

Nomor : B/ 396 /AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Yth. **Sekretaris Daerah Kabupaten Gunung Mas**
di

Kuala Kurun

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

- a. Melakukan reviu seluruh dokumen perencanaan dan pembinaan untuk meningkatkan pemahaman SDM yang membidangi SAKIP pada seluruh perangkat daerah (PD);
- b. Menyusun RPD 2025-2026 beserta dengan draf pohon kinerja yang akan menjadi dasar penjenjangan kinerja;
- c. Menyusun Rencana Aksi pada setiap PD sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja;
- d. Melakukan pembinaan internal untuk meningkatkan kualitas pada LPPD dan laporan kinerja PD;

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Gunung Mas menunjukkan bahwa nilai sebesar **61,68** 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	22,76	22,70
2.	Pengukuran Kinerja	30	15,41	15,28
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,99	9,89
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,98	13,81
	Nilai Hasil Evaluasi	100	62,14	61,68
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

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

A. Perencanaan kinerja

Pada area perencanaan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Penjenjangan/*cascading* kinerja yang telah disusun belum mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor* (CSF) atas pencapaian kinerja. Hal ini menyebabkan penjenjangan kinerja tersebut belum memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan sebab akibat, serta belum menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi dan isu strategis;
- 2) 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;
- 3) Dokumen perencanaan kinerja yang disusun mulai dari jangka menengah hingga jangka pendek yang utamanya meliputi Renstra, IKU dan PK tidak selaras dikarenakan kurangnya kolaborasi dari internal pemerintah daerah untuk penyusunan dokumen perencanaan;
- 4) 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.

B. Pengukuran Kinerja

Pada area pengukuran kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja organisasi masih dilakukan secara manual, sehingga menyebabkan data kinerja belum sepenuhnya berkualitas dan akurat dalam mengukur kinerja;
- 2) Belum ada kebijakan atau SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;
- 3) Masih ditemukan definisi kinerja atau operasional kinerja yang belum sesuai untuk mengukur kinerja strategis sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai;
- 4) Penyusunan rencana aksi berdasarkan dengan perjanjian kinerja belum seluruhnya berkualitas baik. Hal ini dikarenakan rencana aksi yang disusun belum dilakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk mengetahui progres dari pencapaian kinerja sebagai dasar menyusun strategi perbaikan pencapaian kinerja.

C. Pelaporan Kinerja

Pada area pelaporan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Laporan akuntabilitas kinerja dan atau LPPD belum dipublikasikan secara umum melalui *website* milik Pemerintah Kabupaten Gunung Mas;
- 2) Laporan akuntabilitas kinerja belum seluruhnya 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. Hal ini karena sebagian besar laporan kinerja belum memuat informasi seperti analisis perbandingan realisasi-target (tahun berjalan, tahun sebelumnya, dan jangka menengah), analisis ketercapaian kinerja, faktor penghambat kegagalan dan pendukung keberhasilan serta solusi yang ke depannya akan dilakukan, analisis efisiensi penggunaan sumber daya, dan analisis program atau kegiatan yang mendukung kinerja terkait untuk setiap indikator kinerja strategis.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- 1) Masih terdapat beberapa PD yang belum menindaklanjuti hasil evaluasi internal melalui penyusunan rencana tindak lanjut sebagai pedoman perbaikan kualitas SAKIP sesuai dengan temuan dan rekomendasi yang diberikan;
- 2) Tindak lanjut setiap perangkat daerah atas temuan dan rekomendasi hasil evaluasi internal 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 memengaruhi capaian kinerja pemerintah daerah;
- 3) Hasil evaluasi internal yang dituangkan dalam bentuk laporan hasil evaluasi 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 dan perbaikan untuk memastikan kualitas *casscading* (penjenjangan) kinerja dari level tertinggi hingga terendah dapat berorientasi

outcome (hasil) sesuai dengan levelnya dengan memerhatikan *logical framework* dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sehingga program dan kegiatan yang disusun dapat efektif dan efisien;

- b. Melakukan reviu dokumen perencanaan pada setiap level organisasi dengan memerhatikan 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 dan berimplikasi pada manfaat program dan kegiatan yang ditetapkan dapat berdampak langsung bagi masyarakat;
- c. Melakukan reviu pada seluruh dokumen perencanaan meliputi Renstra, IKU, dan PK untuk memastikan setiap dokumen perencanaan yang ada selaras dan saling terhubung satu dengan yang lain, sehingga kinerja utama yang ingin dicapai dapat terpetakan dengan baik
- d. Memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya. Hal ini bertujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat memenuhi kriteria *relevant* dan *achievable* serta dapat menjadi saran dan masukan pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;
- e. Mengembangkan aplikasi pengelolaan manajemen kinerja untuk digunakan oleh seluruh PD dalam melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja berkala, sehingga data kinerja lebih berkualitas dan akurat. Selanjutnya memanfaatkan informasi yang tersedia dalam aplikasi tersebut untuk menginformasikan progres dan capaian kinerja pada publik;
- f. Menyusun dan menetapkan kebijakan atau SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang dapat diandalkan;
- g. Melakukan reviu terhadap seluruh dokumen IKU untuk memastikan setiap definisi kinerja atau operasional kinerja telah sesuai untuk mengukur kinerja strategis sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai;
- h. Melakukan pemantauan 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;
- i. Memublikasikan LPPD Pemerintah Kabupaten Gunung Mas dan laporan akuntabilitas kinerja seluruh 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 dan sesuai dengan Peraturan Menteri PAN-RB No. 53 Tahun 2014, sehingga analisis kinerja yang disampaikan dapat lebih informatif dan akurat dalam menggambarkan pencapaian kinerja untuk setiap sasaran strategis dan indikator kinerja terkait;
- k. Mendorong seluruh PD untuk menindaklanjuti hasil evaluasi internal dengan menyusun rencana tindak lanjut perbaikan berdasarkan temuan dan rekomendasi yang telah diberikan;
- l. Mendorong adanya pemantauan secara berkala atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP pada PD, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat PD dan akan berpengaruh juga pada level pemerintah daerah;
- m. 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 Gunung Mas. 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 Gunung Mas 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 Kalimantan Tengah;
- 4. Pj. Bupati Gunung Mas.