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/ 932 /AA.05/2022 6 Desember 2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

Yth. Sekretaris Daerah Kota Prabumulih
di
Prabumulih

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Pemerintah Kota Prabumulih, 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 Prabumulih. Pelaksanaan evaluasi tahun 2022 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui sejauh mana 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, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level pemerintah daerah maupun organisasi perangkat daerah.

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, bahwa Pemerintah Kota Prabumulih telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

a. Berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja dengan melakukan asistensi pembinaan SAKIP kepada seluruh Perangkat Daerah (PD) dan pembinaan mendalam terkait perubahan Rencana Strategis (Renstra) PD;

b. Melakukan penyempurnaan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) seluruh PD;

c. Menyusun penjenjangan/*cascading* kinerja dan rencana aksi kinerja sampai ke PD;

d. Melaksanakan evaluasi internal akuntabilitas seluruh PD oleh Inspektorat.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Prabumulih menunjukkan bahwa nilai sebesar **61,20** 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:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	22,35
2	Pengukuran Kinerja	30	14,70
3	Pelaporan Kinerja	15	9,95
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	14,20
	Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**61,20**
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		**B**

Hasil evaluasi tahun 2022 "**tidak diperbandingkan"** dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level pemda maupun level organisasi perangkat daerah.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kota Prabumulih tahun 2022 adalah sebagai berikut:

A. Perencanaan kinerja

Pemerintah Kota Prabumulih telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD yang selanjutnya dijabarkan dalam Renstra, PK, dan dokumen lainnya termasuk pada tingkat PD. Selama tahun 2022, Pemerintah Kota Prabumulih telah melaksanakan perubahan pohon kinerja dan perjanjian kinerja pada setiap PD. Selain itu, telah dilakukan asistensi pembinaan SAKIP kepada seluruh PD dan pembinaan mendalam terkait perubahan Renstra PD. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

1. Penjenjangan/*cascading* kinerja belum mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum sepenuhnya 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, serta belum menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi;
2. Belum seluruh rumusan sasaran dan indikator kinerja pada setiap level organisasi memenuhi kriteria kualitas yang baik, terutama terkait dengan karakteristik keterukuran, relevansi, dan orientasi hasil. Hal tersebut terlihat pada PK Tahun 2022 Wali Kota Prabumulih, salah satu contohnya pada sasaran strategis "Meningkatnya Ekonomi Kerakyatan" dengan indikator "Persentase Usaha Mikro dan Kecil";
3. Penetapan target kinerja pada dokumen perencanaan belum memanfaatkan analisa hasil capaian kinerja pada periode sebelumnya. Selain itu, belum terdapat analisis yang memadai tentang penetapan target kinerja;
4. Terdapat rumusan tujuan/sasaran strategis PD yang belum sepenuhnya berorientasi hasil dan penjenjangan kinerja yang belum sesuai dengan

level jabatannya, salah satu contohnya pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, Dinas Kesehatan, dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

5. Penetapan program dan kegiatan belum sepenuhnya berfokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga berpotensi menimbulkan inefisiensi dan inefektivitas.

B. Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kota Prabumulih dan perangkat daerahnya telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja, dan telah memiliki rencana aksinya untuk pencapaian kinerja. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja tersebut telah disusun pedoman formulasi perhitungan yang tertera pada Indikator Kinerja Utama (IKU) di level pemda dan PD. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual, belum memanfaatkan teknologi informasi;
2. Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang;
3. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada sebagian PD masih berorientasi pada penyerapan anggaran, sedangkan kinerja belum dilakukan monitoring dan evaluasi sehingga belum diketahui tingkat ketercapaiannya;
4. Pemerintah daerah telah melakukan pengukuran kinerja, namun hasilnya belum dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

C. Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kota Prabumulih telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 baik tingkat pemda maupun tingkat PD. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

1. Laporan kinerja pemerintah daerah maupun PD belum dipublikasikan secara umum. Selain itu, Pemerintah Kota Prabumulih juga terlambat menyampaikan laporan kinerja pada laman esr.menpan.go.id;

2. Kualitas pengungkapan informasi kinerja yang dituangkan dalam laporan kinerja masih terbatas dan belum sepenuhnya memuat analisis capaian kinerja yang komprehensif, yaitu belum secara rinci mengungkapkan faktor-faktor yang memengaruhi ketercapaian/tidak tercapainya kinerja organisasi;
3. Informasi dan analisis dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menghasilkan umpan balik berupa perbaikan atas perencanaan kinerja dan strategi dalam pencapaiannya. Hal tersebut ditunjukkan pada penetapan target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup. Salah satu contohnya pada indikator kinerja "Kontribusi sektor industri terhadap PDRB" dengan target tahun 2022 adalah 9,74%, sedangkan realisasi kinerja indikator tersebut pada tahun 2021 telah mencapai 10,53%.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Pemerintah Kota Prabumulih telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh organisasi perangkat daerah (PD). Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

1. Laporan hasil evaluasi belum disampaikan dokumennya secara lengkap, sehingga belum dapat disimpulkan apakah rekomendasi diberikan cukup untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap PD;
2. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja *output* dan *outcome* pada level pusat;
3. Belum ada kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di PD.

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 penjenjangan/*cascading* kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memerhatikan *logical framework* dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan/*cascading* kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;

b. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis telah berorientasi hasil atau manfaat langsung yang dirasakan masyarakat;

c. Menyempurnakan indikator kinerja agar lebih berorientasi hasil dan memenuhi kriteria yang spesifik, terukur, relevan dan cukup dalam mengukur keberhasilan pencapaian kinerja daerah.

d. Memanfaatkan hasil analisa capaian kinerja tahun sebelumnya dalam penetapan target kinerja tahun selanjutnya. Hal ini diperlukan agar target tetap relevan, *challenging*, dan *achievable*;

e. Mendorong pengelolaan manajemen kinerja secara berjenjang dari level pimpinan sampai ke individu melalui sistem informasi yang dapat mengakomodir pengelolaan kinerja bulanan/triwulanan;

f. Mendorong pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala dan sistematis sehingga ketercapaian kinerja dapat dipantau, serta menjaga konsistensi perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja;

g. Hasil pengukuran kinerja yang dilakukan untuk menilai capaian organisasi dan individu agar dimanfaatkan menjadi salah satu aspek penentu dalam memberikan *reward and punishment*;

h. Menyampaikan laporan kinerja pemerintah daerah maupun PD melalui berbagai media sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik. Selain itu, menyampaikan laporan kinerja kepada Menteri PANRB melalui esr.menpan.go.id paling lambat tiga bulan setelah tahun anggaran berakhir sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014;

i. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja. Selanjutnya, mendorong kemanfaatan dari laporan kinerja sehingga dapat memberikan saran/masukan sebagai dasar pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;

j. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar lebih menggambarkan tingkat akuntabilitas unit yang dievaluasi, serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan;

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih. 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 Prabumulih dan menindaklanjuti rekomendasi 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;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Sumatera Selatan;
4. Wali Kota Prabumulih.