

Nomor : B/ 480 /AA.05/2023 27 November 2023
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Barito Timur
di
Tamiang Layang

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada **Pemerintah Kabupaten Barito Timur**, 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 Barito Timur. 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 dan pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja dibawahnya. Khusus pada tahun 2023, beberapa instansi pemerintah juga dipilih untuk dilakukan pendalaman atas upaya yang telah dilakukan serta hasil yang telah dicapai dalam penanggulangan kemiskinan.

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 Barito Timur telah menindaklanjuti **sebagian besar** rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan reviu dan perbaikan dokumen perencanaan kinerja pemerintah daerah dan Perangkat Daerah (PD);
- b. Melakukan perbaikan dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU);
- c. Menyusun pohon kinerja tingkat pemerintah daerah dan PD;
- d. Menyusun pedoman evaluasi AKIP Internal melalui Surat Keputusan Bupati Nomor 12.a tahun 2023 dan Surat Keputusan Inspektor Nomor 05.a tahun 2023;
- e. Melakukan evaluasi internal kepada sebagian PD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Barito Timur menunjukkan bahwa nilai sebesar **57,96** dengan predikat “**CC**”. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Cukup”**, yaitu implementasi SAKIP sudah cukup baik, namun masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya pada unit kerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	18,34	20,29
b. Pengukuran Kinerja	30	13,58	15,80
c. Pelaporan Kinerja	15	9,60	10,04
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	9,95	11,83
Nilai Hasil Evaluasi	100	51,47	57,96
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	CC

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

1) Perencanaan kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Masih terdapat rumusan tujuan dan sasaran strategis tingkat pemerintah daerah dan PD yang belum berorientasi *outcome/hasil* berdasarkan tingkat jabatan yang mengampunya;
- Masih terdapat narasi kinerja/sasaran strategis pada tingkat pemerintah daerah maupun PD yang belum spesifik menjelaskan kondisi yang ingin diwujudkan. Sebagai informasi tambahan, pada *draft RPD 2024-2026* juga ditemukan narasi sasaran strategis yang belum spesifik dan fokus dalam satu permasalahan;
- Masih terdapat indikator kinerja yang belum bersifat SMART (*specific, measurable, achievable, relevant, dan time-bound*) pada dokumen perencanaan tingkat pemerintah daerah maupun PD dalam mengukur kinerja yang ingin diwujudkan;
- Masih terdapat beberapa dokumen Renstra PD yang belum merumuskan indikator tujuan dalam rumusan perencanaan kinerja pada Renstra PD, sehingga belum dapat dipastikan ukuran ketercapaian kinerja jangka menengah. Sebagai informasi tambahan, pada *draft RPD 2024-2026* juga belum dilengkapi dengan indikator tujuan;
- Penetapan target pada dokumen perencanaan kinerja pemerintah daerah dan PD belum sepenuhnya baik. Masih terdapat penetapan target kinerja yang stagnan sampai akhir tahun masa dokumen perencanaan jangka menengah, target kinerja yang lebih rendah dari target Renstra, serta satuan target kinerja yang tidak relevan dengan ukuran indikator kinerja yang dirumuskan;
- Masih ditemukan ketidakselarasan kinerja sasaran strategis yang dituangkan pada dokumen Renstra PD dengan dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Dinas;
- Penyusunan pohon kinerja pada tingkat pemerintah daerah dan PD masih cenderung menghubungkan kinerja dengan komponen perencanaan dan hirarki struktur organisasi yang sudah ada, sehingga penjenjangan kinerja yang disusun belum dapat memenuhi prinsip logis penjenjangan kinerja dalam upaya mewujudkan kinerja utama organisasi. Masih terdapat beberapa PD yang belum melengkapi pohon kinerja dengan indikator kinerja untuk mengukur ketercapaian kinerjanya.

2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) tingkat pemerintah daerah dan PD belum cukup baik dalam menyajikan informasi rumus perhitungan, sumber data setiap indikator kinerja, serta definisi operasional yang cukup, sehingga belum dapat dipastikan substansi dan kesesuaian setiap indikator kinerja dalam menggambarkan sasaran strategisnya. Disamping itu, dokumen IKU yang disusun juga belum menjelaskan seluruh indikator kinerja yang ditetapkan;
- Masih terdapat beberapa PD yang belum memahami dengan baik indikator kinerja utama yang didasarkan pada setiap tugas dan fungsi utama yang dimandatkan. Hal ini dapat berdampak pada data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur dan mendukung capaian kinerja;
- Pelaksanaan pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala sebagai bentuk identifikasi inefektifitas dan inefisiensi pelaksanaan program kegiatan dalam upaya pencapaian target kinerja.

3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen laporan kinerja tahun 2022 pemerintah daerah dan PD belum menyajikan informasi analisis capaian kinerja yang memadai, diantaranya adalah tidak adanya informasi terkait perbandingan kinerja dengan standar nasional, analisis program/kegiatan, serta analisis efisiensi penggunaan sumberdaya;
- Laporan kinerja telah menyajikan informasi analisis atas ketidakcapaian kinerja terhadap target, namun penjelasan yang disajikan belum cukup dalam memberikan gambaran kendala dan hambatannya dengan jelas. Hal ini dapat berdampak pada pemanfaatan laporan kinerja untuk perencanaan dan strategi pencapaian kinerja tahun berikutnya menjadi kurang optimal, dikarenakan tidak jelasnya faktor atas tidak tercapainya kinerja tersebut;
- LPPD dan LAKIP PD tahun 2022 belum dipublikasikan dengan baik melalui website resmi pemerintah daerah, sehingga bentuk akuntabilitas atas informasi kinerja yang telah dilakukan belum berjalan dengan optimal.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- Inspektorat Daerah telah melaksanakan evaluasi AKIP Internal kepada sebagian besar PD dengan mengacu Peraturan Menteri PANRB 88 tahun 2021, namun laporan hasil evaluasi yang diberikan belum memberikan catatan dan rekomendasi yang spesifik atas kekurangan dari masing-masing PD. Hal ini ditunjukkan dengan catatan yang dituangkan belum menggambarkan kondisi dari implementasi SAKIP pada PD, serta rekomendasi yang diberikan belum didasarkan dengan catatan perbaikan yang telah disampaikan;
- Evaluasi AKIP Internal belum sepenuhnya berdampak pada perbaikan kualitas implementasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur. Hal ini menunjukkan bahwa monitoring terhadap tindak lanjut hasil evaluasi internal belum dilakukan secara intensif dan sistematik sehingga belum dapat mendorong perbaikan oleh setiap PD;
- Belum ada kebijakan reward and punishment atas hasil evaluasi AKIP internal sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di PD.

5) Akuntabilitas Kinerja Penanggulangan Kemiskinan

Evaluasi akuntabilitas terhadap upaya pengelolaan program kemiskinan pada Pemerintah Kabupaten Barito Timur dilakukan dengan 1). mendapatkan gambaran umum pelaksanaan program penanggulangan kemiskinan yang dilakukan melalui presentasi dan diskusi, serta 2). menganalisis efektivitas biaya (*cost-effectiveness analysis*) yang dilakukan dengan membandingkan data anggaran kemiskinan pada SIPD dengan data penurunan jumlah masyarakat miskin pada data regsosek BPS. Berdasarkan hasil evaluasi, didapat hal-hal sebagai berikut:

- Berdasarkan data SIPD, besaran alokasi belanja dengan *tagging* penanganan kemiskinan ekstrem pada Pemerintah Kabupaten Barito Timur adalah sebesar Rp 65.728.845.740 atau 5,65% dari total pos belanja APBD tahun 2023. Alokasi tersebut digunakan untuk membiayai 88 sub kegiatan;
- Belanja terbesar penanganan kemiskinan ekstrem dialokasikan pada sub kegiatan “*Rehabilitasi Sedang/Berat Sarana, Prasarana dan Utilitas Sekolah*” yaitu sebesar 17,01% dan terkecil adalah pada sub kegiatan “*Pemberian Layanan Data dan Pengaduan*” yang hanya 0,00456%;

- Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikeluarkan pada Maret 2023, tingkat kemiskinan Kabupaten Barito Timur adalah sebesar 5,11% atau turun 0,17% dibandingkan dengan tahun 2022;
- Hasil analisis tim evaluator masih menemukan banyaknya sub kegiatan yang tidak terkait langsung dengan kemiskinan ekstrem, serta alokasi anggaran pendukung (konsumsi rapat, biaya operasional, perjalanan dinas, dan lainnya) yang masih cukup besar.

4. Rekomendasi

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

- 1) Melakukan reviu perumusan tujuan dan sasaran strategis dokumen perencanaan kinerja RPD 2024-2026 dan Renstra PD 2024-2026 dengan memastikan kinerja yang dirumuskan telah berorientasi hasil/outcome dan sesuai dengan tingkat jabatan yang mengampunya;
- 2) Melakukan reviu terhadap narasi kinerja pada dokumen perencanaan kinerja RPD tahun 2024-2026 beserta Renstra PD 2024-2026 untuk memastikan kejelasan substansi kinerja dan kondisi hasil yang ingin dicapai pada periode berikutnya;
- 3) Melakukan reviu dan penyempurnaan kualitas indikator kinerja tingkat pemerintah daerah hingga ke seluruh PD untuk memastikan indikator kinerja yang dipilih memenuhi kriteria SMART dan cukup serta menggambarkan sasaran strategisnya;
- 4) Memastikan seluruh dokumen perencanaan meliputi RPD 2024-2026 dan Renstra PD telah dilengkapi dengan indikator tujuan untuk mengukur ketercapaian tujuan strategis yang ingin diwujudkan di akhir tahun masa dokumen perencanaan jangka menengah;
- 5) Menyempurnakan kualitas penetapan target kinerja dengan memastikan target yang progresif/meningkat setiap tahunnya dan menginterpretasikan sebuah kondisi baik yang ingin dicapai sesuai dengan setiap ukuran indikator kinerja yang digunakan;
- 6) Memastikan keselarasan setiap kinerja yang ditetapkan pada dokumen RPD 2024-2026 dan Renstra PD hingga ke level PK Kepala Dinas sehingga upaya pencapaian kinerja menjadi lebih konsisten dan jelas;
- 7) Melakukan penyusunan pohon kinerja dan cascading kinerja yang disusun berdasarkan RPD 2024-2026 beserta Renstra PD dengan memastikan pohon kinerja yang disusun telah memenuhi prinsip logis/logical framework yang

menggambarkan hubungan sebab akibat, menggambarkan *critical success factor* (CSF), serta dilengkapi dengan indikator yang cukup untuk mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ditetapkan sebagaimana mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja. Selanjutnya penyusunan atas pohon kinerja tersebut dijadikan dasar untuk menetapkan kinerja dalam setiap dokumen perencanaan kinerja;

- 8) Memastikan penyusunan seluruh dokumen IKU RPD 2024-2026 beserta Renstra PD telah memuat rumus perhitungan, sumber data yang sesuai, serta definisi operasional yang cukup sehingga informasi menjadi relevan dengan substansi seluruh indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan;
- 9) Mendorong seluruh PD untuk memahami setiap indikator kinerja utamanya berdasarkan Renstra PD 2024-2026 serta menuangkan dengan baik penjelasannya dalam dokumen IKU, sehingga data kinerja yang akan dikumpulkan menjadi lebih sesuai dan relevan;
- 10) Melaksanakan pengukuran kinerja secara berkala sebagai upaya untuk melakukan perbaikan kinerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mencapai target kinerja tahun berjalan;
- 11) Melakukan reviu dan perbaikan kualitas informasi pada dokumen laporan kinerja baik itu tingkat Pemerintah Daerah maupun PD mengacu pada Peraturan Menteri PANRB nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;
- 12) Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan melengkapi analisis atas ketidaktercapaian kinerja terhadap target berupa gambaran kendala dan hambatan yang jelas, sehingga dapat menjadi dasar perbaikan capaian kinerja tahun berikutnya. Kemudian memastikan bahwa rekomendasi perbaikan kinerja telah menjawab hambatan/kendala yang diterima, sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja tahun berikutnya yang lebih efektif dan efisien;
- 13) Mengunggah LPPD dan LAKIP PD ke dalam *website resmi* milik Pemerintah Kabupaten Barito Timur atau PD terkait sehingga hasil analisis capaian kinerja tahun berjalan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh para *stakeholder* dan masyarakat;

- 14) Memberikan catatan dan rekomendasi yang lebih spesifik kepada setiap PD dengan memberikan informasi konkrit poin perbaikan yang harus ditindaklanjuti yang kemudian dituangkan pada Laporan Hasil Evaluasi Internal PD;
- 15) Mendorong setiap PD menyusun rencana aksi tindak lanjut atas laporan hasil evaluasi yang telah diberikan, serta menyusun metode monitoring yang efektif untuk memastikan setiap PD menindaklanjuti seluruh rekomendasi perbaikan yang telah disampaikan;
- 16) Memanfaatkan hasil penilaian AKIP internal sebagai pertimbangan dalam pemberian reward and punishment untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di seluruh PD;
- 17) Menyusun strategi pengentasan kemiskinan berdasarkan hasil analisis penjenjangan kinerja dalam mengidentifikasi isu strategis dan faktor kritis keberhasilan (CSF) kinerja. Analisis penjenjangan kinerja yang dilakukan juga perlu mempertimbangkan peran serta tugas dan fungsi setiap PD sebagai bentuk konvergensi penanganan kemiskinan;
- 18) Strategi pengentasan kemiskinan yang telah disusun berdasarkan *logical framework* pengentasan kemiskinan, dapat diaplikasikan ke dalam dokumen perencanaan level strategis sampai dengan penetapan program/kegiatan yang relevan sehingga pelaksanaan pengentasan kemiskinan akan lebih efektif dan efisien.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur. 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 Barito Timur dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (sebagai laporan);
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Kalimantan Tengah;
4. Bupati Barito Timur.