

**KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA**

JALAN JENDERAL SUDIRMAN KAV 69, JAKARTA 12190

TELEPON (021) 7398381 - 7398382, FAKSIMILE (021) 7398323, SITUS <http://www.menpan.go.id>

Nomor : B/1217/AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

6 Desember 2022

Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
di
Benteng

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Kabupaten Kepulauan Selayar 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 Kabupaten Kepulauan Selayar. Pelaksanaan evaluasi tahun 2022 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 sejauh mana 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, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level pemerintah daerah maupun organisasi perangkat daerah.

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 Selayar belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun 2021.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan nilai **60,49** 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:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	18,83
2.	Pengukuran Kinerja	30	17,03
3.	Pelaporan Kinerja	15	10,03
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	14,60
	Nilai Hasil Evaluasi	100	60,49
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

Hasil evaluasi tahun 2022 **“tidak diperbandingkan”** dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level pemda maupun level organisasi perangkat daerah.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2022 sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

Kabupaten Kepulauan Selayar telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD yang selanjutnya dijabarkan dalam renstra dan perjanjian kinerja serta dokumen lainnya. Penyusunan dokumen perencanaan kinerja tersebut berdasarkan prioritas daerah yang kemudian diselaraskan dengan renstra PD. Rumusan tujuan/sasaran pada RPJMD dan sebagian besar renstra PD sudah berorientasi hasil. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan untuk dalam perencanaan kinerja diantaranya:

- Pohon Kinerja/*logical framework* yang telah disusun oleh pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar belum sepenuhnya berpedoman pada Permenpan RB no 89 tahun 2021;
- Indikator kinerja pada PD belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART (*specific, measurable, achievable, relevant dan timebound*). Sebagai contoh pada indikator Dinas Perhubungan “Persentase Kontribusi Sektor Industri Pengelolaan, Transportasi dan Perdagangan terhadap PDRB”, tidak cukup dan tidak relevan untuk mengukur sasaran “Terwujudnya Kelancaran, Keamanan, dan Keselamatan bagi Pengguna Jalan dan Meningkatnya Transportasi Antar Wilayah”;
- Masih terdapat Indikator kinerja utama (IKU) pada sebagian PD yang belum terdapat formulasi perhitungan atau sumber data. Sebagai contoh pada IKU Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, dan Dinas Sosial;
- Pada perencanaan level PD terdapat kondisi kinerja yang lebih tepat apabila diturunkan pada level di bawahnya. Sebagai contoh indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Dinas Sosial masih terdapat indikator yang bersifat administratif seperti “jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah, penyusunan rencana kerja anggaran” yang lebih tepat apabila menjadi indikator kinerja level di bawah kepala dinas.

2) Pengukuran Kinerja

Kabupaten Kepulauan Selayar dan unit kerjanya telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja, dan rencana aksinya kepada seluruh perangkat daerah. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja tersebut telah dilakukan rapat evaluasi rutin untuk membahas evaluasi kinerja dan realisasi anggaran. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja diantaranya:

- Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja belum seluruhnya dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja. Hal tersebut terlihat pada dokumen monitoring rencana aksi tidak dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja tetapi hanya terbatas pada realisasi saja;
- Pemerintah daerah telah melakukan pengukuran kinerja, namun hasilnya belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

3) Pelaporan Kinerja

Kabupaten Kepulauan Selayar telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 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 diantaranya sebagai berikut:

- Laporan kinerja pada level PD belum seluruhnya menyampaikan informasi yang memadai tentang analisis faktor pengungkit capaian kinerja, namun baru sebatas pada pelaksanaan kegiatan pendukung capaian dan penyerapan anggaran. Laporan kinerja pada level PD belum seluruhnya memberikan informasi perbaikan untuk perencanaan atau pelaksanaan tahun berikutnya. Contoh terlihat pada laporan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik & Persandian.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Kabupaten Kepulauan Selayar telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh PD. Untuk mendukung pelaksanaan evaluasi tersebut telah disusun Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar melalui Surat Tugas Inspektorat dan telah disusun pedoman evaluasi SAKIP. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu perhatian dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal diantaranya:

- Laporan hasil evaluasi internal belum memberikan rekomendasi yang cukup untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap Perangkat Daerah. Hal tersebut terlihat dari laporan hasil evaluasi internal yang masih fokus pada penyerapan anggaran dan realisasi kinerja, dan belum mencakup implementasi AKIP secara menyeluruh.

4. Rekomendasi

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

1. Mereviu kembali pohon kinerja/ *logical framework* yang telah disusun dengan mengacu pada Permenpan RB No 89 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Melakukan reviu terhadap dokumen perencanaan agar sasaran lebih berorientasi hasil dan indikator kinerja yang digunakan telah memenuhi kriteria SMART (*specific, measurable, achievable, relevant dan timebound*) dan cukup baik level Pemda maupun PD;
3. Menyempurnakan IKU pada sebagian PD dengan menambahkan formulasi perhitungan dan sumber data yang akan digunakan dalam menghitung indikator kinerja, dan memastikan formulasi perhitungan yang digunakan telah sesuai untuk menggambarkan indikator kinerja;
4. Mengoptimalkan aplikasi pengukuran kinerja secara organisasi untuk

memudahkan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara organisasi maupun unit kerja;

5. Melakukan pengukuran dan pengumpulan data kinerja menggunakan rencana aksi secara berkala, dan meningkatkan kualitasnya dengan melengkapi informasi analisis pencapaian kinerja, dan memanfaatkan hasil analisis tersebut dalam perbaikan pelaksanaan program kegiatan pendukung kinerja tahun berikutnya;
6. Meningkatkan kesetaraan kualitas laporan kinerja seluruh PD dengan informasi yang memadai tentang analisis faktor pengungkit capaian kinerja dan rekomendasi perbaikan (langkah kerja/target) yang spesifik untuk perencanaan tahun berikutnya;
7. Menyusun pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang berpedoman dengan PermenPANRB No. 88 Tahun 2021, selanjutnya meningkatkan kualitas evaluasi internal atas implementasi manajemen kinerja, sehingga dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi yang spesifik dan signifikan untuk mendorong perbaikan implementasi SAKIP.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Kami mengharapkan agar Saudara dan seluruh jajaran dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, dan pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Kabupaten Kepulauan Selayar serta 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;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Sulawesi Selatan;
4. Bupati Kepulauan Selayar.