

Nomor : B/96/AA.05/2024  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun  
2024

3 September 2024

Kepada  
Yth. **Sekretaris Daerah Kota Tebing Tinggi**  
di  
Tebing Tinggi

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Kota Tebing Tinggi, 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 Tebing Tinggi. 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

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Pemerintah Kota (Pemko) Tebing Tinggi telah menindaklanjuti sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Menyempurnakan dokumen perencanaan kinerja dengan melakukan perbaikan target kinerja menjadi lebih tinggi dari realisasi kinerja tahun sebelumnya;
- b. Menyusun rencana aksi pada seluruh Satuan Kerja perangkat Daerah (SKPD);
- c. Meningkatkan kapasitas SDM yang menangani SAKIP sebanyak 15 orang untuk mengikuti diklat SAKIP yang diselenggarakan oleh BPKP pada tanggal 29 Mei 2024 -31 Mei 2024;
- d. Melaksanakan evaluasi AKIP internal pada seluruh SKPD.

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

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota (Pemko) Tebing Tinggi menunjukkan bahwa nilai sebesar **67,75** 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	23,81	23,84
b. Pengukuran Kinerja	30	19,02	19,11
c. Pelaporan Kinerja	15	10,14	10,24
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	14,24	14,56
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>67,21</b>	<b>67,75</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>B</b>	<b>B</b>

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

### 1) Perencanaan Kinerja

Pemerintah Kota Tebing Tinggi telah menyempurnakan Perjanjian Kinerja (PK) 2024 level Pemko dan SKPD sehingga lebih berorientasi hasil. Pemko

Tebing Tinggi juga telah menyusun dan menyempurnakan pohon kinerja dan menjabarkannya mulai dari level Pemko sampai ke individu. SKPD Pemko Tebing Tinggi juga telah menyusun rencana aksi yang disusun dengan target triwulanan. Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Penjenjangan/*cascading* kinerja pada beberapa SKPD belum sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor* (CSF) atas pencapaian kinerja sehingga belum menggambarkan hubungan sebab akibat dan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Kondisi ini mengakibatkan penjenjangan kinerja untuk level di bawah kepala dinas belum sepenuhnya berkualitas dan lebih cenderung masih berfokus untuk memasukkan program dan kegiatan pada penetapan kinerjanya;
- b. Penjenjangan kinerja sebagian SKPD masih belum mempertimbangkan *cross-cutting* kinerja dengan unit/instansi lain dan pihak-pihak di luar pemerintah daerah yang terkait dengan upaya pencapaian kinerja organisasi;
- c. Penjabaran kinerja SKPD ke level kepala bidang, dan level di bawahnya masih belum baik. Hal ini ditunjukkan pada beberapa pejabat yang memiliki sasaran dan indikator kinerja yang sama pada beberapa bidang. Contohnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang:
  - PK Kepala Dinas dan PK Kepala Bidang Bangunan Gedung dan Jasa Konstruksi pada sasaran “meningkatnya kualitas dan infrastruktur bangunan secara merata” dengan indikator “persentase gedung pemerintah dalam kondisi baik” dengan target sama yaitu “90%”.
  - Kinerja Kepala Bidang Bangunan Gedung dan Jasa Konstruksi sama dengan kinerja Fungsional Teknik Tata Bangunan dan Perumahan Muda yaitu pada sasaran “dokumen pengawasan penataan bangunan dan lingkungan” dengan indikator “jumlah dokumen pengawasan penataan bangunan dan lingkungan” dengan target “12 (dokumen)” dan sasaran “lembaga jasa konstruksi yang dibina dan ditingkatkan kapasitasnya” dengan indikator “jumlah lembaga jasa konstruksi yang dibina dan ditingkatkan kapasitasnya” dengan target “10 (lembaga)”;
- d. Terdapat sasaran strategis dan indikator SKPD yang belum berorientasi hasil sesuai dengan level jabatannya. Contohnya PK Kepala Dinas Sosial Tahun 2024 yaitu sasaran strategis “peningkatan pemenuhan kebutuhan dasar PMKS” dengan indikator kinerja “persentase PMKS yang ditangani” target “100%”. Contoh lainnya PK Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Tahun 2024 pada sasaran strategis “meningkatnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja” dengan indikator kinerja “jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat” dengan target “20 (orang)” dan sasaran strategis “penyusunan dan

- evaluasi rencana pembangunan industri” dengan indikator “laju pertumbuhan industri pengolahan/manufacturing” dengan target “0,75 (persen)”;
- e. Beberapa indikator kinerja masih belum memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) dan cukup. Contohnya pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistika yaitu PK Kepala Bidang Komunikasi yaitu indikator kinerja “laporan pengelolaan informasi dan komunikasi publik” dan indikator “laporan publikasi informasi daerah melalui media komunikasi publik” untuk menjawab sasaran “meningkatkan pengembangan komunikasi dan informasi media massa”;
  - f. Terdapat kepala Dinas yang belum mencakup kinerja yang seharusnya. Contohnya PK Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika yang belum mengakomodir *core business* kinerja terkait indeks SPBE yang juga merupakan bagian dari Indeks Reformasi Birokrasi;
  - g. 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 Kota Tebing Tinggi dan SKPD telah menyusun IKU yang memuat definisi operasional, formulasi serta sumber data. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja telah dilakukan melalui aplikasi *sitalakbajakun.tebingtinggikota.go.id*, yang dilakukan secara triwulanan. Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Aplikasi *sitalakbajakun.tebingtinggikota.go.id* belum dimanfaatkan secara optimal. Hal ini terlihat dari pengisian aplikasi yang kurang lengkap dan tidak tepat waktu, sehingga pelaksanaan *monitoring* kinerja belum efektif;
- b. Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang;
- c. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada sebagian SKPD masih berorientasi pada penyerapan anggaran dan terlaksana atau tidaknya suatu program kegiatan. *Monitoring* dan evaluasi belum mencakup capaian kinerja *outcome* yang diperjanjikan, sehingga capaian kerjanya belum diketahui.

## 3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Kota Tebing Tinggi telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja tingkat Pemko yang terintegrasi dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Tahun 2023 dan laporan kinerja pada tingkat PD. Laporan kinerja telah dipublikasikan secara umum (*website tebingtinggikota.go.id*) sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik. Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Laporan kinerja pada beberapa PD, belum sepenuhnya mengungkapkan analisis mendalam atas data perbandingan yang disajikan sehingga perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) serta analisis upaya nyata atau kendala/hambatan yang dihadapi belum sepenuhnya menjawab permasalahan atas kendala yang dihadapi. Contohnya Laporan kinerja Dinas Pendidikan dimana pada indikator “nilai evaluasi SAKIP” capaiannya masih 68,85% hanya menjelaskan ketidaktercapainya kinerja tersebut karena SDM yang belum mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan adanya pergantian admin yang bertugas smenangani SAKIP;
- b. Informasi dan analisis dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menghasilkan umpan balik berupa perbaikan atas perencanaan kinerja strategi. Hal tersebut ditunjukkan pada penetapan target kinerja yang sama atau lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup. Seperti pada PK Kepala Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata terkait indikator “Jumlah kunjungan wisatawan” dengan target 26.947 (orang) sedangkan realisasi kinerja tersebut pada tahun 2023 juga telah mencapai angka 38.749 (orang), contoh lainnya adalah PK Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat terkait indikator “rasio kekerasan terhadap perempuan” dengan target 3,6 sedangkan realisasi kinerja tersebut pada tahun 2023 telah mencapai 0,45.

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

Inspektorat Kota Tebing Tinggi telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP Tahun 2024 SKPD berdasarkan pedoman evaluasi yang mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021. Sebagian besar SKPD juga telah menindaklanjuti hasil evaluasi internal tahun sebelumnya. Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Laporan Hasil Evaluasi belum memberikan catatan serta rekomendasi yang cukup dan fokus pada akar permasalahan SKPD dalam mengimplementasikan SAKIP, terutama pada aspek kualitas dan pemanfaatannya. Selain itu, penilaian yang diberikan belum sepenuhnya menunjukkan kualitas dari SKPD tersebut jika dilihat dari hasil catatan yang tertuang pada laporan;
- b. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja *output* dan *outcome* pada sebagian SKPD;
- c. Belum seluruh PD menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal dan belum terdapat media pemantauan atas pelaksanaan tindak lanjut evaluasi AKIP untuk keseluruhan PD.

#### 4. Rekomendasi

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

- 1) Meningkatkan kualitas dan keselarasan perencanaan Pemerintah Daerah dan SKPD dengan menyusun pohon kinerja yang logis dan *cascading* (penjenjangan) kinerja mulai dari level tertinggi hingga terendah dengan memperhatikan *critical success factor (CSF)* dalam mencapai tujuan dan sasaran, sehingga program dan kegiatan yang disusun dapat efektif dan efisien dalam menyelesaikan isu strategis daerah. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar dalam menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;
- 2) Memastikan kesesuaian penjabaran kinerja yang disusun dengan sasaran maupun indikator yang tertuang di dokumen perencanaan. Selain itu, perlu dilakukan identifikasi dan pemetaan pada penjabaran kinerja yang dimiliki untuk melihat adanya potensi *crosscutting* kinerja dengan tugas dan fungsi dari Perangkat Daerah lain yang memiliki keterkaitan dalam mencapai kinerja;
- 3) Melakukan reviu dan perbaikan dokumen perencanaan Pemko dan SKPD 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;
- 4) 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, serta dilengkapi dengan indikator program/kegiatan yang dapat dimonitor setiap triwulan dengan penetapan target yang baik;
- 5) Mengoptimalkan pelaksanaan pedoman pengukuran dan pemanfaatan aplikasi [sitalakbajakun.tebingtinggikota.go.id](http://sitalakbajakun.tebingtinggikota.go.id) dengan melaksanakan pemantauan kepatuhan pengisian seluruh PD di aplikasi tersebut sebagai bagian dari proses pengumpulan data dan pengukuran kinerja;
- 6) Mendorong pelaksanaan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja agar tidak hanya berfokus pada anggaran, namun juga pada kinerja. Sehingga ketercapaian kinerja dan konsistensi antara perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja dapat terjaga dengan baik;
- 7) Menyampaikan hasil laporan *monitoring* dan evaluasi atas rencana aksi perangkat daerah secara berkala dalam pencapaian kinerja;
- 8) Meningkatkan kualitas Laporan Kinerja Pemko maupun SKPD dengan memastikan keandalan dalam pengolahan dan analisis data kinerja, serta menyajikan analisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi ketercapaian/tidak tercapainya kinerja organisasi dan informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) pada setiap indikator kerjanya;

- 9) Menggunakan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan penetapan target kinerja tahun berikutnya;
- 10) 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 SKPD;
- 11) 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 penerapan SAKIP setiap SKPD sehingga rekomendasinya dapat memacu perbaikan akuntabilitas kinerja SKPD;
- 12) Mendorong SKPD agar menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dalam upaya meningkatkan implementasi SAKIP dan juga capaian kinerja di masing-masing SKPD.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi. 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 Tebing Tinggi 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. Pj. Wali Kota Tebing Tinggi.