

Nomor : B/ 353 /AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Yth. **Sekretaris Daerah Kabupaten Lembata**
di

Lewoleba

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Kabupaten Lembata, 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 Lembata. 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 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 dan 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, apresiasi diberikan kepada Pemerintah Kabupaten Lembata karena telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan antara lain sebagai berikut:

- a. Melakukan reviu dan perbaikan PK untuk Kepala Daerah dan Perangkat Daerah (PD) utama sehingga kualitasnya lebih baik;
- b. Menyusun rencana aksi pada setiap PD sesuai dengan PK dengan target periodik per triwulan;
- c. Melakukan revisi dan penyempurnaan dokumen IKU dengan menyesuaikan formulasi sesuai perencanaan terbaru;
- d. Melakukan penyempurnaan pada LPPD pada bagian akuntabilitas kinerja disesuaikan dengan ketentuan di dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014;
- e. Melakukan reviu untuk LPPD dan laporan kinerja beberapa PD untuk memastikan kualitasnya optimal.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Lembata menunjukkan bahwa nilai sebesar **60,09** 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:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2023	2024
1.	Perencanaan Kinerja	30	16,72	18,39
2.	Pengukuran Kinerja	30	14,64	18,50
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,36	10,26
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	10,36	12,94
	Nilai Hasil Evaluasi	100	51,08	60,09
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	B

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

A. Perencanaan kinerja

Pada area perencanaan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Belum seluruh rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada perencanaan beberapa PD memenuhi kriteria yang berorientasi outcome dengan indikator kinerja yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan cukup, serta belum sepenuhnya menjawab isu strategis yang dihadapi. Implikasinya, manfaat program dan kegiatan yang ditetapkan belum berdampak langsung bagi masyarakat;
- 2) Belum menyusun pohon kinerja ataupun penjenjangan (*cascading*) kinerja dari level strategis hingga ke level operasional;
- 3) Penetapan target perencanaan pada PK 2024 Kepala Daerah dan PD belum memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya, sehingga masih ditemukan target kinerja yang lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya;
- 4) Rencana aksi yang telah disusun berdasarkan PK belum dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk mengetahui progres atau tingkat ketercapaian kinerja.

B. Pengukuran Kinerja

Pada area pengukuran kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Masih ditemukan definisi kinerja atau operasional kinerja yang belum sesuai untuk mengukur kinerja strategis sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai;
- 2) Belum ada pedoman atau SOP pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang diimplementasikan oleh seluruh PD;
- 3) Pengukuran dan pengumpulan data kinerja utama masih dilakukan secara manual tanpa dukungan media berbasis teknologi atau aplikasi, sehingga data kinerja belum sepenuhnya andal untuk mengukur dan menjadi informasi tingkat ketercapaian kinerja;
- 4) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada beberapa PD masih berorientasi pada penyerapan anggaran pada program, kegiatan dan sub kegiatan, belum sepenuhnya pada pencapaian kinerja utama dan strategis untuk dapat mengetahui tingkat ketercapaian dan kendala yang dihadapi.

C. Pelaporan Kinerja

Pada area pelaporan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Laporan akuntabilitas kinerja untuk PD belum dipublikasikan secara umum melalui *website* milik Pemerintah Kabupaten Lembata;
- 2) Laporan kinerja pada level PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai diantaranya tentang analisis yang menjelaskan faktor pendukung dan penghambat kinerja, strategi untuk menjaga kualitas kinerja yang tercapai dan meningkatkan kinerja yang belum tercapai, analisis efisiensi anggaran atas ketercapaian kinerja untuk setiap indikator kinerja yang ada;
- 3) Laporan kinerja yang disusun oleh PD masih memiliki format dan informasi pelaporan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal ini menunjukkan belum adanya standar atau pedoman pelaporan kinerja yang diimplementasikan secara merata pada PD.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pada area evaluasi akuntabilitas kinerja internal terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan evaluasi internal masih berupa *reviu* dan belum memiliki pedoman evaluasi internal sehingga belum berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- 2) Tindak lanjut setiap perangkat daerah atas hasil evaluasi internal (*reviu*) belum dilakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala serta belum dilaporkan di dalam e-SAKIP *reviu* (ESR), sehingga pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya diyakini mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat unit kerja yang dapat mempengaruhi capaian kinerja pemerintah daerah;
- 3) Hasil evaluasi internal (*reviu*) belum memberikan temuan dan rekomendasi yang cukup dan menyasar secara langsung akar permasalahan yang dialami oleh PD dalam mengimplementasikan SAKIP.

4. Rekomendasi

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

- a. Melakukan *reviu* 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*), dan cukup, sehingga dapat menjawab isu strategis yang dihadapi;

- b. Menyusun pohon kinerja sebagai dasar penjenjangan (*cascading*) kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga alur *logical framework* dapat menjadi panduan dalam menentukan strategi dan alternatif solusi mencapai kinerja yang lebih berdampak pada setiap jenjang jabatan;
- c. Memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya. Hal ini bertujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat memenuhi kriteria relevan dan logis untuk dicapai serta dapat menjadi saran dan masukan pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;
- d. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas rencana aksi yang telah disusun sesuai dengan target yang telah ditentukan untuk mengetahui progres dari pencapaian kinerja dan sebagai dasar menyusun strategi perbaikan pencapaian kinerja;
- e. Melakukan reviu terhadap IKU setiap PD untuk memastikan setiap definisi kinerja atau operasional kinerja telah sesuai untuk mengukur kinerja strategis sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai;
- f. Menyusun kebijakan pedoman atau SOP untuk mendukung pelaksanaan pengumpulan dan pengukuran data kinerja dan mengimplementasikannya secara merata pada seluruh PD;
- g. Mengembangkan media berbasis teknologi atau aplikasi untuk mengelola pengumpulan dan pengukuran kinerja, sehingga proses monitoring dan evaluasi berkala dapat terekam dengan baik dan menghasilkan data kinerja yang andal;
- h. Mendorong pelaksanaan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja secara berkala dan sistematis dengan berfokus tidak hanya pada anggaran, namun juga pada kinerja. Hal ini bertujuan sehingga ketercapaian kinerja dapat dipantau, dan menjaga konsistensi antara perencanaan, pengukuran, dan pencapaian kinerja;
- i. Memublikasikan laporan akuntabilitas kinerja PD secara berkala melalui *website* pemerintah daerah dan atau PPID sebagai bagian dari keterbukaan informasi publik;
- j. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan melakukan analisis yang lebih mendalam untuk dapat memberikan informasi atas capaian kinerja. Terutama pada analisis deskriptif untuk menjelaskan faktor pendukung dan penghambat kinerja, strategi untuk menjaga kualitas kinerja yang tercapai dan meningkatkan kinerja yang belum tercapai, mengukur efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, serta kondisi capaian dari Kabupaten/Kota lain dan

Provinsi, serta apabila memungkinkan dengan Nasional untuk kinerja yang sifatnya strategis;

- k. Menyusun dan mengimplementasikan pedoman penyusunan laporan kinerja untuk dapat digunakan oleh seluruh PD sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- l. Menyusun pedoman pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta melaksanakan proses evaluasi internal sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- m. Mendorong adanya pemantauan secara berkala atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP pada PD, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat PD dan akan berpengaruh juga pada level pemerintah daerah;
- n. Memastikan bahwa temuan dan rekomendasi yang diberikan saat evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar menggambarkan hal yang menjadi kekurangan dan memberikan solusi yang efektif yang perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas implementasi SAKIP di setiap PD.

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