

Nomor : B/ 431 /AA.05/2023  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

27 November 2023

Kepada  
**Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Sumba Barat**  
di  
**Waikabubak**

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada **Pemerintah Kabupaten Sumba Barat**, 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 Sumba Barat. 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.

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 Sumba Barat Pemerintah Kabupaten Flores Timur telah menindaklanjuti **sebagian kecil** rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Mengunggah dokumen perencanaan baik dari tingkat perencanaan jangka menengah (RPJMD dan Renstra) hingga perjanjian kinerja Bupati maupun kepada perangkat daerah pada aplikasi e-SAKIP Reviu;
- b. Menyusun Peraturan Bupati Sumba Barat Nomor 6 Tahun 2023 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumba Barat;
- c. Melakukan evaluasi AKIP internal secara menyeluruh kepada setiap perangkat daerah.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Sumba Barat menunjukkan bahwa nilai sebesar **52,17** dengan predikat **“CC”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Cukup”**, yaitu **implementasi SAKIP sudah cukup baik, namun masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya pada unit kerja.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	17,85	17,92
b. Pengukuran Kinerja	30	15,15	15,49
c. Pelaporan Kinerja	15	8,70	8,82
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	9,85	9,94
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>51,55</b>	<b>52,17</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>CC</b>	<b>CC</b>

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

### 1) Perencanaan kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Pada perencanaan kinerja tingkat kabupaten dan Perangkat Daerah (PD) belum sepenuhnya berorientasi outcome dan indikator kinerja yang tidak *Spesific, Measureable, Achievable, Relevance, Timebound* (SMART) dan cukup;

- Terdapat ketidakselarasan kinerja pada perencanaan jangka menengah (lima tahunan) dengan perencanaan jangka pendek (tahunan) yang mengakibatkan capaian kinerja yang dihasilkan belum tergambarkan dengan baik;
- Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023 pada beberapa PD belum lengkap sampai ke level terkecil. Hal ini menyebabkan belum dapat disimpulkan bagaimana penjabaran kinerja secara keseluruhan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi;
- Kepemilikan kinerja masih belum terlihat pada PD sehingga implementasi SAKIP masih pada tahap administrasi saja. Belum terlihat adanya keterlibatan pimpinan PD dalam pengambilan keputusan strategis yang berhubungan dengan penetapan kinerja dan strategi yang diperlukan.

## 2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Belum terdapat pedoman pengumpulan dan pengukuran data kinerja untuk digunakan sebagai acuan dalam melakukan proses pengukuran kinerja tingkat pemerintah maupun PD;
- Dalam pengukuran data kinerja, masih terdapat data kinerja yang belum sepenuhnya andal untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- Hasil pengukuran kinerja berjenjang yang telah dilakukan belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* sehingga belum sepenuhnya budaya kinerja terbentuk dengan baik;
- Salah satu rekomendasi yang belum ditindaklanjuti adalah melakukan pengukuran dan pengumpulan kinerja secara triwulanan karena saat ini masih dilakukan satu tahun sekali.

## 3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen laporan akuntabilitas kinerja belum menyajikan perbandingan data capaian kinerja tahun 2022 dengan target tahun akhir periode Renstra. Selain itu, laporan akuntabilitas kinerja juga belum menyampaikan informasi secara detail dan mendalam terkait analisis penyebab tercapai/tidaknyanya setiap indikator kinerja, serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;

- Kualitas pengungkapan informasi kinerja yang dituangkan dalam laporan kinerja masih terbatas sehingga belum menghasilkan umpan balik berupa perbaikan atas perencanaan kinerja dan strategi dalam pelaksanaannya;
- Laporan kinerja beberapa PD belum menyajikan informasi analisis capaian kinerja yang cukup sebagai bentuk akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya.

#### 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- Belum terdapat catatan dan rekomendasi perbaikan yang spesifik atas evaluasi AKIP kepada setiap PD yang dievaluasi. Rekomendasi yang diberikan masih bersifat umum sehingga evaluasi AKIP belum dapat menunjang perbaikan kualitas AKIP secara signifikan;
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja pada level pusat, hal ini ditunjukkan dari masih terdapat beberapa kinerja yang capaian target kinerjanya belum tercapai;
- Monitoring terhadap rencana tindak lanjut hasil evaluasi AKIP internal belum dilakukan secara intensif sehingga belum dapat dipastikan rekomendasi perbaikan telah ditindaklanjuti dengan baik oleh setiap PD.

#### 4. Rekomendasi

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

- 1) Mereviu kembali perencanaan kinerja secara menyeluruh untuk memastikan sasaran strategis berorientasi hasil (*outcome*) dengan indikator kinerja yang SMART dan cukup, sehingga dapat menjawab isu strategis yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Sumba Barat;
- 2) Memastikan sasaran kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan telah selaras dari perencanaan jangka menengah (lima tahunan) hingga perencanaan jangka pendek (tahunan), kemudian diformalkan sehingga mampu menggambarkan kinerja yang ingin dicapai;
- 3) Menyampaikan perjanjian kinerja sampai level terkecil untuk memastikan penjabaran kinerja yang mendukung pencapaian kinerja organisasi;

- 4) 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;
- 5) Menyusun pedoman pengukuran kinerja yang juga mencakup bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja sebagai salah satu proses awal dalam pengukuran kinerja. Pedoman yang nantinya disusun dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk memastikan seluruh PD telah melaksanakan pengukuran kinerja secara ideal;
- 6) Memastikan kembali pengukuran kinerja yang dilakukan disertai dengan data yang relevan atau menggambarkan kondisi yang ingin dicapai sehingga data kinerja yang dihasilkan dari pengukuran capaian kinerja dapat diandalkan;
- 7) Mendorong komitmen pimpinan dari seluruh unit/satuan kerja untuk memanfaatkan aplikasi sebagai sarana monitoring dan evaluasi secara efektif dengan secara aktif dan update menyampaikan pengukuran capaian kinerja, dan pimpinan memberikan *feedback* perbaikan sebagai bentuk *controlling* terhadap pencapaian kinerja yang dimiliki;
- 8) Mengoptimalkan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja berjenjang untuk dijadikan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* dan juga sebagai bukti tumbuhnya budaya kinerja yang baik;
- 9) Memperbaiki kualitas dokumen laporan akuntabilitas kinerja level pusat dan unit kerja, diantaranya dengan menyajikan perbandingan data realisasi kinerja terhadap target kinerja akhir periode Renstra;
- 10) Menyajikan analisis faktor pendorong dan penghambat tercapainya target kinerja serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya pada laporan kinerja secara lebih mendalam dan spesifik/rinci, sehingga dapat dijadikan dasar untuk merumuskan rencana tindak lanjut/solusi atas hambatan-hambatan yang dihadapi sebagai upaya untuk mencapai atau meningkatkan capaian target kinerja di tahun selanjutnya;
- 11) Meningkatkan kualitas laporan kinerja khususnya pada level PD dengan menyajikan informasi analisis capaian kinerja yang cukup sebagai bentuk akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya sehingga laporan kinerja dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan perencanaan kinerja ke depan;

- 12) Memperbaiki kualitas pelaksanaan evaluasi dengan memberikan catatan dan rekomendasi yang lebih spesifik kepada setiap PD dengan memberikan informasi konkrit poin perbaikan yang harus ditindaklanjuti yang kemudian dituangkan pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Internal;
- 13) Mendorong hasil evaluasi akuntabilitas kinerja untuk dapat memberikan gambaran langkah-langkah perbaikan nyata untuk meningkatkan pencapaian seluruh target kinerja;
- 14) Mendorong pelaksanaan monitoring secara berkala rekomendasi yang diberikan kepada PD melalui LHE internal guna memastikan bahwa tindak lanjut yang dilakukan dalam menjawab rekomendasi tersebut telah sesuai dengan yang diinginkan oleh evaluator internal.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumba Barat. 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 Sumba Barat 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 (sebagai laporan);
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Nusa Tenggara Timur;
4. Bupati Sumba Barat.