

Nomor : B/148/AA.05/2023
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

27 November 2023

Yth. **Sekretaris Daerah Kota Lhokseumawe**
di
Lhokseumawe

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada Pemerintah Kota Lhokseumawe, 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 Pemerintah Kota Lhokseumawe. 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 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, 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 Lhokseumawe telah menindaklanjuti sebagian kecil rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Memenuhi dokumen SAKIP PD dan mengunggah dokumen SAKIP pada esr.menpan.go.id;
- b. Menyempurnakan perencanaan kinerja yang telah disusun dengan memperbaiki penjenjangan kinerja, sasaran strategis dan indikator kinerja yang kurang tepat pada level Pemerintah Daerah maupun Satuan Kerja Perangkat Kota (SKPK);
- c. Menetapkan IKU SKPK yang dilengkapi dengan formulasi perhitungan;
- d. Melakukan pemantauan kinerja ASN melalui aplikasi e-kinerja;
- e. Melakukan evaluasi SAKIP PD dan memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Lhokseumawe menunjukkan bahwa nilai sebesar **60,18** 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
1. Perencanaan Kinerja	30	20,29	22,15
2. Pengukuran Kinerja	30	13,05	14,09
3. Pelaporan Kinerja	15	8,76	9,19
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,70	14,75
Nilai Hasil Evaluasi	100	55,80	60,18
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	B

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

1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Kota Lhokseumawe telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup Rencana Pembangunan Kota (RPK) yang selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Strategis (Renstra), Perjanjian Kinerja (PK), dan dokumen lainnya termasuk pada tingkat SKPK.

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

- a. Terdapat kinerja SKPK yang sasaran strategisnya belum berorientasi *outcome* sesuai level jabatannya dan tidak didukung dengan indikator kinerja yang relevan. Contohnya pada PK Kepala Dinas Sosial tahun 2023, yaitu sasaran “Meningkatnya sarana penanganan dan rehabilitasi sosial terhadap para penyandang masalah kesejahteraan sosial” dengan indikator kinerja “Persentase sarana penanganan masalah kesejahteraan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar”. Contoh lainnya pada PK Kepala Bidang Pemberdayaan dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial tahun 2023, yaitu sasaran “Meningkatnya keaktifan potensi dan sumber kesejahteraan sosial dalam penanganan keluarga kurang miskin” dengan indikator kinerja “Persentase penurunan keluarga miskin”;
- b. Terdapat indikator kinerja yang belum cukup untuk mengukur *outcome* sasarnya. Contohnya pada PK Kepala Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Pangan, yaitu sasaran strategis “Meningkatnya diversifikasi dan ketahanan pangan” yang diukur dengan indikator kinerja “Kontribusi sektor pangan terhadap PDRB”;
- c. Penjenjangan kinerja yang disusun pada sebagian PD belum sepenuhnya dijabarkan sampai ke level operasional, serta belum sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor* dalam proses penyusunannya. Contohnya pada penjenjangan kinerja yang disusun oleh Dinas Sosial, Dinas Kesehatan, serta Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian, dan Pangan;
- d. Penjenjangan kinerja belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar dalam penetapan kinerja pada dokumen perencanaan;
- e. 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;
- f. Penetapan program dan kegiatan belum sepenuhnya berfokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga berpotensi menimbulkan inefisiensi dan inefektivitas;
- g. Setiap pegawai sudah merumuskan kinerja individu masing-masing, namun kinerja individu tersebut belum sepenuhnya selaras dengan kinerja organisasi.

2) **Pengukuran Kinerja**

Pemerintah Kota Lhokseumawe dan SKPK-nya telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja dan telah memiliki rencana aksi untuk pencapaian kinerja. Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemda dan SKPK yang dilengkapi pedoman formulasi perhitungan juga telah ditetapkan untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja.

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

- a. Terdapat formulasi perhitungan yang kurang relevan, serta belum sepenuhnya sesuai dan cukup untuk mengukur indikatornya. Contohnya pada IKU Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu indikator "Persentase partisipasi masyarakat terhadap budaya lokal" dengan formulasi perhitungan "Jumlah masyarakat Kota Lhokseumawe/Jumlah partisipasi yang berkunjung ke museum";
- b. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada sebagian besar SKPK masih berorientasi pada monitoring capaian program dan kegiatan secara fisik, serta penyerapan anggaran, sedangkan kinerja belum dilakukan monitoring dan evaluasi sehingga belum diketahui tingkat ketercapaiannya;
- c. Pelaksanaan pengukuran kinerja 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.

3) **Pelaporan Kinerja**

Pemerintah Kota Lhokseumawe telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja pada tingkat Pemda yang terintegrasi dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) tahun 2022 dan laporan kinerja pada tingkat SKPK. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan.

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

- a. Laporan kinerja SKPK tahun 2022 belum dipublikasikan secara umum;

- b. Penyajian laporan kinerja SKPK belum sepenuhnya mengungkapkan informasi yang lengkap untuk setiap sarannya, seperti analisis ketercapaian, data pembandingan (target, tren realisasi tahun-tahun sebelumnya, dan target jangka menengah), analisis efisiensi anggaran, faktor penghambat/pendukung pencapaian kinerja, dan solusinya;
- c. Terdapat beberapa indikator yang capaian kinerjanya berada di bawah 75%. Contohnya pada laporan kinerja Pemerintah Kota Lhokseumawe tahun 2022 yaitu indikator "Jumlah nilai investasi" dengan capaian kinerja sebesar 32,14% dan indikator "Persentase balita gizi buruk" dengan capaian kinerja sebesar -466,67%;
- d. 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 Kepala Daerah tahun 2023 di indikator kinerja "Persentase panjang jaringan jalan dalam kondisi mantap" dengan target tahun 2023 adalah 68,26% sedangkan realisasi kinerja indikator tersebut pada tahun 2022 adalah 77,48%.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Inspektorat Kota Lhokseumawe telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di 12 SKPK.

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

- a. Hasil evaluasi internal belum sepenuhnya tepat menggambarkan kondisi penerapan SAKIP di SKPK;
- b. Laporan hasil evaluasi belum memberikan rekomendasi yang mendalam dan menasar secara langsung akar permasalahan yang dialami oleh SKPK dalam mengimplementasikan SAKIP;
- c. SKPK belum sepenuhnya memanfaatkan secara maksimal hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan oleh Inspektorat untuk perbaikan dan peningkatan kinerja SKPK;
- d. Belum ada kebijakan *reward* dan *punishment* atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ini, sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di SKPK.

5) **Evaluasi Akuntabilitas Penanggulangan Kemiskinan**

Evaluasi akuntabilitas terhadap upaya pengelolaan program kemiskinan pada Pemerintah Kota Lhokseumawe dilakukan dengan 1) Mendapatkan gambaran umum pelaksanaan program penanggulangan kemiskinan yang dilakukan melalui presentasi dan diskusi, serta 2) Menganalisis efektivitas biaya (*cost-effectiveness analysis*) yang dilakukan dengan membandingkan data anggaran kemiskinan pada SIPD dengan data penurunan jumlah masyarakat miskin pada data Registrasi Sosial Ekonomi (Regsosek) Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan hasil evaluasi, didapat hal-hal sebagai berikut:

- a. Berdasarkan data SIPD, besaran alokasi belanja dengan *tagging* penanganan kemiskinan ekstrem pada Pemerintah Kota Lhokseumawe adalah sebesar Rp100.659.260.175 atau 12,95% dari total pos belanja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Alokasi tersebut digunakan untuk membiayai 83 sub kegiatan;
- b. Belanja terbesar penanganan kemiskinan ekstrem dialokasikan pada sub kegiatan "Penyediaan prasarana, sarana, dan utilitas umum di perumahan untuk menunjang fungsi hunian" yaitu sebesar 19,60% dari anggaran penanganan kemiskinan ekstrem, dan belanja terkecil adalah pada sub kegiatan "Penyediaan data kependudukan kabupaten/kota" yang hanya 0,49673% dari anggaran penanganan kemiskinan ekstrem;
- c. Berdasarkan data BPS yang dikeluarkan pada September 2023, tingkat kemiskinan Kota Lhokseumawe adalah sebesar 10,73% atau turun 0,11% dibandingkan dengan tahun 2022;
- d. Hasil analisis tim evaluator masih menemukan banyaknya sub kegiatan yang tidak terkait langsung dengan kemiskinan ekstrem, serta alokasi anggaran pendukung (konsumsi rapat, biaya operasional, perjalanan dinas, dan lainnya) yang masih cukup besar.

4. **Rekomendasi**

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

- 1) Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil, sesuai dengan mandat organisasinya, dan menjawab isu-isu strategis yang harus diselesaikan;
- 2) Menyempurnakan indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan cukup untuk mengukur sasaran strategisnya;

- 3) Melakukan revidi dan perbaikan dokumen penjenjangan kinerja baik di level Pemerintah Daerah maupun SKPK untuk memastikan kualitas penjenjangan kinerja dari level tertinggi hingga terendah dapat berorientasi *outcome* sesuai dengan levelnya dengan memperhatikan *logical framework* dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sehingga program dan kegiatan yang disusun dapat efektif dan efisien dalam menyelesaikan isu strategis daerah. Proses revidi dan perbaikan tersebut agar berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Memanfaatkan hasil perbaikan penjenjangan 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;
- 5) Melakukan revidi kinerja individu dan menyusun matriks pembagian peran hasil sehingga kinerja setiap individu dapat menunjang kinerja organisasi
- 6) Menyempurnakan IKU PD dengan memastikan validitas formulasi perhitungan setiap indikatornya sehingga dapat sepenuhnya relevan dan cukup untuk mengukur sasaran/indikator yang ingin diwujudkan dengan tepat;
- 7) Memaksimalkan penggunaan teknologi informasi untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja level pimpinan sampai ke individu secara berkala (bulanan/triwulanan);
- 8) Mendorong perangkat daerah untuk melakukan pemantauan atas capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang;
- 9) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai alat pertimbangan dalam penentuan strategi, target kinerja ke depan, pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai;
- 10) Meningkatkan kualitas laporan kinerja pemda maupun SKPK dengan memastikan keandalan dan validitas pengolahan data kinerja, serta menyajikan analisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi ketercapaian/tidak tercapainya kinerja organisasi beserta solusinya, membandingkan realisasi kinerja dengan tren realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, dan 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 Aceh maupun secara nasional;

- 11) Menggunakan 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;
- 12) 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 SKPK, sehingga rekomendasinya dapat memacu perbaikan akuntabilitas kinerja SKPK;
- 13) 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 implementasi SAKIP di setiap SKPK;
- 14) Melakukan monitoring atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diberikan kepada seluruh SKPK dan melaporkannya kepada pimpinan tertinggi di Pemerintah Kota Lhokseumawe;
- 15) Menyusun kebijakan *reward* dan *punishment* atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas implementasi SAKIP SKPK;
- 16) Menyusun pohon kinerja (*logical framework*) penanganan kemiskinan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penting (CSF) penyebab kemiskinan di Kota Lhokseumawe, serta memetakan strategi (taktikal) dan aktivitas (operasional) yang secara logis dapat menyelesaikan penyebab kemiskinan di Kota Lhokseumawe;
- 17) Memanfaatkan pohon kinerja untuk percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem melalui penyusunan program, kegiatan, dan sub kegiatan yang tepat sesuai pohon kinerja dan mengalokasikan anggaran pada APBD Kota Lhokseumawe yang memadai untuk percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem, serta melakukan pemutakhiran data masyarakat miskin dengan nama dan alamat yang tepat. Selain itu, memastikan ketepatan sasaran dan integrasi program antar SKPK dengan melibatkan peran serta masyarakat terkait.

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