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/75/AA.05/2024 3 September 2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Asahan
di
Kisaran

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Kabupaten Asahan, 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 Kabupaten Asahan. 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 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 dibawahnya.

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

Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, Pemerintah Kabupaten Asahan telah menindaklanjuti sebagian kecil rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan upaya perbaikan sebagai berikut:

a. Melakukan perubahan sasaran strategis yang belum berorientasi hasil pada Dinas Ketenagakerjaan dan memperbaiki indikator kinerja yang belum *SMART* pada sebagian Perangkat Daerah (PD);

b. Menerbitkan Keputusan Inspektur terkait Pedoman Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan.

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

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa nilai sebesar **66,74** dengan predikat "**B**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Baik", yaitu implementasi SAKIP 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
a. Perencanaan Kinerja	30	22,27	22,68
b. Pengukuran Kinerja	30	17,74	18,06
c. Pelaporan Kinerja	15	11,06	11,13
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,94	14,87
Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**65,01**	**66,74**
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		**B**	**B**

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Asahan tahun 2024 sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Asahan telah melakukan perubahan terhadap dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Bupati Tahun 2024 menjadi lebih

berorientasi hasil/*outcome* sesuai dengan isu strategis daerah. Selain itu, Kabupaten Asahan dan sebagian perangkat daerahnya juga telah berupaya menyusun pohon kinerja/*cascading* kinerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

a. Terdapat indikator kinerja yang belum *SMART* pada level Kabupaten dan sebagian PD. Sebagai contoh diantaranya:
   - Indikator Cakupan ormas yang mendapatkan pembinaan wawasan kebangsaan mendukung sasaran Meningkatnya nilai kehidupan bermasyarakat dan wawasan kebangsaan pada PK Bupati Asahan;
   - Indikator Cakupan Perencanaan Ketenagakerjaan mendukung sasaran Peningkatan Pelayanan Pencari Kerja, Kesempatan Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja pada PK Dinas Ketenagakerjaan;
b. Terdapat penjenjangan kinerja pada sebagian besar perangkat daerah yang belum memiliki kualitas cukup baik karena masih cenderung berdasarkan hierarki organisasi belum berdasarkan *logical framework*;
c. Format PK Kepala Dinas level PD memuat tujuan maupun indikator tujuan yang tidak perlu dicantumkan dalam dokumen tersebut;
d. Terdapat ketidakselarasan antara dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) dan PK. Sebagai contoh indikator "Persentase fasilitas pelayanan Kesehatan yang terakreditasi" dalam dokumen IKU, sedangkan pada PK berupa indikator "Persentase fasilitas pelayanan kesehatan yang terakreditasi paripurna" pada Dinas Kesehatan;
e. Rencana aksi pada sebagian PD masih belum sepenuhnya menjabarkan kegiatan-kegiatan atau aksi-aksi yang selaras untuk pencapaian kinerja utama yang telah ditetapkan pada PK.

2) **Pengukuran Kinerja**

Pemerintah Kabupaten Asahan dan perangkat daerahnya telah melakukan *monitoring* atas rencana aksi kinerja secara berkala. Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

a. Belum memiliki pedoman pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang lengkap termasuk mekanisme pemanfaatan aplikasi pengukuran kinerja;
b. Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) PD terdapat formulasi perhitungan yang kurang tepat untuk menghitung indikator kinerja, Sebagai contoh IKU Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil pada indikator cakupan pemanfaatan data dukcapil dengan formulasi perhitungan jumlah tenaga pengolah terampil, formulasi perhitungan tersebut belum sepenuhnya relevan dan tepat untuk menghitung indikator kinerja yang telah ditetapkan;

c. Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala menggunakan teknologi informasi;
d. Belum terdapat penerapan *reward and punishment* berdasarkan pengukuran capaian kinerja.

3) **Pelaporan Kinerja**

Pemerintah Kabupaten Asahan telah menyusun Laporan Kinerja pada tingkat Pemda Tahun 2023 dan laporan kinerja pada tingkat PD.

Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

a. Laporan Kinerja pada sebagian PD belum menyajikan analisis keberhasilan dan kegagalan yang komprehensif terhadap capaian indikator kinerja yang telah ditetapkan. Sebagai contoh laporan kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga pada indikator "tingkat prestasi event olahraga" dengan analisis pendukung hanya tertulis banyaknya event olahraga yang diikuti. Kemudian, pada indikator "persentase daya tarik wisata" yang ditetapkan dengan analisis pendukung hanya meningkatnya jumlah daya tarik wisata yang ditetapkan tanpa mencantumkan data jumlah daya tarik wisata yang ditetapkan secara komprehensif;
b. Data capaian kinerja pada laporan kinerja Pemerintah Daerah maupun PD belum sepenuhnya dijadikan salah satu dasar dalam perbaikan dokumen perencanaan pada periode berikutnya. Sebagai contoh indikator kinerja "Angka Kematian Ibu" pada level Kabupaten telah terjadi penurunan di angka 68 pada tahun 2023. Namun, target di tahun 2024 cenderung tetap yaitu di angka 100.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Inspektorat Pemerintah Kabupaten Asahan telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada hampir seluruh Perangkat Daerah. Evaluasi tersebut juga telah menghasilkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang mencakup catatan dan rekomendasi pada setiap PD.

Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

a. Laporan Hasil Evaluasi belum memberikan rekomendasi yang cukup dan fokus pada akar permasalahan PD dalam mengimplementasikan SAKIP, terutama pada aspek kualitas dan pemanfaatannya;
b. Belum ada kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal, 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) Melakukan reviu dan perbaikan dokumen perencanaan PD dengan memastikan bahwa rumusan tujuan dan sasaran strategis yang dikawal telah berorientasi hasil atau berdampak langsung kepada masyarakat *(result oriented)* serta memiliki indikator yang memenuhi kriteria yang ***SMART*** *(Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound)* dan **cukup** untuk mengawal pencapaian kinerja. Selanjutnya, memastikan sasaran dan indikator kinerja tersebut sesuai dengan level jabatannya serta sesuai dengan karakteristik/tugas organisasi;
2) Menyempurnakan pohon kinerja dengan mempertimbangkan *Critical Succes Factor* 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) Mereviu kembali format Perjanjian Kinerja tahun 2024 agar sesuai dengan yang tertuang dalam PermenPAN No.53 Tahun 2014;
4) Memastikan keselarasan perencanaan antara IKU dan Perjanjian Kinerja;
5) Mereviu kembali rencana aksi pada sebagian PD, dengan memastikan seluruh kinerja yang ditetapkan didukung dengan aksi-aksi yang selaras untuk mencapai kinerja tersebut;
6) Menyusun pedoman pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja sebagai panduan dalam melakukan pengukuran kinerja;
7) Melengkapi IKU PD dengan sumber data dan formulasi perhitungan yang relevan untuk setiap indikator kinerja;
8) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai alat pertimbangan dalam pemberian *reward and punishment*, penentuan strategi, target kinerja kedepan, pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai;
9) Mendorong Pembangunan aplikasi E-SAKIP Asahan sebagai alat monitoring dan evaluasi capaian kinerja perangkat daerah secara berkala;
10) Menggunakan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan penetapan target kinerja tahun berikutnya;
11) Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan menyajikan informasi secara detail per pencapaian kinerja terkait dengan analisis keberhasilan/kegagalan dalam mencapai kinerja dan analisa upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan;

12) Meningkatkan kualitas Laporan Hasil Evaluasi AKIP dengan menyajikan temuan dan rekomendasi yang menggambarkan kekurangan dan solusi yang harus dilakukan pada seluruh aspek untuk meningkatkan kualitas implementasi SAKIP di setiap PD;
13) Membuat kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal sehingga mampu mendorong peningkatan implementasi SAKIP di level PD;
14) Meningkatkan kapasitas evaluator internal sehingga menggambarkan kondisi sebenarnya dari implementasi SAKIP pada PD dan memberikan rekomendasi yang cukup dan mendalam untuk perbaikan implementasi akuntabilitas kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan. 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 Kabupaten Asahan 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 Sumatera Utara;
4. Bupati Asahan.