

Nomor : B/ 102 /AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun
2024

3 September 2024

Kepada

Yth. **Sekretaris Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai**
di

Tuapejat

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai, 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 Kepulauan Mentawai. 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 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, 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 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, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Review terhadap rumusan tujuan/sasaran pada dokumen perencanaan Pemerintah Daerah (Pemda) dan Perangkat Daerah (PD) agar berorientasi hasil;
- b. Evaluasi capaian target kinerja 2023;
- c. Menyelenggarakan bimbingan teknis penyusunan laporan kinerja bagi PD.

Meskipun demikian, masih terdapat rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti, antara lain:

- a. Melakukan reviu dan perbaikan penjenjangan/*cascading* kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memerhatikan *logical framework* dan *Critical Success Factor* (CSF) dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan/ *cascading* kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;
- b. Menyempurnakan penyusunan laporan kinerja pada Pemda dan PD mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/ penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/ kegagalan pencapaian kinerja serta analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- c. Memanfaatkan aplikasi manajemen kinerja sebagai alat untuk monitoring pencapaian kinerja Bupati dan setiap PD sekaligus dapat diintegrasikan dengan sistem manajemen kinerja lainnya;
- d. Melakukan monitoring atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diberikan kepada seluruh PD dan melaporkannya kepada pimpinan tertinggi;
- e. Menyusun kebijakan *reward and punishment* dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP internal ini sehingga dapat menjadi penyemangat setiap PD untuk mendorong peningkatan kualitas implementasi SAKIP.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai menunjukkan bahwa nilai sebesar **65,80** dengan predikat **"B"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa 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:

| Komponen Yang Dinilai | Bobot | Nilai | |
|--------------------------------------------|------------|--------------|--------------|
| | | 2023 | 2024 |
| 1. Perencanaan Kinerja | 30 | 24.11 | 24.27 |
| 2. Pengukuran Kinerja | 30 | 17.39 | 17.55 |
| 3. Pelaporan Kinerja | 15 | 9.16 | 9.35 |
| 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25 | 14.55 | 14.63 |
| Nilai Hasil Evaluasi | 100 | 65.21 | 65.80 |
| Tingkat Akuntabilitas Kinerja | | B | B |

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

1) Perencanaan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang telah dijabarkan dalam Rencana Strategis (Renstra), Perjanjian Kinerja (PK), dan dokumen lainnya baik pada tingkat PD dan unit kerja di bawahnya dengan kualitas yang cukup baik. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Terdapat PD yang belum menyampaikan PK Tahun 2024 secara berjenjang sehingga belum dapat dilihat bagaimana proses penjenjangan kinerjanya, contohnya pada Dinas Kesehatan;
- b. Terdapat rumusan sasaran dan indikator kinerja yang belum bersifat *outcome* sesuai dengan levelnya, contohnya dalam PK Kepala Dinas Kesehatan dengan sasaran strategis "Indeks pelaksanaan SPM bidang kesehatan" dengan target "Indeks kepuasan masyarakat", "Pelaksanaan SPM 12 indikator" dan "Tata kelola pelayanan dan penunjang";
- c. Terdapat indikator kinerja yang masih belum memenuhi kriteria spesifik, terukur/*measurable*, relevan dan cukup. Contohnya dalam PK Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu dengan sasaran strategis "Meningkatnya kepuasan masyarakat" dengan indikator "Rata-rata lama pengurusan izin" dan PK Kepala Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil dengan sasaran “Meningkatnya kualitas database kependudukan” yang diukur dengan indikator “Nilai LAKIP”, “Jumlah inovasi yang diterapkan” dan “Persentase capaian kinerja perangkat daerah” ;

- d. Pohon kinerja pada level PD masih dikaitkan dengan hierarki dan struktur organisasi, sehingga belum secara spesifik mengidentifikasi CSF pada *issue*/permasalahan yang dihadapi;
- e. *Crosscutting* yang disusun belum menjelaskan informasi mengenai hubungan kinerja, strategi, kebijakan dan aktivitas bidang tugas dan fungsi lain yang berkaitan antar PD.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai dan sebagian unit kerjanya telah menyampaikan rencana aksi melalui esr.menpan serta melakukan *monitoring* dan evaluasi atas rencana aksi tersebut guna memantau apakah capaian dari target yang ditetapkan masih *on the track*. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Terdapat dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum dilengkapi dengan penjelasan pada seluruh indikator kerjanya. Contohnya pada Inspektorat, dan Dinas Komunikasi dan Informatika;
- b. Penetapan rencana aksi yang disusun pada Inspektorat belum sepenuhnya menjabarkan kegiatan-kegiatan atau aksi-aksi yang selaras untuk pencapaian kinerja utama yang telah ditetapkan pada PK;
- c. Seluruh PD belum menyampaikan *monitoring* dan evaluasi triwulanan atas realisasi dari rencana aksi PD tahun 2024;
- d. Aplikasi E-SAKIP masih dalam proses pembuatan, sehingga pengelolaan dan pemantauan kinerja masih dilakukan secara manual;
- e. Pemerintah daerah telah melakukan pengukuran kinerja, namun hasilnya belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2023 baik tingkat pemda maupun tingkat PD. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Laporan kinerja tingkat Bupati maupun PD belum dipublikasikan secara umum melalui *website* resmi;

- b. Masih terdapat laporan kinerja PD yang belum menjawab target yang diperjanjikan pada PK, contohnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan KB;
- c. Laporan kinerja PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai diantaranya tentang analisis capaian kinerja, berupa faktor keberhasilan atau kegagalan Hal tersebut terlihat pada laporan Dinas Komunikasi dan Informatika;
- d. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan pada target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup, seperti pada Laporan Kinerja Bupati yaitu pada indikator “tingkat inflasi” dan “tingkat pengangguran terbuka”.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Inspektorat Kabupaten Kepulauan Mentawai telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada seluruh PD yang dilakukan sesuai dengan pedoman yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

- a. Laporan hasil evaluasi belum menggambarkan kondisi yang sebenarnya, Contohnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan KB dengan nilai dan predikat yang tinggi tetapi masih banyak catatan dan belum memenuhi *minimum requirement*;
- b. Laporan hasil evaluasi belum menyajikan rekomendasi yang cukup untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap PD;
- c. Tindak lanjut atas evaluasi internal belum dilengkapi dengan rencana aksi dan target penyelesaian, serta belum dilakukan *monitoring* atas penyelesaiannya;
- d. Belum memiliki kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP yang 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) Menyampaikan dokumen perencanaan PD secara lengkap dan terbaru dari

level tertinggi sampai terkecil melalui esr.menpan.go.id untuk memastikan kualitas penjabaran kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Pemda;

- 2) Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil, sesuai dengan mandat organisasinya, dan menjawab isu-isu strategis yang harus diselesaikan;
- 3) Menyempurnakan indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan cukup untuk mengukur sasaran strategisnya;
- 4) Melakukan reviu dan perbaikan penjenjangan kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memperhatikan *logical framework* dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran pemda. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar dalam menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;
- 5) Menyusun *crosscutting* yang menjelaskan informasi mengenai hubungan kinerja, strategi, kebijakan dan aktivitas bidang tugas dan fungsi lain yang berkaitan antar PD;
- 6) Menyempurnakan indikator kinerja agar lebih relevan dengan tujuan dan sasaran, serta memastikan sumber data dan formulasi perhitungannya sehingga komponen kunci yang mempengaruhi keberhasilan dapat dipahami serta dipastikan validitasnya;
- 7) Mereviu kembali rencana aksi PD dengan memastikan seluruh kinerja yang ditetapkan dalam PK didukung dengan kegiatan-kegiatan/ aksi-aksi yang selaras untuk mencapai kinerja tersebut;
- 8) Melakukan *monitoring* dan evaluasi realisasi kinerja beserta rencana aksinya baik tingkat Pemda dan PD;
- 9) Mengoptimalkan aplikasi manajemen kinerja Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai sebagai alat untuk *monitoring* pencapaian kinerja Bupati dan PD, sekaligus dapat diintegrasikan dengan sistem manajemen kinerja lainnya;
- 10) Menerapkan kebijakan *reward and punishment* dengan memperhitungkan capaian kinerja organisasi dengan kinerja masing-masing individu;
- 11) Menginformasikan laporan kinerja baik dari level Pemda maupun PD dalam *website* kabupaten sebagai bagian dari transparansi atas pelaporan kinerja kepada publik;
- 12) Meningkatkan kualitas laporan kinerja Pemda maupun PD dengan menyajikan analisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi ketercapaian/ tidak tercapainya kinerja organisasi beserta solusinya;
- 13) Memanfaatkan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja. Serta, menjadikan

capaian kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan target kinerja mendatang;

- 14) Meningkatkan kapasitas evaluator dalam melaksanakan evaluasi internal agar mampu menggunakan instrumen evaluasi secara maksimal, menerapkan *professional judgement* secara tepat, memberikan simpulan hasil evaluasi yang menggambarkan kondisi *real* penerapan SAKIP setiap PD sehingga rekomendasinya dapat memacu perbaikan akuntabilitas kinerja PD;
- 15) Melakukan *monitoring* atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diberikan kepada seluruh PD, serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan;
- 16) Membuat kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal sehingga mampu mendorong peningkatan implementasi SAKIP di level PD.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai. 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 Kepulauan Mentawai 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 Sumatera Barat;
4. Pj. Bupati Kepulauan Mentawai.