

Nomor : B/ 154 /AA.05/2022

7 Maret 2022

Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah

Yth. **Bupati Dairi**
di

Sidikalang

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 Dairi. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan evaluasi ini adalah untuk **menilai tingkat akuntabilitas kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result oriented government)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Dairi memperoleh nilai **52,63** atau predikat "**CC**". **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran masih rendah jika dibandingkan dengan capaian kerjanya. Hal ini disebabkan kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Kabupaten Dairi masih belum berjalan dengan baik dan memerlukan perbaikan lebih lanjut.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2020	2021
a.	Perencanaan Kinerja	30	17,58	18,44
b.	Pengukuran Kinerja	25	11,99	12,46
c.	Pelaporan Kinerja	15	8,86	9,16
d.	Evaluasi Internal	10	3,65	3,96
e.	Capaian Kinerja	20	8,32	8,61
	Nilai Hasil Evaluasi	100	50,40	52,63
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	CC

Uraian singkat hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Dairi tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Kabupaten Dairi telah menindaklanjuti rekomendasi tahun 2020, namun tindak lanjut peningkatan implementasi SAKIP belum tuntas.
2. Kelemahan yang masih dijumpai antara lain sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja daerah masih terdapat rumusan tujuan/sasaran strategis yang bersifat kegiatan/*output*, belum merumuskan kinerja yang berorientasi pada hasil/*outcome*. Kondisi tersebut dapat menggambarkan bahwa yang dilakukan tidak selalu memberi manfaat yang diinginkan bagi masyarakat;
 - b. Indikator kinerja yang telah ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi kriteria spesifik, terukur/*measurable*, relevan dan cukup untuk dijadikan sebagai alat ukur dan kinerja daerah, yang mengakibatkan ukuran dan keberhasilan pencapaian kinerja daerah tidak dapat diyakini keandalannya;
 - c. Penetapan program dan kegiatan belum sepenuhnya berfokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga masih terdapat program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak sepenuhnya relevan dengan tujuan/sasaran strategis yang merupakan prioritas pembangunan daerah. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan inefisiensi dan inefektivitas dalam penggunaan anggaran daerah;
 - d. Dokumen perencanaan belum seluruhnya terdapat rencana aksi yang merupakan penjabaran secara rinci dari program dan kegiatan serta anggaran yang akan digunakan. Hal tersebut mengakibatkan mekanisme pemantauan terhadap target kinerja belum secara optimal, sehingga informasi yang dihasilkan belum dapat dimanfaatkan secara efektif untuk mengawal pencapaian kinerja daerah;
 - e. Penjabaran kinerja dan level jabatan yang paling tinggi hingga ke level jabatan paling rendah belum menggambarkan penjabaran kinerja dari kepala daerah, sehingga belum terlihat keterkaitan proses kinerja antar level jabatan secara berjenjang dalam mewujudkan pada level jabatan di bawah tidak sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja level di atasnya;
 - f. Pengungkapan informasi pada laporan kinerja belum memadai, sebagian besar belum menggambarkan analisis faktor-faktor yang memengaruhi capaian kinerja saat ini. Laporan kinerja hanya sebatas menyajikan informasi pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, belum menyajikan analisis dan efektivitas dan efisiensi sumber daya secara mendalam. Hal tersebut mengakibatkan laporan kinerja belum mampu dijadikan rujukan/sumber dalam mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja sebelumnya; dan
 - g. Sistem evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan bagi setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD), dikarenakan evaluasi yang dilakukan belum mendorong perbaikan kualitas penerapan manajemen kinerja yang spesifik dan

peningkatan kinerja OPD secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Pemerintah Kabupaten Dairi, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Melakukan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja pada level pemerintah daerah maupun OPD untuk memastikan rumusan tujuan/sasaran strategis telah berorientasi hasil/*outcome*, sehingga mampu memberikan arah prioritas daerah dengan jelas dan memberikan manfaat yang dapat dirasakan masyarakat;
2. Menyempurnakan ketepatan indikator-indikator kinerja yang telah disesuaikan dengan hasil penyempurnaan perencanaan kinerja, dengan memenuhi kriteria yang spesifik, terukur, relevan dan cukup dalam mengukur keberhasilan pencapaian kinerja daerah, sehingga ukuran keberhasilan pencapaian kinerja daerah dapat diyakini;
3. Menyempurnakan perencanaan kinerja pada level OPD, dengan memastikan kinerja OPD telah berorientasi hasil/*outcome* dan menjabarkan kinerja OPD secara langsung dari level paling tinggi hingga level paling rendah, diikuti dengan perbaikan dokumen perencanaan kinerja OPD, dari level OPD hingga ke level individu, agar dapat dipastikan bahwa kinerja program, kegiatan dan anggaran digunakan dalam rangka mendukung pencapaian kinerja daerah;
4. Memperbaiki sistem monitoring dan evaluasi kinerja daerah dengan menetapkan rencana aksi berkala yang dijabarkan dari perencanaan kinerja OPD dan dilakukan monev secara berkala/periodik atas target kinerja yang telah ditetapkan. Monev yang baik diharapkan memberikan informasi-informasi yang mampu mendorong efektivitas dan efisiensi dalam mengawal target pencapaian kinerja daerah;
5. Menyusun kerangka logis kinerja, dimulai dari kinerja level yang paling tinggi diturunkan secara berjenjang ke level yang terendah, dengan memperhatikan kausalitas/sebab akibat antara kinerja yang di atas dengan yang di bawah, sehingga terjaga kesesuaian kinerja di setiap level jabatan;
6. Menyempurnakan laporan kinerja dengan menyajikan informasi dan analisis yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, sehingga laporan kinerja diharapkan mampu memberikan umpan balik untuk pengambilan kebijakan pada tahun berikutnya dalam rangka mendorong perbaikan kinerja daerah; dan
7. Mendorong pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas implementasi manajemen kinerja OPD secara menyeluruh dan memberikan rekomendasi yang spesifik, serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja, dan peningkatan OPD secara menyeluruh.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dairi dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.



Deputi Bidang Reformasi Birokrasi
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan

Erwan Agus Purwanto

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Sumatera Utara.