

Nomor : B/190/AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

03 September 2024

Kepada
Yth. **Sekretaris Daerah Kota Metro**
di
Metro

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

- a. Menyusun pohon kinerja pada isu yang perlu dikawal oleh Pemerintah Daerah Kota Metro;
- b. Menyempurnakan Manual Indikator Kinerja Utama (IKU) pada level Pemerintah Daerah dan sebagian besar Perangkat Daerah (PD);
- c. Melakukan perbaikan atas Perjanjian Kinerja pada level PD.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa rekomendasi pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun 2023 yang belum selesai ditindaklanjuti sebagaimana dijelaskan pada masing-masing komponen di bawah ini.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Metro menunjukkan bahwa nilai sebesar **69,16** 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	
		2023	2024
1. Perencanaan Kinerja	30	21,89	21,97
2. Pengukuran Kinerja	30	19,51	19,59
3. Pelaporan Kinerja	15	11,00	11,07
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,08	16,53
Nilai Hasil Evaluasi	100	68,48	69,16
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

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

1) **Perencanaan Kinerja**

Pemerintah Kota Metro telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang telah dijabarkan dalam Rencana Strategi (Renstra), Perjanjian Kinerja dan dokumen lainnya, baik pada tingkat Pemerintah Daerah maupun tingkat PD dengan kualitas yang baik.

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

- a. Pemerintah Kota Metro telah menyusun pohon kinerja, namun belum sepenuhnya memetakan kondisi kinerja secara komprehensif dan menyeluruh terhadap kinerja yang perlu diwujudkan. Pohon kinerja masih sederhana, sebatas menerjemahkan kondisi eksisting, dan belum mengeksplorasi alternatif solusi atas pemecahan masalah yang relevan dengan kebutuhan kinerja serta bentuknya masih sangat linier. Akibatnya, hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) belum terbangun secara cukup;
- b. Sebagian besar PD sudah menyusun penjenjangan kinerja dengan memetakan kinerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan, namun penjenjangan kinerja yang disusun belum sepenuhnya berpedoman kepada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, serta belum sepenuhnya mempertimbangkan *Critical Success Factor* (CSF) yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang dibutuhkan. Kecenderungan masih mempertahankan struktur organisasi eksisting;
- c. Pemanfaatan pohon kinerja sebagai dasar untuk penyusunan dokumen perencanaan belum dilakukan sepenuhnya, sehingga keselarasan antara pohon kinerja yang telah disusun dengan dokumen perencanaan yang ada belum tergambar dengan baik;
- d. Sasaran strategis dan indikator kinerja pada sebagian PD belum sepenuhnya berorientasi pada hasil (*outcome*) dan relevan untuk mengukur sasaran strategis;
- e. Penetapan target kinerja belum sepenuhnya mempertimbangkan kondisi realisasi kinerja tahun sebelumnya, seperti pada indikator terkait investasi.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Kota Metro dan PD telah melakukan pengukuran atas realisasi kinerja. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan monitoring kinerja yang dilakukan masih berorientasi pada penyerapan anggaran serta terlaksana atau tidaknya suatu kegiatan. Monitoring yang dilakukan belum mempertimbangkan capaian kinerja utama yang diperjanjikan;
- b. Pengukuran dan pengumpulan data kinerja baru mulai dirintis menggunakan aplikasi, namun belum komprehensif menampilkan data kinerja dan belum maksimal pemanfaatannya sebagai sarana monitoring dan evaluasi capaian kinerja;
- c. Hasil pengukuran kinerja berjenjang yang telah dilakukan belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* sehingga belum sepenuhnya budaya kinerja terbentuk dengan baik.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kota Metro telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2023 baik tingkat Pemerintah Daerah maupun tingkat PD.

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

- a. Laporan kinerja pada tingkat Pemerintah Daerah dan pada sebagian PD telah disusun, namun kualitas penyajian laporan kinerja belum sepenuhnya merata pada seluruh PD. Kualitas laporan belum sepenuhnya menyajikan informasi analisa yang memadai, penyajian informasi pada laporan kinerja masih terbatas pada penyajian data target, realisasi dan capaian kinerja, namun belum sepenuhnya disertai dengan analisis yang memadai atas faktor keberhasilan/kegagalan serta strategi yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan;
- b. Pemanfaatan laporan kinerja baik di tingkat Pemerintah Daerah maupun PD belum dimanfaatkan secara efektif untuk perbaikan kinerja, hal ini salah satunya ditandai dengan masih terdapat penetapan target kinerja yang lebih rendah dari capaian kinerja tahun sebelumnya.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Pemerintah Kota Metro telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh PD.

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

- a. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dituangkan dalam bentuk laporan hasil evaluasi belum memberikan rekomendasi yang cukup dan mengarah pada penyelesaian akar permasalahan yang dialami oleh PD dalam mengimplementasikan manajemen kinerja yang berkualitas;
- b. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja pada Pemerintah Daerah maupun PD, hal ini terlihat dari rekomendasi yang diberikan pada laporan hasil evaluasi sebagian besar berfokus pada pemenuhan dokumen, belum berfokus pada kualitas dokumen;
- c. Belum terdapat kebijakan *reward and punishment* yang diberlakukan untuk PD, 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) Menyusun penjenjangan kinerja pada tingkat Pemerintah Daerah berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 untuk memastikan bahwa setiap tingkat organisasi di Pemerintah Kota Metro memiliki sasaran kinerja yang selaras dan logis dari level tertinggi hingga level terendah. Dengan penjenjangan kinerja yang baik, seluruh unit kerja dapat secara efektif mendukung pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja pemerintah daerah secara keseluruhan;
- 2) Menyempurnakan pohon kinerja yang telah disusun pada tingkat PD dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 untuk memastikan pohon kinerja telah mempertimbangkan CSF yang menjadi area atau aspek-aspek kunci dan kritis yang berpengaruh dalam mewujudkan kinerja, sehingga hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) dapat terbangun secara cukup;
- 3) Mendorong pemanfaatan pohon kinerja yang telah disusun dengan menuangkannya ke dalam dokumen perencanaan, sehingga keselarasan antara pohon kinerja dan dokumen perencanaan dapat tergambar dengan baik. Selain itu, dokumen perencanaan menjadi lebih berkualitas karena telah mencakup strategi utama/program unggulan yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja utama Kepala PD;

- 4) Mereviu kembali perencanaan kinerja pada seluruh unit kerja untuk dapat merumuskan sasaran strategis yang lebih berorientasi pada hasil, dan juga memastikan indikator kinerja yang dimiliki telah SMART dan cukup;
- 5) Menyempurnakan kualitas penetapan target kinerja khususnya memastikan bahwa target kinerja realistis, progresif/meningkat setiap tahunnya, dan menginterpretasikan sebuah kondisi yang baik;
- 6) Mendorong pelaksanaan pemantauan capaian kinerja utama agar tidak hanya berfokus pada capaian fisik dan anggaran, tapi juga pada kinerja utama, sehingga ketercapaian kinerja dapat dijaga kualitasnya dengan baik;
- 7) Mendorong komitmen pimpinan dari seluruh unit/satuan kerja untuk memanfaatkan aplikasi sebagai sarana monitoring dan evaluasi secara efektif, dengan secara aktif dan *update* menyampaikan pengukuran capaian kinerja, dan pimpinan memberikan *feedback* perbaikan sebagai bentuk kontrol terhadap pencapaian kinerja yang dimiliki;
- 8) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja berjenjang yang telah dilakukan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* agar budaya kinerja dapat ditingkatkan;
- 9) Memperbaiki kualitas laporan kinerja tingkat Pemerintah Daerah dan PD, dengan tidak hanya menyajikan perbandingan data realisasi kinerja terhadap target kinerja, tetapi laporan tersebut juga 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;
- 10) Memanfaatkan hasil laporan kinerja sebagai salah satu dasar dalam penentuan strategi kinerja pada tahun berikutnya;
- 11) Inspektorat selaku yang melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar memberikan temuan dan rekomendasi agar semakin konkret dan sesuai dengan akar permasalahan, dan menjadi solusi dalam perbaikan implementasi SAKIP dari setiap PD;
- 12) Mendorong adanya monitoring atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP unit kerja dilakukan secara berkala, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat PD dan akan berpengaruh juga pada tingkat Pemerintah Daerah;
- 13) Mendorong pemanfaatan hasil evaluasi AKIP internal yang sudah dilakukan sebagai bagian dari penilaian *reward and punishment* kepada PD, sehingga PD dapat lebih semangat dalam mendorong perbaikan implementasi SAKIP kedepannya.

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