

Nomor : B/581/AA.05/2023 27 November 2023  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

**Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan**  
di  
**Langara**

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada **Pemerintah Kabupaten Konawe Kepulauan**, 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 Konawe Kepulauan**. 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.

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 Konawe Kepulauan telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Konawe Kepulauan menunjukkan bahwa nilai sebesar **62,18** 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	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	16,69	19,70
b. Pengukuran Kinerja	30	18,15	18,16
c. Pelaporan Kinerja	15	10,80	10,86
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,30	13,46
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>61,94</b>	<b>62,18</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>B</b>	<b>B</b>

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

### 1) Perencanaan kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Masih terdapat perencanaan kinerja di tingkat pemerintah daerah dan pada sebagian kecil unit kerja yang merumuskan sasaran strategisnya belum sepenuhnya berorientasi *outcome* pada level kinerjanya;
- Pohon kinerja yang disusun belum seluruhnya memenuhi prinsip logis/logical framework yang menggambarkan hubungan sebab akibat serta belum menggambarkan *critical success factor* (CSF) untuk mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ditetapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya kondisi penjenjangan kinerja yang sama/*redundant* antara level kinerja;

- Belum melakukan identifikasi crosscutting kinerja sebagai bentuk sharing *outcome* antar Perangkat Daerah (PD) sebagai upaya untuk mempercepat tercapainya kinerja utama PD.

## 2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dalam pengukuran data kinerja, masih terdapat data kinerja yang belum sepenuhnya andal untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan karena belum terdapat definisi operasional yang jelas;
- Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual.

## 3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Pemanfaatan laporan kinerja sebagai dasar perbaikan perencanaan kinerja ke depan belum optimal dilakukan, hal ini dapat dilihat dari penetapan target kinerja perencanaan kinerja tahun berjalan lebih rendah nilainya dibandingkan dengan realisasi target kinerja tahun sebelumnya;
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) belum sepenuhnya menjawab kinerja yang diperjanjikan di dalam perencanaan. Kinerja yang dijelaskan di dalam LAKIP secara lengkap hanya meliputi realisasi ketercapaian indikator tujuan, sedangkan untuk indikator sasaran yang memiliki target tahunan belum dijelaskan tingkat ketercapaian kinerjanya.

## 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- Evaluasi atas program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan penyerapan anggaran, belum mengarah kepada hasil program dan implementasi program itu sendiri, sehingga masih terdapat ketidakselarasan antara kegiatan, hasil program, serta kinerja yang dihasilkan oleh setiap PD;
- Pelaksanaan evaluasi internal belum mempedomani Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- Monitoring atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP unit kerja yang disampaikan belum dilakukan secara berkala, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat unit kerja dan akan berpengaruh juga pada tingkat pemerintah daerah.

#### 4. Rekomendasi

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

- 1) Mereviu kembali perencanaan kinerja pada seluruh unit kerja untuk dapat merumuskan sasaran strategisnya lebih berorientasi *outcome* pada level kinerjanya dan juga memastikan indikator kinerja yang dimiliki dapat relevan dan memberikan *continuous improvement* pada pencapaian kinerja yang ditetapkan;
- 2) Menyempurnakan pohon kinerja yang dimiliki dengan cara memastikan pohon kinerja yang disusun telah memenuhi prinsip logis/*logical framework* yang menggambarkan hubungan sebab akibat serta menggambarkan *critical success factor* (CSF) untuk mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ditetapkan sehingga penetapan kondisi kinerja antar level tidak berulang;
- 3) Melakukan identifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bentuk *sharing outcome* dalam upaya untuk mencapai suatu kinerja, khususnya kinerja PD yang memerlukan kontribusi dan dukungan dari PD lain agar kinerja tersebut dapat tercapai secara optimal;
- 4) Memastikan kembali pengukuran kinerja yang dilakukan disertai dengan definisi operasional dan data yang relevan sehingga data kinerja yang dihasilkan dari pengukuran capaian kinerja dapat diandalkan;
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam melakukan pengukuran dan pengumpulan data kinerja, agar dapat dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap ketercapaian kinerja secara berkala dan *real time* baik di level Pemda maupun PD;
- 6) Mengoptimalkan pemanfaatan laporan kinerja dengan cara memastikan penetapan target kinerja tahun berikutnya lebih baik nilainya dibandingkan dengan realisasi target kinerja tahun sebelumnya sehingga perencanaan kinerja ke depan target kinerja yang dimiliki lebih realistik dan menggambarkan peningkatan kinerja;
- 7) Menjelaskan seluruh kinerja yang diperjanjikan dalam perencanaan strategis ke dalam laporan kinerja sehingga dapat memberikan informasi kinerja yang terukur sesuai dengan yang diperjanjikan dan seharusnya dicapai. Hal ini bertujuan agar laporan kinerja dapat berfungsi sebagai media perbaikan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kinerja;
- 8) Menyusun pedoman pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;

- 9) Mendorong adanya monitoring atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP unit kerja dilakukan secara berkala, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat PD dan akan berpengaruh juga pada tingkat pemerintah daerah.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe Kepulauan. 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 Konawe Kepulauan 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 Sulawesi Tenggara;
4. Bupati Konawe Kepulauan.