

Nomor : B/933/AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun
2022

6 Desember 2022

Yth. **Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan**
di
Manna

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Kabupaten Bengkulu Selatan, 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 Kabupaten Bengkulu Selatan. 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 perangkat daerah (PD).

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, bahwa Kabupaten Bengkulu Selatan telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Sedang melakukan penyusunan Peraturan Bupati tentang Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Evaluasi Kinerja;
- b. Monitoring dan evaluasi kinerja dilakukan setiap triwulan untuk memastikan rencana aksi telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan;
- c. Perbaikan pada penjenjangan kinerja hingga level eselon IV pada setiap Perangkat Daerah (PD);
- d. Melaksanakan evaluasi AKIP terhadap seluruh PD.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kabupaten Bengkulu Selatan menunjukkan bahwa nilai sebesar **61,11** dengan predikat "**B**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**baik**", yaitu **implementasi AKIP sudah baik pada pemerintah 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	21,19
2.	Pengukuran Kinerja	30	15,08
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,19
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,65
	Nilai Hasil Evaluasi	100	61,11
	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 perangkat daerah.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kabupaten Bengkulu Selatan tahun 2022 sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

Kabupaten Bengkulu Selatan telah menyusun dokumen perencanaan kinerja

yang mencakup RPJMD yang selanjutnya dijabarkan dalam renstra dan perjanjian kinerja (PK) serta dokumen lainnya baik pada tingkat Pemda maupun pada tingkat perangkat daerah (PD). Kinerja yang tertuang dalam dokumen perencanaan secara umum telah menjawab isu strategis yang ada di Kabupaten Bengkulu Selatan. Rumusan kinerja Pemda yang tertuang dalam tujuan dan sasaran dan indikator kinerja secara umum telah berorientasi hasil, hal ini merupakan dampak dari perbaikan sistem manajemen kinerja yang ditunjukkan pada meningkatnya komitmen kepala daerah bersama dengan kepala PD dalam memperbaiki kualitas perencanaan kinerja.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Terdapat sasaran strategis dan indikator kinerja yang tidak tepat pada level PD, contohnya sebagai berikut:
 - Sasaran “Meningkatnya nilai kinerja pelayanan investasi dan penanaman modal” dengan indikator “Jumlah nilai kinerja investasi dan penanaman modal” pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 - Sasaran “Meningkatnya perlindungan sosial bagi seluruh masyarakat” pada Dinas Sosial dengan indikator “Persentase PMKS yang memperoleh manfaat, tercakup program perlindungan dan jaminan sosial”;
- Penjenjangan kinerja terutama dari level kepala PD ke level di bawahnya belum mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor* 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 yang dihadapi, seperti pada penjenjangan kinerja yang telah disusun di Dinas Sosial.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan melakukan pengukuran secara berkala atas rencana aksi yang telah disusun oleh seluruh PD.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Pedoman teknis pengukuran kinerja dan mekanisme pengumpulan data kinerja belum diformalkan dan belum diimplementasikan;
- Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) yang disusun oleh PD belum

menyajikan definisi operasional beserta formulasi perhitungan untuk menjelaskan cara mengukur keberhasilan indikator kinerja;

- Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi;
- Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan belum memiliki aplikasi pengukuran kinerja individu dan hasil pengukuran kinerja individu belum dijadikan dasar sebagai pemberian *reward* dan *punishment*;

3) **Pelaporan Kinerja**

Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021, baik tingkat Pemda maupun PD. Laporan Kinerja Pemda dan PD telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Laporan kinerja pada Pemda belum menyajikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- Laporan kinerja pada sebagian besar PD belum memberikan analisis yang memadai atas hambatan dan strategi dalam pelaksanaan kinerja, faktor pendorong maupun penghambat keberhasilan capaian kinerja, perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya, serta strategi perbaikan untuk tahun berikutnya;
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan pada target kinerja yang stagnan atau lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup seperti pada indikator “Nilai skor PPH konsumsi” di Dinas Ketahanan Pangan.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan telah menyusun pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Selain itu, Inspektorat Kabupaten Bengkulu Selatan juga telah melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh PD. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tersebut menunjukkan bahwa seluruh PD mendapatkan nilai minimal baik.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

- Pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum diformalkan dan belum diimplementasikan;
- Laporan hasil evaluasi belum sepenuhnya memberikan rekomendasi yang

mendalam untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap PD;

- PD belum seluruhnya menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya digunakan sebagai pemberian *reward* dan *punishment*;

4. Rekomendasi

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

- 1) Menyelesaikan penyusunan pedoman teknis perencanaan, pengukuran kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, selanjutnya mengimplementasikan pedoman teknis tersebut untuk peningkatan manajemen kinerja;
- 2) Menyempurnakan indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan cukup untuk mengukur sasaran strategisnya;
- 3) Memastikan penjenjangan kinerja, terutama dari level kepala PD ke level di bawahnya, telah disusun dan memperhatikan *logical framework* dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;
- 4) Menyusun IKU PD yang dilengkapi formulasi perhitungan dan definisi operasional serta menjadikan IKU tersebut sebagai dasar penyusunan perencanaan kinerja;
- 5) Memaksimalkan penggunaan teknologi informasi sebagai media untuk pengumpulan data kinerja dan evaluasi capaian kinerja secara berkala dan sistematis sehingga ketercapaian kinerja dapat selalu dipantau;
- 6) Menerapkan kebijakan *reward* dan *punishment* dengan memperhitungkan capaian kinerja organisasi dan kinerja masing-masing individu serta hasil evaluasi SAKIP internal;
- 7) Meningkatkan kualitas laporan kinerja Pemerintah Daerah dan PD mengacu pada Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 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;

- 8) Menjadikan laporan kinerja sebagai bahan evaluasi dalam perbaikan dokumen perencanaan selanjutnya;
- 9) Memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan. 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 Bengkulu Selatan 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;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Bengkulu;
4. Bupati Bengkulu Selatan.