

Nomor : B/ 243 /AA.05/2023
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun
2023

27 November 2023

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kota Prabumulih
di
Prabumulih

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 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 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, 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 Kota Prabumulih telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Telah melakukan koordinasi dengan perangkat daerah untuk memperbaiki Perjanjian Kinerja dan IKU sebagai dasar dalam mencapai kinerja.
- b. Telah mengadakan evaluasi pelaksanaan AKIP pada setiap perangkat daerah dengan perbaikan pada rencana kinerja.
- c. Masing-masing perangkat daerah memperhatikan indikator kinerja utama dalam pelaksanaan SAKIP.
- d. Melakukan monitoring dengan memperhatikan Hasil Capaian tahun sebelumnya untuk menetapkan Target Tahun Selanjutnya
- e. Melakukan Rapat Koordinasi agar masing-masing perangkat daerah membuat laporan Kinerja Per triwulan sebagai Acuan dalam SAKIP Tahunan

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Prabumulih menunjukkan bahwa nilai sebesar **61,56** dengan predikat "**B**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**Baik**", yaitu **kualitas penerapan manajemen kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil telah menunjukkan hasil yang baik pada Sebagian unit kerja.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	22,35	22,51
b. Pengukuran Kinerja	30	14,70	14,50
c. Pelaporan Kinerja	15	9,96	9,93
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	14,20	14,62
Nilai Hasil Evaluasi	100	61,21	61,56
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

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

1) **Perencanaan kinerja**

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Perencanaan kinerja masih terdapat ketidakselarasan perencanaan kinerja antara Renstra dan Perjanjian Kinerja (PK), khususnya dalam penetapan sasaran strategis. Hal ini tentu saja mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ingin diwujudkan;
- Pemanfaatan pohon kinerja sebagai salah satu dasar untuk penyusunan dokumen perencanaan belum dilakukan, sehingga keselarasan antara pohon kinerja yang telah disusun dengan dokumen perencanaan yang ada belum tergambar dengan baik.

2) **Pengukuran Kinerja**

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Belum seluruh rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada perencanaan Instansi Pemerintah memenuhi kriteria yang SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Timebound) serta cukup untuk mengkomodir tujuan dan sasaran strategis;
- Masih terdapat data kinerja yang belum sepenuhnya andal untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi rencana aksi pada perangkat daerah belum berjalan secara optimal dikarenakan *feedback* yang diberikan belum berjalan.

3) **Pelaporan Kinerja**

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen laporan akuntabilitas kinerja belum menyajikan perbandingan data capaian kinerja tahun 2022 dengan target tahun akhir periode Renstra. Laporan akuntabilitas kinerja juga belum menyampaikan informasi secara detail dan mendalam terkait analisis penyebab tercapai/tidaknya setiap indikator kinerja, serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- Informasi kinerja yang telah dituangkan dalam LPPD maupun LAKIP perangkat daerah belum dimanfaatkan dengan baik, terutama pada proses penentuan target maupun strategi serta aktivitas dalam perencanaan tahunan untuk mendukung pencapaian kinerja kedepan.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

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

- Monitoring atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP perangkat daerah yang disampaikan belum dilakukan secara berkala, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat perangkat daerah dan akan berpengaruh juga pada tingkat pusat;
- Hasil evaluasi internal yang dituangkan dalam bentuk laporan hasil evaluasi belum memberikan temuan dan rekomendasi yang cukup dan menysasar secara langsung akar permasalahan yang dialami oleh perangkat daerah dalam mengimplementasikan SAKIP;
- Monitoring atas temuan dan rekomendasi yang diberikan kepada perangkat daerah belum dilakukan secara berkala.

4. Rekomendasi

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

- 1) Dalam penyusunan atau dalam mereviu perencanaan kinerja agar tetap mengacu pada mekanisme penyusunan dokumen perencanaan yang ada serta memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan perencanaan kinerja seperti orientasi pada hasil atau manfaat yang langsung dirasakan masyarakat (result oriented), kualitas indikator kinerja, keterpaduan perencanaan (integrated development plan), mekanisme cascade kinerja, serta kualitas pemantauan dan evaluasi kinerja;
- 2) Memastikan kembali keselarasan perencanaan kinerja di tingkat pemerintah daerah dengan cara memastikan kinerja sasaran strategis yang dituangkan ke perjanjian kinerja sesuai dengan kinerja tahun berjalan yang ada di RPJMD sehingga perencanaan kinerja di tingkat pemerintah daerah lebih berkualitas;
- 3) Memastikan kembali keselarasan pada perencanaan kinerja pada tingkat pemerintah daerah antara Renstra dan Perjanjian Kinerja (PK), khususnya dalam penetapan sasaran strategis sehingga pencapaian kondisi kinerja menjadi lebih jelas dan konsisten;
- 4) Mendorong pemanfaatan pohon kinerja yang telah disusun dengan menuangkannya kedalam dokumen perencanaan, sehingga keselarasan antara pohon kinerja dan dokumen perencanaan dapat tergambar dengan baik;
- 5) Memastikan kembali pengukuran kinerja yang dilakukan disertai dengan data

yang relevan atau menggambarkan kondisi yang ingin dicapai sehingga data kinerja yang dihasilkan dari pengukuran capaian kinerja dapat diandalkan;

- 6) Memastikan perumusan kinerja individu setiap pegawai benar-benar terkait dengan kinerja organisasi yang tergambar pada matriks pembagian peran hasil kemudian memastikan hasil dari matriks tersebut dituangkan ke dalam SKP sehingga dapat dipastikan kinerja individu menunjang kinerja organisasi
- 7) Menjadikan hasil dari pengukuran kinerja masing-masing perangkat daerah dijadikan dasar dalam pemberian reward and punishment, termasuk dalam pemberian tunjangan kinerja;
- 8) Memperbaiki kualitas dokumen laporan akuntabilitas kinerja level pemerintah daerah dan perangkat daerah, diantaranya dengan menyajikan perbandingan data realisasi kinerja terhadap target kinerja akhir periode Renstra. Selanjutnya, menyajikan analisis faktor pendorong dan penghambat tercapainya target kinerja serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya secara lebih mendalam dan spesifik/rinci, sehingga dapat dijadikan dasar untuk merumuskan rencana tindak lanjut/solusi atas hambatan-hambatan yang dihadapi sebagai upaya untuk mencapai atau meningkatkan capaian target kinerja di tahun selanjutnya;
- 9) Memanfaatkan informasi kinerja yang ada dalam LPPD maupun LAKIP perangkat daerah sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan target, strategi, serta aktivitas dan diharapkan agar dituangkan dalam dokumen perencanaan kedepan, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja kedepan, terkhusus kinerja yang memiliki realisasi rendah di tahun sebelumnya;
- 10) Mendorong adanya monitoring atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP perangkat daerah dilakukan secara berkala, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat perangkat daerah dan akan berpengaruh juga pada tingkat pemerintah daerah;
- 11) 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 perangkat daerah;
- 12) Mendorong pelaksanaan monitoring secara berkala rekomendasi yang diberikan kepada perangkat daerah melalui LHE internal guna memastikan bahwa tindak lanjut yang dilakukan dalam menjawab rekomendasi tersebut telah sesuai dengan yang diinginkan oleh evaluator internal.

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 (sebagai laporan);
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Sumatera Selatan;
4. Walikota Prabumulih.