

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/438/AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun
2024

3 September 2024

Kepada

Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

di

Boroko

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, 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 Bolaang Mongondow Utara. 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 Bolaang Mongondow Utara telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan telah melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Telah menyusun Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2024-2026 dengan kualitas rumusan tujuan dan sasaran yang cukup baik dan telah mencakup seluruh isu strategis Pemerintah Daerah (Pemda) dengan dilengkapi indikator kinerja yang sebagian besar sudah SMART dan cukup;
- b. Telah berupaya untuk menyusun pohon kinerja baik pada tingkat Pemda dan Perangkat Daerah (PD);

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara menunjukkan nilai **64,10** 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	23,46	23,59
2. Pengukuran Kinerja	30	16,56	17,15
3. Pelaporan Kinerja	15	10,43	10,62
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,42	12,74
Nilai Hasil Evaluasi	100	62,87	64,10
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara tahun 2024 sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara telah menyusun dokumen RPD 2024-2026 yang telah dijabarkan dalam Rencana Strategis (Renstra) PD dan Perjanjian Kinerja (PK) dan dokumen lainnya baik pada tingkat Pemda maupun PD dengan kualitas yang cukup. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya:

- a. Masih terdapat perencanaan kinerja pada sebagian PD yang rumusan

- sasaran strategisnya belum menggambarkan kinerja utamanya, belum sepenuhnya berorientasi hasil (*outcome*) pada level kinerjanya dengan indikator kinerja yang belum sepenuhnya *specific, measurable, achievable, relevant, and time bound* (SMART) dan cukup, contohnya pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Inspektorat, Kecamatan dll;
- b. Meskipun secara umum pohon kinerja pada level Pemda dan PD telah disusun, namun masih diperlukan penyempurnaan dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini karena pohon kinerja yang telah disusun belum mengidentifikasi *Critical Success Factor* (CSF) atau faktor kunci keberhasilan yang secara tepat menggambarkan permasalahan faktual yang terjadi. Pohon kinerja masih sebatas menerjemahkan kondisi eksisting dan belum mengeksplorasi alternatif solusi atas pemecahan masalah yang relevan dengan kebutuhan kinerja. Akibatnya, hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) belum terbangun secara cukup.

2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Formulasi perhitungan/definisi operasional pada sebagian indikator PD masih kurang relevan dalam mengukur sasaran kinerjanya, misalnya pada Dinas PMPTSP dimana indikator pada PK adalah “nilai investasi” namun pada formulasi perhitungan adalah jumlah investor yang melapor ke LKPM, selain itu formula perhitungan pada indikator kinerja “pertumbuhan PDRB sektor perdagangan dan perindustrian” pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan juga kurang relevan, yakni menghitung jumlah pasar rakyat dalam kondisi baik;
- b. Masih terdapat sebagian kecil PD dengan dokumen IKU yang belum dilengkapi dengan formula perhitungan, sumber data dan penanggung jawab, misalnya pada Kantor Kesbangpol, Dinas Perikanan, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, dll;
- c. Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi untuk memudahkan pengolahan data kinerja. Selain itu, hasil monitoring dan evaluasi kinerja yang dilakukan belum dapat mendorong perbaikan kinerja organisasi secara optimal;
- d. Hasil dari pengukuran kinerja PD belum digunakan sebagai dasar dalam pertimbangan pemberian *reward* dan *punishment*.

3) **Pelaporan Kinerja**

Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2023 baik tingkat Pemda maupun PD. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan serta sudah disampaikan tepat waktu.

Kualitas laporan kinerja pada tingkat Pemda sudah cukup baik dengan menyajikan informasi yang memadai terkait realisasi tahun berjalan, perbandingannya dengan tahun-tahun sebelumnya dan tahun terakhir RPJMD serta analisis keberhasilan/ kegagalan pencapaian target kinerja. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya:

- a. Data/informasi yang disampaikan pada laporan kinerja sebagian PD masih ada yang belum lengkap, misalnya informasi pada tabel capaian IKU Dinas Perdagangan dan Perindustrian. Selain itu masih ada LAKIP PD yang belum *ter-update*, misalnya Dinas Kelautan dan Perikanan yang masih menyampaikan LAKIP 2022;
- b. Informasi kinerja yang telah dituangkan dalam LAKIP Pemda maupun PD belum dimanfaatkan dengan baik, terutama pada proses penentuan target maupun strategi serta aktivitas dalam perencanaan tahunan untuk mendukung pencapaian kinerja ke depan, hal ini terlihat dari penentuan target 2024 yang lebih rendah dari capaian tahun sebelumnya;
- c. Kualitas pengungkapan informasi kinerja yang dituangkan dalam laporan kinerja pada sebagian Perangkat Daerah masih terbatas sehingga belum menghasilkan umpan balik berupa perbaikan atas perencanaan kinerja dan strategi dalam pelaksanaannya.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara telah melakukan evaluasi internal atas implementasi SAKIP di seluruh PD dan telah menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP internal kepada seluruh PD. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya:

- a. Hasil evaluasi internal yang dituangkan dalam bentuk LHE masih dapat ditingkatkan kualitasnya, sehingga catatan dan rekomendasinya dapat lebih spesifik/menyasar secara langsung akar permasalahan yang dialami oleh PD dalam mengimplementasikan SAKIP;
- b. Monitoring atas tindak lanjut dari hasil evaluasi tahun sebelumnya harus

terus dilakukan untuk meningkatkan manajemen kinerja di seluruh Perangkat Daerah.

4. Rekomendasi

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

- 1) Melakukan reviu atas dokumen perencanaan kinerja pada seluruh PD guna memastikan bahwa rumusan tujuan dan sasaran yang telah dituangkan dalam dokumen perencanaan telah menggambarkan kinerja utama PD serta berorientasi hasil (*outcome*) dan sesuai dengan jenjang levelnya;
- 2) Menyempurnakan pohon kinerja yang mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 dengan cara memastikan agar pohon kinerja yang disusun telah mempertimbangkan CSF yang menjadi area atau aspek-aspek kunci dan kritis yang berpengaruh dalam mewujudkan kinerja. Dengan demikian, hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) dapat terbangun secara cukup;
- 3) Melakukan reviu indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja terutama pada PD, kemudian melakukan penyempurnaan/perbaikan untuk memastikan indikator kinerja tersebut memenuhi kriteria SMART dan cukup untuk mengukur/menggambarkan ketercapaian kinerja/sasaran;
- 4) Meningkatkan kualitas dokumen IKU seluruh PD dengan menyajikan informasi terkait formula perhitungan/ definisi operasional pada masing-masing indikator, sumber data dan penanggung jawab;
- 5) Menyusun mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja secara sistematis dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam memantau capaian kinerja secara berkala (bulanan/triwulanan) sehingga konsistensi antara perencanaan, pengukuran dan capaian kinerja dapat terus terpantau;
- 6) Menjadikan hasil dari pengukuran kinerja masing-masing PD sebagai pertimbangan dalam pemberian *reward and punishment*;
- 7) Meningkatkan keandalan, kebaruan data kinerja dan kedalaman analisis capaian kinerja pada laporan kinerja di tingkat Pemerintah Daerah maupun PD serta memastikan laporan kinerja telah direviu dengan baik oleh inspektorat;
- 8) Memanfaatkan informasi kinerja yang ada dalam LPPD maupun LAKIP OPD sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan target, strategi, serta aktivitas dan diharapkan agar dituangkan dalam dokumen perencanaan ke depan,

sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja kedepan, khususnya kinerja yang memiliki realisasi rendah di tahun sebelumnya;

- 9) Meningkatkan kualitas pengungkapan informasi kinerja pada sebagian LAKIP Perangkat Daerah dengan menyajikan analisis mendalam terhadap faktor pendukung keberhasilan/ kegagalan kinerja serta alternatif solusi ke depan;
- 10) Memastikan bahwa temuan dan rekomendasi yang diberikan saat evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat menggambarkan hal yang menjadi kekurangan dan memberikan solusi yang efektif yang perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas implementasi SAKIP di setiap PD;
- 11) Memastikan monitoring tindak lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang pada seluruh PD dan melaporkannya kepada pimpinan tertinggi di Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk mendorong perbaikan pada manajemen kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya implementasi SAKIP yang telah dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Kami mengharapkan agar Saudara dan seluruh jajaran dapat terus memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi 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 Sulawesi Utara;
4. Pj. Bupati Bolaang Mongondow Utara.