

Nomor : B/ 116 /AA.05/2024  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun  
2024

3 September 2024

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

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Kota Sawahlunto, 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 Sawahlunto. 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 dan 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



dalam dokumen perencanaan secara umum telah menjawab isu strategis yang ada di Kota Sawahlunto. Rumusan kinerja Pemda yang tertuang dalam tujuan, sasaran dan indikator kinerja secara umum telah berorientasi hasil.

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

- a. Terdapat kinerja yang tidak selaras antara PK yang ditetapkan dengan IKU sebagian PD, contohnya pada Dinas Perhubungan dimana sebagian Indikator Kinerja yang ditetapkan pada IKU tidak terdapat pada PK 2024 yang ditetapkan;
- b. Terdapat sasaran strategis dan indikator yang muncul lebih dari 1 (satu) kali pada satu PK dengan target kinerja yang berbeda, yaitu pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak yaitu sasaran "Meningkatkan pelayanan perlindungan sosial, kesetaraan gender dan pemberdayaan desa" dengan indikator "Persentase Masyarakat PPKS di Kota Sawahlunto";
- c. Terdapat sasaran strategis yang belum berorientasi hasil pada PD, seperti Sasaran Strategis pada Dinas Pendidikan "Terlayannya anak usia sekolah pada semua jenjang pendidikan";
- d. Terdapat indikator kinerja PD yang belum memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan tidak sesuai pada levelnya, contohnya pada :
  - Dinas Perhubungan sasaran strategis belum sepenuhnya berorientasi hasil, seperti sasaran strategis "Meningkatnya sarana dan prasarana dalam upaya keselamatan berlalu lintas" dengan indikator "Kinerja lalu lintas";
  - Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan yaitu indikator "Meningkatnya koperasi yang berkualitas" dalam mendukung sasaran "Meningkatnya kualitas dan produktivitas koperasi dan UKM";
- e. Penetapan rencana aksi yang disusun pada sebagian PD masih belum sepenuhnya menjabarkan kegiatan-kegiatan atau aksi-aksi yang selaras untuk pencapaian kinerja utama yang telah ditetapkan pada PK, contohnya pada Dinas Kebudayaan;
- f. Pemerintah Kota Sawahlunto dan sebagian PD telah menyusun dokumen penjenjangan kinerja (*cascade down*), namun terdapat penjenjangan kinerja yang belum memiliki kualitas yang cukup baik, karena masih cenderung berdasarkan hierarki organisasi belum berdasarkan *logical framework*, contoh pada Dinas Perhubungan.
- g. Belum menyusun identifikasi dan pemetaan atas potensi terjadinya *crosscutting* antar PD dan pihak-pihak terkait dalam mencapai kinerja organisasi;

## 2) **Pengukuran Kinerja**

Pemerintah Kota Sawahlunto telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja dan telah memiliki rencana aksinya untuk pencapaian kinerja. Dalam mendukung pencapaian kinerja tersebut telah disusun IKU di level Pemda dan PD.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam pengukuran kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Terdapat IKU pada PD belum dilengkapi definisi operasional dan formulasi perhitungan seperti pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa Perempuan dan Perlindungan Anak;
- b. Aplikasi manajemen kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mempermudah pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja PD. Saat ini, aplikasi masih dalam tahap pengembangan;
- c. Hasil pengukuran kinerja organisasi belum dijadikan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

## 3) **Pelaporan Kinerja**

Pemerintah Kota Sawahlunto telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2024, baik tingkat Pemda maupun PD. Laporan kinerja telah menyajikan realisasi kinerja dari tahun berjalan.

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

- a. Sebagian laporan kinerja pada level PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai yaitu belum sepenuhnya menjelaskan analisis terkait pencapaian kinerja disertai faktor keberhasilan atau hambatan dalam mencapai sasaran strategis, contohnya pada Laporan Kinerja Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga pada sasaran strategis "Tersedianya destinasi yang nyaman untuk dikunjungi" dan Dinas Perhubungan pada sasaran strategis "Meningkatnya Sarana dan Prasarana dalam upaya keselamatan berlalu lintas";
- 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, seperti pada laporan kinerja Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan terkait indikator "Jumlah produk UMKM yang memiliki standar mutu".

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

Pemerintah Kota Sawahlunto telah menetapkan pedoman teknis terkait evaluasi internal. Selain itu, Inspektorat Kota Sawahlunto telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada seluruh PD. Evaluasi tersebut telah

menghasilkan temuan dan rekomendasi atas implementasi SAKIP untuk PD. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam evaluasi akuntabilitas kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Laporan evaluasi internal belum sepenuhnya memberikan catatan dan rekomendasi yang mendalam untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP di PD. Contohnya pada LHE Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan yang belum memberikan catatan terkait kualitas perencanaan dalam menetapkan indikator kinerja;
- b. Sebagian rekomendasi atas hasil evaluasi internal belum ditindaklanjuti;
- c. Belum memiliki kebijakan terkait *reward and punishment* atas hasil evaluasi AKIP 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) Melakukan reviu dan perbaikan dokumen perencanaan baik pada Pemda maupun 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 dan cukup untuk mengawal pencapaian kinerja. Selanjutnya, memastikan sasaran dan indikator kinerja tersebut sesuai dengan level jabatannya;
- 2) Mereviu kembali rencana aksi pada sebagian PD dengan memastikan seluruh kinerja yang ditetapkan dalam PK didukung dengan aksi-aksi yang selaras untuk mencapai kinerja tersebut;
- 3) Menyempurnakan penjenjangan kinerja dan pohon kinerja dengan memperhatikan prinsip penyusunan pohon kinerja dan tahapan penjenjangan kinerja. Selanjutnya, pohon kinerja yang sudah disusun dimanfaatkan untuk dituangkan pada dokumen perencanaan berjenjang;
- 4) Melakukan identifikasi dan pemetaan pada *cascading* kinerja yang dimiliki untuk melihat adanya potensi *crosscutting* kinerja dengan tugas dan fungsi dari PD lain yang memiliki keterkaitan dalam mencapai kinerja;
- 5) Menetapkan IKU PD dilengkapi dengan definisi operasional, sumber data dan formulasi perhitungan yang tepat serta menjadikan IKU tersebut sebagai dasar penyusunan perencanaan kinerja;
- 6) Mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi E-Sakip Kota Sawahlunto oleh seluruh PD, dan memantau kepatuhan pengisian seluruh PD di aplikasi tersebut sebagai bagian dari proses pengumpulan data dan pengukuran kinerjanya secara *real time*. Selanjutnya, mendorong pelaksanaan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja agar tidak hanya berfokus pada anggaran, namun juga pada kinerja;

- 7) Mendorong PD untuk melakukan pemantauan atas capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dan menerapkan kebijakan *reward and punishment* dengan memperhitungkan capaian kinerja organisasi;
- 8) Meningkatkan kualitas laporan kinerja terutama pada PD dengan memastikan keandalan dalam pengolahan dan analisis data kinerja, serta menyajikan analisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi ketercapaian/tidak tercapainya kinerja organisasi, membandingkan realisasi kinerja dengan tren realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Selanjutnya, memastikan laporan kinerja tersebut selaras dengan kinerja yang diperjanjikan;
- 9) Melakukan reviu terhadap laporan kinerja PD untuk memastikan kualitas dan keselarasan data yang disajikan;
- 10) Menggunakan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan penetapan target kinerja tahun berikutnya;
- 11) Meningkatkan kualitas LHE 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;
- 12) Melakukan pemantauan atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP unit kerja secara berkala, sehingga mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja Pemda dan PD;
- 13) Membuat kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal sehingga mampu mendorong peningkatan implementasi SAKIP di level Perangkat Daerah;
- 14) 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 setiap PD sehingga rekomendasinya dapat memacu perbaikan akuntabilitas kinerja PD.

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

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



**Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,  
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,**

*Erwan Agus Purwanto*  
**Erwan Agus Purwanto**

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (sebagai laporan);
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Sumatera Barat;
4. Pj. Wali Kota Sawahlunto.