

Nomor : B/ 395 /AA.05/2023  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

27 November 2023

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

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada **Pemerintah Kota Pasuruan**, 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 Pasuruan. 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 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 implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

## 2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

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

- a. Memastikan indikator yang terdapat pada pohon kinerja termanfaatkan dalam dokumen perencanaan Perangkat Daerah (PD);
- b. Menyempurnakan Pohon Kinerja pada beberapa PD agar sesuai dengan kondisi kinerja yang saat ini terjadi di Pemerintah Kota Pasuruan;
- c. Menyempurnakan aplikasi *SiJAJA* dengan menambahkan fitur indikator perjanjian kinerja yang membagi habis kinerja melalui laporan aktivitas harian;
- d. Menyusun mekanisme perubahan target kinerja organisasi dan menyusun strategi jangka pendek dan jangka tahunan organisasi;
- e. Menyusun pedoman pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai dengan Permenpan Nomor 88 Tahun 2021.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Pasuruan menunjukkan bahwa nilai sebesar **70,52** dengan predikat "**BB**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**Sangat Baik**", yaitu **implementasi SAKIP sudah sangat baik pada pemerintah daerah dan sebagian besar unit kerja, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, serta memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	23,30	23,49
b. Pengukuran Kinerja	30	20,60	20,71
c. Pelaporan Kinerja	15	10,45	10,53
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,69	15,79
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>70,04</b>	<b>70,52</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB</b>	<b>BB</b>

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

## 1) Perencanaan kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Masih terdapat rumusan kinerja baik sasaran maupun indikator kinerja pada level PD yang belum sesuai dengan jenjang levelnya. Kondisi tersebut terlihat pada dokumen perencanaan jangka menengah maupun jangka pendek;
- Meskipun secara umum pohon kinerja pada level pemerintah kabupaten dan perangkat daerah telah disusun, namun masih diperlukan penyempurnaan. Hal ini karena hubungan logis/*logical framework* antar level kinerja belum sepenuhnya tergambar dengan baik sehingga kinerja setiap unit kerja dan individu belum sepenuhnya dapat dipastikan mendorong tercapainya kinerja strategis lembaga;
- Pemanfaatan pohon kinerja sebagai dasar untuk penyusunan dokumen perencanaan hanya dilakukan pada sebagian PD dan belum secara keseluruhan. Hal tersebut menyebabkan keselarasan antara pohon kinerja yang telah disusun dengan dokumen perencanaan yang ada belum tergambar dengan baik.

## 2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Aplikasi pengelolaan manajemen kinerja yang dimiliki Pemkot Pasuruan dalam hal ini *SIJAJA (Sistem Informasi Jabatan dan Kinerja)* belum sepenuhnya dimanfaatkan dengan baik utamanya dalam proses pemanfaatan hasil pengukurannya sebagai dasar penentuan strategi kinerja jangka pendek;
- Dalam pengukuran data kinerja, masih terdapat data kinerja yang belum sepenuhnya andal untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. Hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya target pada level PD yang masih stagnan dan kurang menantang.

## 3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) belum dilengkapi dengan data *benchmark* perbandingan kinerja atas capaian yang diukur secara nasional maupun regional Provinsi Jawa Timur;
- LPPD dan LAKIP sebagian unit/satuan kerja belum menyampaikan informasi analisa yang memadai, yaitu terkait dengan analisis penyebab

tercapai/tidaknya setiap indikator kinerja serta analisis upaya-upaya perbaikan kinerja ke depan secara detail per pencapaian kinerja yang dimiliki;

- Informasi kinerja yang telah dituangkan dalam LAKIP PD belum dimanfaatkan dengan baik, terutama pada proses penentuan target maupun strategi serta aktivitas dalam perencanaan tahunan untuk mendukung pencapaian kinerja ke depan.

#### 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari segi evaluasi akuntabilitas kinerja internal, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Sebagian besar PD telah menginformasikan rencana tindak lanjut yang akan dilakukan dalam mengawal rekomendasi LHE Internal, namun belum diperkuat dengan *feedback* inspektorat atas kesesuaian tindak lanjut yang dilakukan;
- Hasil evaluasi internal yang dituangkan dalam bentuk laporan hasil evaluasi belum memberikan temuan dan rekomendasi yang cukup dan menasar secara langsung akar permasalahan yang dialami oleh PD dalam mengimplementasikan SAKIP, utamanya pada PD yang nilainya masih rendah.

#### 4. Rekomendasi

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

- 1) Menyempurnakan kualitas rumusan kinerja yang sudah ada utamanya pada level PD agar menggambarkan kinerja yang berorientasi hasil sesuai dengan levelnya;
- 2) Memastikan dalam melakukan penjabaran kinerja harus dimulai dengan menyusun pohon kinerja berdasarkan *logical framework* yang menggambarkan hubungan “sebab-akibat” dan berdasarkan *Critical Success Factor* (CSF) antar level kondisi kinerja yang dijabarkan sehingga dapat dipastikan pencapaian kinerja level bawah berpengaruh pada pencapaian kinerja level di atasnya;
- 3) Mendorong pemanfaatan pohon kinerja yang telah disusun dengan menuangkannya ke dalam dokumen perencanaan pada setiap PD, sehingga keselarasan antara pohon kinerja dan dokumen perencanaan dapat tergambar dengan baik;

- 4) Mengoptimalkan pemanfaatan data-data kinerja pada aplikasi *SIJAJA* dengan tidak hanya pada penetapan target mingguan pegawai, namun juga pada proses perubahan target kinerja organisasi maupun penyusunan strategi jangka pendek maupun jangka tahunan organisasi;
- 5) Memastikan kembali pengukuran kinerja yang dilakukan disertai dengan data yang relevan atau menggambarkan kondisi yang ingin dicapai sehingga data kinerja yang dihasilkan dari pengukuran capaian kinerja dapat diandalkan sehingga proses penentuan target akan menjadi lebih baik;
- 6) Memaksimalkan informasi kinerja dalam LPPD maupun LAKIP PD dengan menginformasikan benchmark capaian kinerja atas indikator kinerja antara Pemkot Pasuruan dengan regional Provinsi Jawa Timur maupun nasional;
- 7) Meningkatkan kualitas laporan kinerja pada tingkat pusat dan unit/satuan kerja untuk dapat menyajikan informasi secara detail per pencapaian kinerja terkait dengan analisis penyebab tercapai/tidaknya setiap indikator kinerja dan analisis upaya-upaya perbaikan kinerja ke depan sehingga laporan kinerja dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan perencanaan kinerja ke depan;
- 8) Memanfaatkan informasi kinerja yang ada dalam LPPD maupun LAKIP PD sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan target, strategi, serta aktivitas dan diharapkan agar dituangkan dalam dokumen perencanaan kedepan, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja kedepan, terkhusus kinerja yang memiliki realisasi rendah di tahun sebelumnya;
- 9) Menjabarkan temuan dan rekomendasi pada LHE Internal setiap PD dengan lebih spesifik, terutama pada PD yang nilainya masih rendah sehingga PD tersebut dapat memiliki informasi akar permasalahan apa yang perlu ditindaklanjuti;
- 10) Memastikan bahwa temuan dan rekomendasi yang diberikan saat evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar menggambarkan hal yang menjadi kekurangan dan memberikan solusi yang efektif yang perlu dilakukan dalam mempercepat peningkatan kualitas AKIP di setiap PD.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan. 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 Pasuruan 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**

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (sebagai laporan);
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Jawa Timur;
4. Wali Kota Pasuruan.