada beberapa Perangkat Daerah.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari segi evaluasi akuntabilitas kinerja internal, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Pemahaman atas implementasi SAKIP belum merata dimiliki oleh setiap evaluator internal, sehingga berpengaruh terhadap ketajaman dalam melakukan evaluasi dan penyimpulan hasil penilaian yang belum sepenuhnya baik;
- Hasil evaluasi internal yang dituangkan dalam bentuk laporan hasil evaluasi belum memberikan temuan dan rekomendasi yang cukup dan menysasar secara langsung akar permasalahan yang dialami oleh Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan SAKIP;
- Belum terlihat upaya yang maksimal dalam melakukan monitoring secara berkala atas temuan dan rekomendasi yang diberikan kepada Perangkat Daerah dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) internal dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan;
- Belum ada kebijakan *reward dan punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal ini sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di Perangkat Daerah.

4. Rekomendasi

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

- 1) Melakukan reuiu kembali dokumen perencanaan pada level Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah 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*) dan cukup untuk mengawal tujuan

- dan sasaran strategis;
- 2) Menumbuhkan rasa kepemilikan kinerja pada setiap pimpinan dengan mendorong pelaksanaan dialog kinerja dalam bentuk diskusi atau tawar menawar rencana dan target kinerja yang akan diperjanjikan serta strategi yang akan dilakukannya, serta memberikan *reward and punishment* bagi pimpinan sesuai dengan komitmen dan keterlibatan aktif dalam meningkatkan kinerja;
 - 3) Memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya. Hal ini bertujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat memenuhi kriteria *relevant* dan *achievable* serta dapat menjadi saran dan masukan pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;
 - 4) Memastikan dalam melakukan penjabaran kinerja harus dimulai dengan menyusun pohon kinerja berdasarkan *logical framework* yang menggambarkan hubungan “sebab-akibat” dan berdasarkan *Critical Success Factor* (CSF) antar level kondisi kinerja yang dijabarkan sehingga dapat dipastikan pencapaian kinerja level bawah berpengaruh pada pencapaian kinerja level di atasnya;
 - 5) Mendorong pimpinan daerah maupun Perangkat Daerah untuk melakukan pemantauan capaian kinerja secara berkala (triwulan atau semester) khususnya capaian kinerja tingkat Perangkat Daerah, serta memberikan *feedback* pada sebagai kontrol dalam menjaga pencapaian kinerja tetap sesuai rencana kinerja;
 - 6) Melakukan reviu dan perbaikan atas IKU khususnya pada tingkat Pemerintah Daerah untuk memastikan tidak ada kesalahan dalam formulasi perhitungan IKU;
 - 7) Melakukan reviu dan perbaikan atas IKU khususnya pada tingkat Perangkat Daerah agar kinerja yang termuat pada dokumen IKU adalah kinerja utama masing-masing Perangkat Daerah;
 - 8) 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 di tingkat Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah;
 - 9) Meningkatkan kualitas laporan kinerja pada tingkat pusat dan unit/satuan kerja untuk dapat menyajikan informasi secara detail per pencapaian kinerja terkait dengan analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki dan analisa upaya-upaya perbaikan kinerja ke depan sehingga laporan kinerja dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan perencanaan kinerja

kedepan. Selain itu Memperbaiki kualitas dokumen laporan akuntabilitas kinerja level pusat dan unit kerja, diantaranya dengan menyajikan perbandingan data realisasi kinerja terhadap target kinerja akhir periode RPJMD/Renstra;

- 10) Memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya. Hal ini bertujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat memenuhi kriteria *relevant* dan *achievable* serta dapat menjadi saran dan masukan pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;
- 11) Meningkatkan kualitas evaluasi implementasi SAKIP internal diantaranya dengan memperluas/memperbanyak data/dokumen yang dievaluasi, mempertajam dan memperdalam analisis penilaian serta secara berkelanjutan, dan melakukan peningkatan kompetensi para evaluator sehingga diharapkan kesimpulan akhir atas hasil penilaian setiap Perangkat Daerah sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya;
- 12) Memperjelas dan memperinci catatan dan rekomendasi perbaikan yang terdapat di dalam LHE AKIP setiap Perangkat Daerah sehingga dapat diketahui dengan pasti titik-titik mana saja pada setiap komponen SAKIP yang memerlukan perbaikan, tidak hanya berkaitan dengan catatan/rekomendasi yang sifatnya pemenuhan, tetapi juga aspek kualitas/substansi dan aspek pemanfaatannya;
- 13) Mendorong pelaksanaan monitoring secara berkala rekomendasi yang diberikan kepada Perangkat Daerah melalui LHE internal guna memastikan bahwa tindak lanjut yang dilakukan dalam menjawab rekomendasi tersebut telah sesuai dengan yang diinginkan oleh evaluator internal;
- 14) Mendorong pemanfaatan hasil evaluasi internal sebagai bagian dari proses pemberian *reward and punishment* kepada Perangkat Daerah dalam mendorong percepatan implementasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Ngada.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan **Pemerintah Kabupaten Ngada**. 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 Ngada** 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 Nusa Tenggara Timur;
4. Bupati Ngada.