

Nomor : B/ 177 /AA.05/2023
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

27 November 2023

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kota Tanjungbalai
di
Tanjungbalai

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

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Pemerintah Kota Tanjungbalai telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan perbaikan penjenjangan/ *cascading* kinerja terhadap sebagian Perangkat Daerah (PD);
- b. Menyusun Perjanjian Kinerja (PK) sampai level individu, serta melengkapi dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan formulasi perhitungan pada sebagian PD;
- c. Melaksanakan evaluasi internal akuntabilitas terhadap seluruh PD sejumlah 34 PD oleh Inspektorat.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Tanjungbalai menunjukkan bahwa nilai sebesar **63,46** 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	21,58	21,62
b. Pengukuran Kinerja	30	15,60	15,65
c. Pelaporan Kinerja	15	10,38	10,41
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,73	15,78
Nilai Hasil Evaluasi	100	63,29	63,46
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

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

1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Kota Tanjungbalai telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang tertuang pada RPJMD yang selanjutnya dijabarkan dalam Renstra, PK, RKPD dan Renja baik pada tingkat Pemerintah Daerah maupun PD. Pemerintah Kota Tanjungbalai telah menyusun rencana aksi untuk memastikan bahwa setiap anggaran dan aktivitas mendukung pencapaian

kinerja. Pemerintah Kota Tanjungbalai juga sudah menyusun pohon kinerja pada level Pemerintah Daerah dan PD. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Dokumen PK Tahun 2023 pada sebagian PD belum disampaikan melalui esr.menpan.go.id secara lengkap, yaitu belum dibubuhi tanda tangan. Contohnya pada Dinas Kesehatan dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- b. *Cascading*/penjenjangan kinerja yang disusun belum spesifik menggambarkan bagaimana pola *crosscutting* kinerja antar bidang/dengan tugas dan fungsi dari PD lain yang memiliki keterkaitan dalam mewujudkan kinerja organisasi;
- c. Terdapat sasaran strategis yang belum diukur dengan indikator kinerja yang cukup untuk menggambarkan kinerja *outcome* yang seharusnya diwujudkan. Contohnya pada PK Wali Kota Tanjungbalai, yaitu sasaran “Meningkatnya keimanan dan ketaqwaan aparatur dan masyarakat” yang hanya diukur dengan indikator “Jumlah Kejahatan” target 430 kasus;
- d. Terdapat kinerja eselon III yang belum berorientasi *outcome* sesuai level jabatannya. Contohnya pada PK Kepala Bidang Ketersediaan, Distribusi, dan Cadangan Pangan Tahun 2023 di Dinas Pangan dan Pertanian, yaitu sasaran “Menyelenggarakan penyusunan bahan kebijakan teknis peningkatan distribusi pangan dan pengendalian harga” dengan indikator “Terselenggaranya penyusunan bahan kebijakan teknis peningkatan distribusi pangan dan pengendalian harga” target 1 tahun, dan seterusnya;
- e. *Cascading*/penjenjangan kinerja Pemerintah Daerah maupun PD belum mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor* dalam proses penyusunannya. Hal tersebut mengakibatkan penetapan kinerja belum sepenuhnya sesuai dengan level jabatannya. Contohnya pada Dinas Pendidikan dimana terdapat kinerja yang sama persis antara Kepala Dinas dengan Kepala Bidang Pendidikan Non Formal dan Informal, Kepala Seksi TK/PAUD, dan Kepala Seksi Kesetaraan, yaitu indikator terkait dengan Angka Partisipasi Kasar PAUD/ SD/ SMP dan Angka Partisipasi Murni SD/ SMP;

- f. Penetapan program dan kegiatan yang disusun oleh PD bersama Bappeda masih ditemukan belum berfokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga berpotensi menimbulkan adanya inefisiensi dan inefektivitas dalam mencapai kinerja;
- g. Setiap pegawai sudah merumuskan kinerja individu masing-masing, namun kinerja individu tersebut belum sepenuhnya selaras dengan kinerja organisasi.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kota Tanjungbalai dan seluruh PD telah melakukan pengukuran kinerja atas realisasi kinerjanya. Seluruh PD juga telah memiliki rencana aksi untuk pencapaian kinerja. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja tersebut telah disusun pedoman formulasi perhitungan yang tertera pada IKU pemerintah daerah dan PD. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. IKU sebagian PD belum dilengkapi dengan definisi operasional dan formulasi perhitungan untuk menjelaskan cara mengukur indikator tersebut. Contohnya pada IKU Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- b. Terdapat formulasi perhitungan yang kurang relevan, serta belum sepenuhnya sesuai dan cukup untuk mengukur indikatornya. Contohnya pada IKU Dinas Perdagangan dan Perindustrian, yaitu indikator “Nilai hasil evaluasi AKIP OPD” dengan formulasi perhitungan “Persentase capaian kinerja pelayanan administrasi perkantoran”.
- c. Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual, belum memanfaatkan teknologi informasi;
- d. Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang.
- e. Hasil pengukuran kinerja belum digunakan sebagai bagian dari pengambilan keputusan baik dalam perubahan strategi dan target kinerja maupun pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai, serta belum dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kota Tanjungbalai telah menyusun laporan kinerja pada tingkat pemerintah daerah yang sudah diintegrasikan dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) tahun 2022 dan laporan kinerja pada PD. Laporan kinerja pemerintah daerah telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan, perbandingan dengan realisasi tahun sebelumnya, target jangka menengah, serta analisis program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja. LPPD telah dipublikasikan secara umum melalui *website* pemda. Namun, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Laporan kinerja sebagian PD tahun anggaran 2022 belum dipublikasikan secara umum melalui *website*;
- b. Laporan kinerja belum menyajikan *benchmark* kinerja dengan rata-rata capaian kinerja atas indikator yang sama dan diukur baik di tingkat regional Provinsi Sumatera Utara maupun secara nasional;
- c. Laporan kinerja level PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai dan mendalam, diantaranya tentang analisis capaian kinerja, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, tren realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, analisis efisiensi penggunaan sumber daya, faktor hambatan/pendukung dalam pencapaian kinerja, dan solusinya;
- d. Terdapat kekeliruan dalam pengukuran capaian pada Laporan Kinerja Pemerintah Kota Tanjungbalai Tahun 2022. Contohnya pada indikator kinerja “Rasio Ketergantungan” dengan target 57,43 persen dan realisasi 50,33 persen, disimpulkan capaian kinerjanya sebesar 87,63 persen. Sedangkan, indikator tersebut merupakan kategori progres negatif, yaitu semakin rendah realisasinya maka menggambarkan kondisi yang semakin baik;
- e. Terdapat realisasi kinerja dalam laporan kinerja tahun 2022 yang belum ada datanya (N/A) dan sampai dengan bulan November 2023 masih belum ada pembaruan/ *update* data yang lengkap. Contohnya dalam LPPD Kota Tanjungbalai Tahun 2022, yaitu pada indikator “Opini BPK”, “Evaluasi AKIP”, dan “Nilai Peringkat Evaluasi LPPD”;
- f. Terdapat beberapa indikator yang capaian kinerjanya berada dibawah 75 persen. Contohnya, yaitu indikator “Jumlah kejahatan” dengan capaian kinerja sebesar 63,80 persen dan indikator “Hasil evaluasi pelayanan publik” dengan capaian kinerja sebesar 50 persen;

- g. Informasi dan analisis dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan sebagai umpan balik untuk perbaikan perencanaan kinerja dan strategi dalam pencapaiannya. Hal tersebut ditunjukkan pada penetapan target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup. Contohnya pada PK Wali Kota Tanjungbalai Tahun 2023, yaitu indikator kinerja “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja” dengan target tahun 2023 adalah 68,01 persen, sedangkan realisasi kinerja indikator tersebut pada tahun 2022 telah mencapai 70,77 persen. Contoh lainnya yang serupa seperti pada indikator “Angka Harapan Lama Sekolah”.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Inspektorat Kota Tanjungbalai pada tahun 2023 telah melakukan evaluasi implementasi SAKIP terhadap 34 PD. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021;
- b. Hasil evaluasi internal belum sepenuhnya tepat menggambarkan kondisi penerapan SAKIP di PD;
- c. Laporan hasil evaluasi belum memberikan rekomendasi yang mendalam dan menysasar secara langsung akar permasalahan yang dialami oleh PD dalam mengimplementasikan SAKIP;
- d. PD belum sepenuhnya memanfaatkan secara maksimal hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan oleh Inspektorat untuk perbaikan dan peningkatan kinerja PD;
- e. Belum ada kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal ini 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:

- 1) Meningkatkan komitmen pimpinan PD untuk menerapkan akuntabilitas dalam melaksanakan mandatnya sesuai peraturan perundang-undangan, dengan

menyusun dan memformalkan dokumen PK setiap level jabatan di PD dan menyampaikan PK tersebut secara lengkap melalui esr.menpan.go.id agar dapat dipastikan penjabaran kinerja yang selaras dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi;

- 2) Melakukan identifikasi dan pemetaan pada *cascading* kinerja untuk melihat adanya potensi *crosscutting* kinerja dengan tugas dan fungsi dari PD lain yang memiliki keterkaitan dalam mencapai kinerja;
- 3) Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil sesuai dengan level jabatannya, sesuai dengan mandat organisasinya, dan menjawab isu-isu strategis yang harus diselesaikan, dan menyempurnakan indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan memenuhi unsur cukup untuk mengukur sasaran strategisnya;
- 4) Melakukan reviu dan perbaikan dokumen pohon kinerja (*cascading*) baik di level Pemerintah Daerah maupun PD untuk memastikan kualitas *cascading* (penjenjangan) kinerja dari level tertinggi hingga terendah dapat berorientasi *outcome* (hasil) sesuai dengan levelnya dengan memerhatikan *logical framework* dan *critical success factor* dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sehingga program dan kegiatan yang disusun dapat efektif dan efisien dalam menyelesaikan isu strategis daerah. Proses reviu dan perbaikan tersebut agar berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Memanfaatkan hasil perbaikan *cascading* kinerja untuk memilah program dan kegiatan yang tidak relevan dengan sasaran strategis yang ingin dicapai dan berpotensi menimbulkan inefisiensi dan inefektivitas dalam mencapai kinerja organisasi, serta memanfaatkannya sebagai dasar penetapan kinerja setiap level jabatan;
- 6) Melakukan reviu kinerja individu dan menyusun matriks pembagian peran hasil sehingga kinerja setiap individu dapat menunjang kinerja organisasi;
- 7) Menyempurnakan IKU seluruh PD dengan melengkapinya dengan definisi operasional dan memastikan validitas formulasi perhitungan setiap indikatornya sehingga dapat sepenuhnya relevan dan cukup untuk mengukur sasaran/indikator yang ingin diwujudkan dengan tepat;
- 8) Memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja level pimpinan sampai ke individu secara berkala (bulanan/triwulanan);

- 9) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai alat pertimbangan dalam penentuan strategi, target kinerja kedepan, pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai, serta sebagai dasar pemberian *reward and punishment*;
- 10) Menginformasikan laporan kinerja baik dari level pemerintah daerah maupun PD dalam *website* kabupaten sebagai bagian dari transparansi atas pelaporan kinerja kepada publik;
- 11) Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan memastikan keandalan dalam pengolahan dan analisis data kinerja, serta mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi ketercapaian/ tidak tercapainya kinerja organisasi, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, tren realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, analisis efisiensi penggunaan sumber daya, serta menyajikan data *benchmark* kinerja dengan rata-rata capaian kinerja atas indikator yang sama dan diukur baik di tingkat regional Provinsi Sumatera Utara maupun secara nasional;
- 12) Memanfaatkan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja. Serta, menjadikan capaian kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan target kinerja mendatang;
- 13) Menyusun pedoman pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021;
- 14) Meningkatkan kapasitas evaluator dalam melaksanakan evaluasi internal agar mampu menggunakan instrumen evaluasi secara maksimal, menerapkan *professional judgement* secara tepat, memberikan simpulan hasil evaluasi yang menggambarkan kondisi *real* penerapan SAKIP masing-masing PD, sehingga rekomendasinya dapat memacu perbaikan akuntabilitas kinerja PD;
- 15) Meningkatkan kualitas laporan hasil evaluasi dengan menyajikan temuan dan rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar menggambarkan kekurangan dan solusi yang perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas implementasikan SAKIP di setiap PD;
- 16) Melakukan monitoring atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diberikan kepada seluruh PD dan melaporkannya kepada pimpinan tertinggi di Pemerintah Kota Tanjungbalai;
- 17) Menyusun kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas implementasi SAKIP PD.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai. 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 Tanjungbalai 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 Utara;
4. Wali Kota Tanjungbalai.