

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/535/AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun
2024

3 September 2024

Yth. **Sekretaris Daerah Kabupaten Halmahera Utara**
di

Tobelo

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2024 pada Pemerintah Kabupaten Halmahera 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 Halmahera 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 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, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja dibawahnya.

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 Halmahera Utara telah menindaklanjuti rekomendasi sebagian hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- 1) Melakukan upaya perbaikan dokumen perencanaan kinerja Pemda dan sebagian besar Perangkat Daerah (PD);
- 2) Memperbaiki kualitas analisa capaian kinerja di laporan kinerja level Pemda maupun sebagian PD;
- 3) Menyusun draft Peraturan Bupati mengenai pedoman teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja, serta pedoman teknis evaluasi internal.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara menunjukkan nilai **63,14** 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:

Komponen Yang Dinilai		Bobot	Nilai	
			2023	2024
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,93	22,13
b.	Pengukuran Kinerja	30	19,23	19,54
c.	Pelaporan Kinerja	15	11,10	11,17
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	10,25	10,30
Nilai Hasil Evaluasi		100	62,51	63,14
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	B

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

1) Perencanaan kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Masih ditemukan sebagian PD yang belum menjabarkan penggunaan indikatornya di Perjanjian Kinerja (PK) pada dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) sehingga dokumen belum selaras;
- b) Cascading pada level Pemda maupun PD belum didasari oleh pohon kinerja/*logical framework* yang menggunakan *critical success factor* (CSF)

yang logis dan cukup. Pohon kinerja yang disusun masih berfokus pada pelaksanaan program/kegiatan *existing* dan/atau redaksi turunan visi dan misi, belum berfokus pada isu strategis/*ultimate outcome* yang ingin dicapai dan faktor pendukung yang relevan.

2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Masih ditemukan indikator tujuan/sasaran strategis pada sebagian PD yang masih belum memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) dan belum cukup untuk mengukur kinerja yang ingin dicapai;
- b) Sebagian besar PD sudah melampirkan dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menjabarkan informasi mengenai perhitungan indikator, namun masih terdapat PD yang belum melampirkan informasi lengkap seperti sumber data dan penanggung jawab indikator;
- c) Pengukuran dan pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual, sehingga monitoring dan evaluasi sebagian besar PD juga belum dilakukan secara berkala. Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara sudah menyusun pedoman terkait hal ini melalui Peraturan Bupati Halmahera Utara Nomor 24 Tahun 2022, namun aturan tersebut belum diformalkan sehingga implementasinya tidak dapat dilakukan secara menyeluruh.

3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Belum seluruh PD menyampaikan laporan kinerja tahun 2023-nya pada aplikasi esr.menpan.go.id;
- b) Pada level Pemda dan sebagian PD, masih terdapat analisis keberhasilan/kegagalan kinerja yang kurang mendalam dan belum menjelaskan upaya atau tindaklanjut kedepannya, serta belum dilakukannya analisis efisiensi anggaran dan analisa upaya refocusing program/kegiatan untuk mendukung ketercapaian kinerja;
- c) Laporan kinerja belum dijadikan salah satu dasar dalam mempertimbangkan target kinerja berjenjang. Hal ini dapat dilihat dari target Perjanjian Kinerja (PK) 2024 Pemda tidak mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- a) Evaluasi internal sudah dilaksanakan, namun laporannya belum diunggah seluruhnya di aplikasi esr.menpan.go.id maupun MTL. Baru hanya sebagian kecil PD yang mengupload LHEI, dan yang diupload adalah untuk tahun 2022. Sehingga evaluasi internal yang dilakukan belum secara berkala setiap tahun;
- b) Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara sudah menyusun pedoman terkait evaluasi internal melalui Peraturan Bupati Halmahera Utara Nomor 24 Tahun 2022, namun aturan tersebut belum diformalkan. Sehingga implementasinya tidak dapat dilakukan secara menyeluruh;
- c) Hasil evaluasi internal belum menyajikan catatan dan rekomendasi yang detail dan menyeluruh pada seluruh komponen mengenai kualitas implementasi SAKIP di PD. Sebagian besar hanya berisi narasi mengenai nilai dari LKE yang sudah dibuat;
- d) Belum terdapat upaya yang signifikan untuk mendorong adanya perbaikan PD atas catatan dan rekomendasi yang diberikan melalui laporan hasil evaluasi internal.

4. Rekomendasi

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

- 1) Melakukan upaya penyelarasan antar dokumen perencanaan dengan memperhatikan penggunaan sasaran dan indikator yang digunakan;
- 2) Memastikan kembali penyusunan penjenjangan kinerja/*cascading* disusun berdasarkan pedoman Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021. Penjenjangan kinerja seharusnya disusun berdasarkan pohon kinerja yang menjabarkan kerangka logis/*logical framework* serta mengutamakan *Critical Success Factor* (CSF) yang logis dan cukup untuk mendukung pencapaian kinerja utama (*ultimate outcome*);
- 3) Menetapkan indikator-indikator yang sesuai pada level Pemda maupun PD dengan tujuan/sasaran strategis yang ingin dicapai dengan memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) dan cukup;

- 4) Melakukan perbaikan dokumen IKU pada sebagian kecil PD yang melampirkan informasi umum mengenai indikator yang digunakan, seperti definisi operasional/formulasi perhitungan, sumber data dan penanggung jawab;
- 5) Memformalkan pedoman pengukuran dan pengumpulan data kinerja serta pedoman evaluasi internal melalui draf Peraturan Bupati Halmahera Utara Nomor 24 Tahun 2022 serta mengupayakan peningkatan implementasi monev kinerja serta implementasi SAKIP secara keseluruhan yang didasari oleh aturan tersebut;
- 6) Melakukan upaya peningkatan konsistensi pengumpulan dokumen terutama pada dokumen perencanaan, pengukuran, pelaporan sampai dengan evaluasi internal oleh seluruh PD;
- 7) Meningkatkan kualitas analisis capaian kinerja pada laporan kinerja Pemda maupun PD dengan menyajikan analisa keberhasilan/kegagalan yang mendalam dan detail di tiap indikator serta melampirkan upaya dan tindaklanjut untuk perencanaan kinerja kedepan;
- 8) Menjadikan laporan kinerja sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan target kinerja, dengan melakukan analisa yang lebih akurat pada capaian kinerja dan efisiensi program/kegiatan yang dilakukan;
- 9) Melakukan perbaikan sistem pelaksanaan evaluasi internal agar dilakukan pada setiap tahun dan menyeluruh pada seluruh PD di Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara, kemudian melaporkan hasilnya kepada Kementerian PANRB melalui aplikasi esr.menpan.go.id;
- 10) Menyusun pedoman internal yang berdasarkan pada PermenPANRB No. 88 Tahun 2021, dan memformalkannya sebagai dasar dalam pelaksanaan evaluasi internal;
- 11) Melakukan perbaikan kualitas hasil evaluasi internal dengan meninjau ulang komponen pada LKE yang digunakan dan mengupayakan analisa yang komprehensif pada kualitas masing-masing komponen di tiap PD;

- 12)Menyusun kebijakan *reward and punishment* dengan memanfaatkan hasil evaluasi internal sebagai bagian dari upaya monev dapat memberikan motivasi PD dalam meningkatkan implementasi SAKIP.

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