

Nomor : B/162/AA.05/2024  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Kepada  
Yth. Sekretaris Daerah Kota Lubuklinggau

di  
Lubuklinggau

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Kota Lubuklinggau, 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 Lubuklinggau. Pelaksanaan evaluasi tahun 2024 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 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, 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 Lubuklinggau telah menindaklanjuti beberapa rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan reviu dan perbaikan kualitas perencanaan pada setiap perangkat daerah dengan memastikan bahwa tujuan dan sasaran strategis yang dikawal oleh setiap perangkat daerah telah berorientasi hasil atau berdampak langsung kepada masyarakat (*result oriented*) dan sesuai dengan mandat tugas fungsi yang diberikan;
- b. Memastikan kualitas indikator kinerja memenuhi kriteria SMART;
- c. Memastikan kembali keselarasan pada perencanaan kinerja pada Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK), khususnya dalam penetapan sasaran strategis dan indikator kinerja sehingga konsistensi dalam pencapaian kondisi kinerja dapat terjaga; dan
- d. Melakukan reviu dan perbaikan penjenjangan/cascading kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memperhatikan prinsip *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.

Meskipun demikian, masih terdapat rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti, antara lain:

- a. Menyempurnakan rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada PD dari level bidang hingga individu yang belum sesuai pada levelnya dan indikator kinerja yang belum SMART;
- b. Menyempurnakan penjenjangan kinerja dan pohon kinerja berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 dengan memperhatikan prinsip penyusunan pohon kinerja dan tahapan penjenjangan kinerja;
- c. Mengawal pengembangan media pengukuran kinerja individu dan kinerja pemerintah daerah, kemudian mengoptimalkan pemanfaatan media tersebut sebagai bagian dari proses pengumpulan data dan pengukuran kinerja secara *realtime* serta menjaga konsistensi perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja;
- d. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja sehingga dapat menggambarkan tingkat akuntabilitas unit yang dievaluasi serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan; dan

- e. Melakukan identifikasi dan pemetaan pada cascading kinerja yang dimiliki untuk melihat adanya potensi *crosscutting* kinerja dengan tugas dan fungsi dari perangkat daerah lain yang memiliki keterkaitan dalam mencapai kinerja.

### 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa nilai sebesar **74,94** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“sangat baik”**, yaitu mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, dan telah diimplementasikan pada sebagian besar unit kerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

| Komponen Yang Dinilai                      | Bobot      | Nilai        |              |
|--------------------------------------------|------------|--------------|--------------|
|                                            |            | 2023         | 2024         |
| 1. Perencanaan Kinerja                     | 30         | 25.73        | 25.85        |
| 2. Pengukuran Kinerja                      | 30         | 21.34        | 21.43        |
| 3. Pelaporan Kinerja                       | 15         | 12.20        | 12.31        |
| 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25         | 15.20        | 15.35        |
| <b>Nilai Hasil Evaluasi</b>                | <b>100</b> | <b>74,47</b> | <b>74,94</b> |
| <b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>       |            | <b>BB</b>    | <b>BB</b>    |

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kota Lubuklinggau tahun 2024 sebagai berikut:

#### 1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Kota Lubuklinggau telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD yang telah dijabarkan dalam renstra dan perjanjian kinerja dan dokumen lainnya baik pada tingkat PD dan unit kerja di bawahnya dengan kualitas yang baik.

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

- Sasaran strategis yang ditetapkan pada sebagian PD belum mencakup tugas dan fungsi serta mandat dari perangkat daerah terkait khususnya pada PD kluster pendukung dan tambahan sesuai Permenpan 88 Tahun 2021;
- Belum seluruh rumusan indikator kinerja yang dituangkan dalam rumusan sasaran strategis pada dokumen perencanaan kinerja perangkat daerah memenuhi kriteria SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound) untuk mengawal pencapaian sasaran strategis khususnya hingga level individu;

- c. Perbaikan kualitas Indikator Kinerja Utama sebagian PD belum disertai dengan perbaikan perencanaan pada Perjanjian Kinerja di sebagian PD;
- d. Cascading atau penjenjangan kinerja yang disusun belum spesifik menggambarkan *crosscutting* kinerja antar bidang/dengan tugas dan fungsi dari perangkat daerah lain yang memiliki keterkaitan dalam mewujudkan kinerja organisasi.

## 2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kota Lubuklinggau dan unit kerjanya telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja, dan rencana aksinya kepada seluruh perangkat daerah. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja tersebut telah disusun pedoman pengukuran dan pengumpulan data kinerja, yang digunakan di level pemda maupun pada unit kerja. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya menggunakan aplikasi e-skp (penilaian kinerja individu) dan e-sakip (monitoring dan evaluasi kinerja Pemerintah Daerah). Saat ini sedang dikembangkan aplikasi e-SAKIP yang dapat digunakan untuk monitoring dan evaluasi.
- b. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pada beberapa PD masih berorientasi pada penyerapan anggaran sehingga belum diketahui tingkat ketercapaian kinerjanya. Hal tersebut terlihat pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat dan Dinas Perikanan.
- c. Pemerintah daerah telah melakukan pengukuran kinerja, namun hasilnya belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* khususnya penilaian kinerja individu.

## 3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kota Lubuklinggau telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2023 baik tingkat pemda maupun tingkat perangkat daerah (PD). Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan serta sudah dipublikasi secara umum melalui website pemda. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Laporan kinerja pada level PD belum menyampaikan informasi yang memadai diantaranya tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Hal tersebut terlihat pada laporan Dinas Arsip dan Perpustakaan;
- b. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan pada target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup. contoh pada Dinas Ketenagakerjaan;
- c. Laporan Kinerja Pemerintah Kota Lubuklinggau menyajikan alternatif solusi ke depan untuk mengatasi realisasi yang tidak mencapai target pada sebagian indikator;
- d. Perbandingan data kinerja telah diinformasikan dalam Laporan Kinerja Pemerintah Kota Lubuklinggau, namun sebagian informasi kinerja belum menyajikan informasi perbandingan kinerja dengan kinerja pada level nasional.

#### 4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

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

- a. Laporan hasil evaluasi belum konsisten menggambarkan kondisi yang sebenarnya, contohnya pada Dinas Pertanian, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dengan nilai dan predikat yang tinggi tetapi masih banyak catatan dan belum memenuhi *minimum requirement*;
- b. Laporan hasil evaluasi belum menyajikan rekomendasi yang cukup untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap PD;
- c. Belum seluruh PD menindaklanjuti hasil evaluasi yang disampaikan oleh inspektorat;
- d. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja *output* dan *outcome* pada level kota;
- e. Belum ada kebijakan *reward* dan *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) Memastikan tujuan dan sasaran strategis telah berorientasi hasil (*result oriented*) kepada masyarakat sesuai tugas dan fungsi dari masing-masing perangkat daerah sebagai *reviu* dan langkah perbaikan dari kualitas perencanaan;
- 2) Menegaskan indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART;
- 3) Memastikan pencapaian kinerja dapat terlaksana secara konsisten melalui pemilihan sasaran strategis dan indikator kinerja yang tepat dalam perencanaan kinerja maupun perjanjian kinerja;
- 4) Memanfaatkan hasil penjenjangan/*cascading* kinerja sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan baik dari level jabatan tertinggi hingga level operasional dengan prinsip *logical framework* dan CSF;
- 5) Mengidentifikasi potensi *crosscutting* kinerja dari tugas dan fungsi antar perangkat daerah yang memiliki keterkaitan dalam mencapai kinerja melalui pemetaan pada *cascading* kinerja;
- 6) Mengoptimalkan pemanfaatan dari pengembangan *tools* pengukuran kinerja sebagai bagian dari proses proses pengumpulan data dan pengukuran kinerja secara *real time* serta menjaga konsistensi perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja;
- 7) Menentukan strategi dan target kinerja kedepan dengan memanfaatkan informasi capaian pada laporan kinerja;
- 8) Memanfaatkan *website* pemerintah daerah sebagai bagian dari transparansi atas pelaporan kinerja kepada publik baik dari level pemerintah daerah maupun perangkat daerah;
- 9) Menganalisis faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja secara mendalam serta perbandingannya dengan capaian tingkat regional maupun nasional sebagai langkah meningkatkan kualitas laporan kinerja pemerintah daerah dan perangkat daerah;
- 10) Memastikan rekomendasi hasil evaluasi ditindaklanjuti dan dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan sebagai langkah perbaikan kualitas dari evaluasi akuntabilitas kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau. 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 Lubuklinggau dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan

Atas perhatian dan kerjasama 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. Pj. Gubernur Sumatera Selatan;
4. Pj. Wali Kota Lubuklinggau.