

Nomor : B/ 429 /AA.05/2023
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

27 November 2023

Yth. **Sekretaris Daerah Kota Bima**
di

Bima

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada Pemerintah Kota Bima, 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 Kota Bima. 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 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

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, Pemerintah Kota Bima telah berupaya menindaklanjuti sebagian kecil rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Menyusun RPD 2024-2026 yang telah disahkan dalam Peraturan Wali Kota Nomor 20 Tahun 2023;
- b. Menyusun pohon kinerja dan *cascading* RPD 2024-2026;
- c. Pelaksanaan pembinaan untuk perangkat daerah terkait dengan peningkatan kualitas penyusunan laporan kinerja;
- d. Menyusun *draft* pedoman pelaksanaan evaluasi internal berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021.

3. Hasil Evaluasi

Meskipun Pemerintah Kota Bima telah berupaya untuk menindaklanjuti rekomendasi tahun sebelumnya, namun hasil evaluasi menunjukkan bahwa tindak lanjut yang dilakukan belum optimal dan kualitas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Bima mengalami penurunan. Pada tahun 2023, Pemerintah Kota Bima mendapat nilai sebesar **67,42** 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	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	23,25	23,05
b. Pengukuran Kinerja	30	20,93	20,67
c. Pelaporan Kinerja	15	10,78	10,60
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,21	13,10
Nilai Hasil Evaluasi	100	68,17	67,42
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kota Bima tahun 2023 sebagai berikut:

A. Perencanaan kinerja

Pada area perencanaan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Penjenjangan/*cascading* kinerja yang telah disusun pada PD belum sepenuhnya berdasarkan pohon kinerja yang mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum 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, terjadinya ketidakselarasan antara *cascading* Pemda dan PD, serta belum menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi dan isu strategis;
- 2) Belum seluruh rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada perencanaan Pemerintah Kota Bima dan 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) Penetapan target perencanaan pada PK 2023 Kepala Daerah dan PD belum memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya, sehingga masih ditemukan target kinerja yang *undervalue* dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya.

B. Pengukuran Kinerja

Pada area pengukuran kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Aplikasi pengelolaan manajemen kinerja yang dikembangkan Pemerintah Kota Bima belum sepenuhnya digunakan oleh PD untuk melakukan pengumpulan dan pengukuran data kinerja secara berkala dan belum mampu untuk memberikan informasi progres kinerja organisasi kepada publik;
- 2) Belum ada kebijakan atau SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan melalui aplikasi yang dikembangkan;
- 3) 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 serta dilaporkan untuk dapat mengetahui progres dari pencapaian kinerja sebagai dasar menyusun strategi perbaikan pencapaian kinerja;
- 4) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada beberapa PD masih berorientasi pada penyerapan anggaran pada program, kegiatan dan sub

kegiatan, belum sepenuhnya pada pencapaian kinerja utama dan strategis untuk dapat mengetahui tingkat ketercapaian dan kendala yang dihadapi;

- 5) Pengukuran kinerja secara berkala belum dimanfaatkan untuk melakukan identifikasi program dan atau kegiatan yang kurang berdampak pada pencapaian kinerja, khususnya pada level PD.

C. Pelaporan Kinerja

Pada area pelaporan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Laporan akuntabilitas kinerja untuk beberapa PD belum dipublikasikan secara umum melalui *website* milik Pemerintah Kota Bima;
- 2) Laporan kinerja pada level PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai diantaranya tentang analisis yang menjelaskan faktor pendukung dan penghambat kinerja, strategi untuk menjaga kualitas kinerja yang tercapai dan meningkatkan kinerja yang belum tercapai untuk setiap indikator kinerja yang ada;
- 3) Laporan kinerja yang disusun oleh PD masih memiliki format dan informasi pelaporan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal ini menunjukkan belum adanya standar atau pedoman pelaporan kinerja yang diimplementasikan secara merata pada PD;
- 4) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan pada target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup.

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 reu (ESR), sehingga pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya diyakini mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat unit kerja yang dapat mempengaruhi 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.

E. Akuntabilitas Kinerja Penanggulangan Kemiskinan

Evaluasi akuntabilitas terhadap upaya pengelolaan program kemiskinan pada Pemerintah Kota Bima 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:

- 1) Berdasarkan data SIPD, besaran alokasi belanja dengan *tagging* penanganan kemiskinan ekstrem pada Pemerintah Kota Bima adalah sebesar Rp. 92.511.399.300 atau **11,03%** dari total pos belanja APBD;
- 2) Belanja terbesar penanganan kemiskinan ekstrem dialokasikan pada sub kegiatan “Pengelolaan Jaminan Kesehatan Masyarakat” yaitu sebesar **27,83%** dan terkecil adalah pada sub kegiatan “Pembangunan. Rehabilitasi dan Pemeliharaan Balai Penyuluh di Kecamatan serta Sarana Pendukungnya” yang hanya **0,26%**;
- 3) Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikeluarkan pada September 2023, tingkat kemiskinan Kota Bima adalah sebesar **8,67%** atau turun **0,13%** dibandingkan dengan tahun 2022.

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 *cascading* (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 memperhatikan 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. 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;
- d. Memastikan aplikasi pengelolaan manajemen kinerja yang sudah dikembangkan dapat digunakan dengan baik oleh seluruh PD untuk melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala, baik secara internal maupun oleh inspektorat. Selanjutnya memanfaatkan informasi yang tersedia dalam aplikasi tersebut untuk dapat menginformasikan pada publik progres dan capaian kinerja;
- e. Menyusun dan menetapkan kebijakan atau SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang dapat diandalkan;
- f. 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;
- g. Mendorong pelaksanaan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja secara berkala dan sistematis dengan berfokus tidak hanya pada anggaran, namun juga pada kinerja. Hal ini bertujuan sehingga ketercapaian kinerja dapat dipantau, dan menjaga konsistensi antara perencanaan, pengukuran, dan pencapaian kinerja;
- h. Memanfaatkan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi atas pencapaian kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi program dan atau kegiatan yang kurang berdampak pada pencapaian kinerja sebagai bahan masukan perbaikan untuk perencanaan selanjutnya;
- i. Memublikasikan laporan akuntabilitas kinerja 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 untuk dapat memberikan informasi atas capaian kinerja. Terutama pada analisis deskriptif untuk menjelaskan faktor pendukung dan penghambat kinerja, strategi untuk menjaga kualitas kinerja yang tercapai dan meningkatkan kinerja yang belum tercapai, mengukur efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, serta kondisi *benchmark* dari Kabupaten/Kota lain dan Provinsi, serta apabila memungkinkan dengan Nasional untuk kinerja yang sifatnya strategis;
- k. Menyusun dan mengimplementasikan pedoman penyusunan laporan kinerja

untuk dapat digunakan oleh seluruh PD 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;

- l. Mendorong seluruh PD untuk menindaklanjuti hasil evaluasi internal dengan menyusun rencana tindak lanjut perbaikan berdasarkan temuan dan rekomendasi yang telah diberikan;
- m. 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;
- n. 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 implementasikan SAKIP di setiap PD;
- o. Terkait dengan tema kemiskinan, Pemerintah Kota Bima agar menyusun pohon kinerja kemiskinan dengan memperhatikan faktor-faktor lapangan yang menyebabkan kemiskinan di wilayah Kota Bima, sehingga dapat diketahui permasalahan kinerja mana saja yang perlu menjadi fokus utama dalam pengentasan kemiskinan;
- p. Mendorong keterlibatan seluruh stakeholder di wilayah Kota Bima, baik internal Pemda maupun eksternal, dengan berdasarkan informasi crosscutting dan strategi kinerja yang disusun berdasarkan pohon kinerja kemiskinan;
- q. Pimpinan daerah beserta Bappeda agar melakukan reviu atas seluruh program, kegiatan, serta aktivitas yang ada beserta anggarannya dengan memanfaatkan pohon kinerja kemiskinan yang telah disusun, sehingga dapat diketahui sejauh mana dampaknya dalam menurunkan kemiskinan.

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

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



Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (sebagai laporan);
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Nusa Tenggara Barat;
4. Wali Kota Bima.