

# 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/1029/AA.05/2022

6 Desember 2022

Hal

: Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

# Yth. Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Pekalongan

di

Pekalongan

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Pemerintah Kota Pekalongan 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 Pekalongan. Pelaksanaan evaluasi tahun 2022 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 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 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 dapat 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 Pekalongan telah berupaya menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, dengan melakukan berbagai upaya perbaikan, namun tindak lanjut yang dilakukan belum sesuai dengan maksud dan tujuan dari rekomendasi yang diberikan.

#### 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Pekalongan menunjukkan nilai 73,31 dengan predikat "BB". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "sangat baik", yaitu implementasi AKIP sudah sangat baik pada pemerintah daerah dan sebagian besar unit kerja, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, serta memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	24,38
2.	Pengukuran Kinerja	30	19,50
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,48
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,95
	Nilai Hasil Evaluasi	100	73,31
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

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 perangkat daerah.

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

## a) Perencanaan kinerja

- Pemerintah Kota Pekalongan telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD yang selanjutnya dijabarkan dalam renstra dan perjanjian kinerja dan dokumen lainnya baik pada tingkat Pemerintah Kota maupun pada tingkat Perangkat Daerah (PD);
- Dokumen RPJMD, dan Renstra PD telah digunakan dalam proses perumusan program dan kegiatan, dan perencanaan anggaran;
- Perumusan kinerja telah diupayakan berdasarkan hasil penjenjangan kinerja;

 Wali Kota dan Sekretaris Daerah telah terlibat langsung dalam proses perumusan kinerja, baik pada level Pemerintah Kota, maupun pada level PD;

Namun demikian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja sebagai berikut:

- Masih terdapat rumusan tujuan/sasaran strategis pada Perencanaan Kinerja PD (Renstra dan PK) yang bersifat kegiatan/output. Sebagai contoh: "Persentase penanganan bencana kebakaran" pada Satpol PP, dan "Meningkatnya kepesertaan KB Aktif" pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
- Indikator kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria spesifik, terukur/measurable, dan cukup. Sebagai contoh pada indikator "Persentase etnis/suku/agama/ormas dan LSM yang memahami nilai-nilai kehidupan berbangsa", dan "Persentase partai politik dan Lembaga pendidikan yang memahami tata kehidupan politik" pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
- Penjabaran kinerja belum sepenuhnya menggambarkan kerangka logis dalam mencapai kinerja, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Penetapan program dan kegiatan belum sepenuhnya fokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga berpotensi menimbulkan inefisiensi dan inefektivitas.
- Kinerja individu belum sepenuhnya selaras dengan kinerja organisasi.

## b) Pengukuran Kinerja

- Pemerintah Kota Pekalongan dan PD di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU);
- Pemerintah Kota Pekalongan dan unit kerjanya telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja, dan rencana aksinya kepada seluruh perangkat daerah;
- Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja telah disusun deskripsi indikator yang memuat rumusan/formula indikator, sumber data, dan penanggung jawab data/pengumpulan data kinerja, yang digunakan di level pemda maupun pada unit kerja;
- Pelaksanaan pengukuran, pengumpulan, dan pelaporan data kinerja telah dilakukan melalui sistem informasi (aplikasi).

Namun demikian masih terdapat hal - hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya:

- Aplikasi yang dikembangkan belum sepenuhnya terintegrasi dan belum optimal pemanfaatannya;
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala (triwulanan) pada beberapa PD masih berorientasi pada penyerapan anggaran. Sedangkan

- untuk kinerja belum dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala;.
- Pemerintah daerah telah melakukan pengukuran kinerja, namun hasilnya belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.
- Hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam proses perubahan strategi, terutama pada level pimpinan PD.

## c) Pelaporan Kinerja

- Pemerintah Kota Pekalongan telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 baik di tingkat Pemda maupun di tingkat Perangkat Daerah (PD);
- Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan serta sudah dipublikasi secara umum melalui website pemda;
- Laporan kinerja telah membandingkan realisasi dan capaian kinerja tahun berjalan, dengan realisasi dan capaian kinerja tahun sebelumnya, dan target kinerja pada akhir RPJMD dan Renstra;
- PD di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan sudah menyusun Laporan Kinerja Triwulanan.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja sebagai berikut:

- Laporan kinerja pada level PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai diantaranya tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Sebagai contoh terlihat pada laporan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM, hanya memuat "Tingkat efisiensi 11%", tanpa dilakukan analis lebih lanjut;
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya target kinerja yang lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup. Sebagai contoh pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM:

No	Indikator Tujuan/Sasaran	Realisasi 2021	Target
		pada LKj 2021	PK 2022
1	Nilai ekspor perdagangan (Juta US\$)	30,26	26,44
2	Nilai Keterbukaan Informasi Publik	95	90

## d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- Inspektorat Pemerintah Kota Pekalongan telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh Perangkat Daerah (PD).
- Dalam rangka peningkatan kualitas SDM evaluator, telah dilakukan Bimbingan teknis, Pelatihan, dan Pelatihan Kantor Sendiri kepada seluruh calon evaluator sebelum berfungsi sebagai evaluator SAKIP.

Namun demikian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai berikut:

- Belum seluruh PD menindaklanjuti hasil evaluasi yang disampaikan oleh inspektorat;
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong kualitas penjenjangan kinerja;
- Belum ada kebijakan reward and punishment atas hasil evaluasi SAKIP internal sehingga belum optimal untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di PD.

#### 4. Rekomendasi

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

- 1. Menyempurnakan rumusan sasaran kinerja yang belum berorientasi hasil, atau belum spesifik;
- 2. Menyempurnakan indikator kinerja yang belum spesifik, terukur/measurable, relevan, dan cukup dengan sasaran yang ingin diwujudkan;
- Menyempurnakan penjenjangan kinerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4. Menyusun dan menyempurnakan proses bisnis yang mengacu pada kinerja di tiap entitas, dan menggunakan hasilnya untuk perumusan kinerja bagi tiap individu;
- 5. Menyempurnakan integrasi sistem perencanaan, penganggaran, dan manajemen kinerja, serta mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi yang sudah dibangun sebagai sarana pemantauan dan evaluasi kinerja, dan menggunakan hasil pemantauan dan evaluasi melalui aplikasi tersebut untuk mengambil keputusan perubahan strategi yang real time;
- 6. Meningkatkan kualitas pelaporan baik laporan triwulanan, maupun laporan tahunan dengan fokus pada analisis yang mendalam terhadap faktor-faktor yang berperan dalam keberhasilan/kegagalan dalam mencapai kinerja, serta efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan pencapaian kinerja;
- 7. Memanfaatkan data realisasi kinerja pada laporan kinerja untuk proses penyusunan/revisi perjanjian kinerja tahun berikutnya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan. Kami mengharapkan agar Saudara dan seluruh jajaran dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, dan pada upaya implementasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan serta menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,

sually

**Erwan Agus Purwanto** 

#### Tembusan:

- 1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- 2. Menteri Dalam Negeri;
- 3. Gubernur Jawa Tengah;
- 4. Wali Kota Pekalongan.