

Nomor : B/ 267 /AA.05/2023

27 November 2023

Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun
2023

Kepada

Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Pesawaran

di

Gedong Tataan

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada Pemerintah Kabupaten Pesawaran, 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 Pesawaran. 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, 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 Pesawaran telah menindaklanjuti sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan perbaikan penjenjangan kinerja/*cascading* kinerja dan pohon kinerja sesuai dengan tingkatannya di seluruh Perangkat Daerah (PD) dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Menyusun Perbaikan Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan menampilkan definisi operasional;
- c. Memperbaiki pelaporan kinerja dengan menyajikan data *benchmark* kinerja dengan rata-rata capaian kinerja atas indikator yang sama dan diukur baik di tingkat regional Provinsi Lampung maupun secara nasional;
- d. Memberikan catatan dan rekomendasi perbaikan yang lebih detail dalam Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal PD.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pesawaran menunjukkan bahwa nilai sebesar **63,38** 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	
			2022	2023
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,41	21,99
b.	Pengukuran Kinerja	30	18,49	18,88
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,38	9,57
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,80	12,94
Nilai Hasil Evaluasi		100	62,08	63,38
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	B

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

1) **Perencanaan kinerja**

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Masih terdapat sasaran strategis di level PD yang belum spesifik menjelaskan kondisi/kinerja yang ingin dicapai, contohnya pada Renstra Dinas Perpustakaan dan Arsip;
- b) Masih terdapat Indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria *specific, measurable, achievable, relevant, and time bound* (SMART) serta cukup untuk mengukur/menggambarkan ketercapaian sasaran kinerja baik di level Pemda maupun PD salah satu contohnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan;
- c) Belum melakukan identifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bentuk *sharing outcome* antar PD sebagai upaya untuk mempercepat tercapainya kinerja utama Pemda dan PD;
- d) Kepemilikan kinerja masih belum terlihat sepenuhnya 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:

- a) Belum ada kebijakan atau SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;
- b) Sistem pengukuran kinerja organisasi e-SAKIP Kabupaten Pesawaran hanya menghimpun dokumen perencanaan kinerja, dengan *update* terakhir pada tahun 2022, selain itu belum seluruh PD menyampaikan dokumen perencanaan dengan baik;
- c) Sistem pengukuran kinerja organisasi e-SAKIP belum sepenuhnya terintegrasi dengan pengukuran kinerja individu sehingga berpotensi terjadi ketidaksesuaian antara kinerja organisasi dengan kinerja individu pegawai;
- d) Hasil pengukuran kinerja berjenjang yang telah dilakukan belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* sehingga belum sepenuhnya membentuk budaya kinerja dengan baik.

3) **Pelaporan Kinerja**

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (Pemda) dan PD belum *diupload* dalam *website* kabupaten sebagai salah bentuk akuntabilitas kinerja kepada publik;
- b) Dokumen laporan akuntabilitas kinerja PD 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/tidaknya setiap indikator kinerja, serta analisis efisiensi

penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. Catatan ini ditemukan antara lain pada Laporan Kinerja Dinas Pariwisata dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- a) *Monitoring* atas temuan dan rekomendasi LHE AKIP Internal yang diberikan kepada PD belum dilakukan secara berkala;
- b) 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 reuiu dan perbaikan kinerja pada dokumen perencanaan level Pemda maupun PD untuk memastikan kejelasan substansi kinerja dan/atau kondisi yang ingin dicapai;
- 2) Melakukan reuiu dan perbaikan dokumen perencanaan setiap PD dengan memastikan bahwa tujuan dan sasaran strategis yang dikawal oleh setiap PD telah berorientasi hasil atau berdampak langsung kepada masyarakat (*result oriented*) dan memiliki kualitas indikator kinerja yang memenuhi kriteria yang **SMART** dan memenuhi unsur **cukup** untuk mengukur kinerja;
- 3) Melakukan identifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bentuk *sharing outcome* dalam upaya untuk mencapai suatu kinerja, khususnya kinerja Pemda dan PD yang memerlukan kontribusi dan dukungan dari PD lain agar kinerja tersebut dapat tercapai secara optimal;
- 4) Mendorong budaya kinerja melalui mekanisme implementasi manajemen kinerja yang dapat menumbuhkan rasa kepemilikan kinerja pada setiap pimpinan dengan mendorong pelaksanaan dialog kinerja atas kinerja yang akan diperjanjikan, strategi dan implementasinya, serta memberikan *reward and punishment* yang sesuai dengan karakteristik Pemerintah Kabupaten Pesawaran;
- 5) Menyusun dan menetapkan kebijakan atau SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;
- 6) Melakukan pemantauan atas aplikasi e-SAKIP sebagai bagian dari proses proses pengumpulan data dan pengukuran kinerja secara *real time* dan memastikan seluruh PD menyampaikan dokumen yang dibutuhkan;
- 7) Mengintegrasikan seluruh sistem pengukuran kinerja baik tingkat organisasi dan individu sehingga dapat memastikan substansi dan keselarasan antara

kinerja pegawai dalam mencapai kinerja organisasi;

- 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) Menginformasikan Laporan Kinerja baik dari level Pemda maupun PD dalam *website* kabupaten sebagai bagian dari transparansi atas pelaporan kinerja kepada publik;
- 10) Memperbaiki kualitas dokumen laporan akuntabilitas kinerja level Pemda dan PD, diantaranya dengan menyajikan perbandingan data realisasi kinerja terhadap target kinerja akhir periode Renstra. Selanjutnya, menyajikan analisis faktor pendorong dan penghambat tercapainya target kinerja serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya 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 pelaksanaan *monitoring* secara berkala rekomendasi yang diberikan kepada PD melalui LHE AKIP internal guna memastikan bahwa tindak lanjut yang dilakukan dalam menjawab rekomendasi tersebut telah sesuai dengan rekomendasi evaluator internal;
- 12) Menyusun kebijakan *reward and punishment* dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP internal ini sehingga dapat menjadi penyemangat setiap PD untuk mendorong peningkatan kualitas implementasi SAKIP.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran. 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 Pesawaran 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 Lampung;
4. Bupati Pesawaran.