

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/134/AA.05/2024 3 September 2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun
2024

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Jambi
di
Jambi

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Provinsi Jambi, 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 Provinsi Jambi. 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 yang 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 Provinsi Jambi telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan perbaikan pohon kinerja dan Perjanjian Kinerja (PK) sebagian Perangkat Daerah (PD);
- b. Membangun aplikasi PAKET untuk pengumpulan data kinerja, pengukuran data kinerja dan pemantauan evaluasi Renja triwulanan;
- c. Memanfaatkan aplikasi E-kinerja untuk pemantauan dan evaluasi kinerja individu;
- d. Melaksanakan bimbingan teknis penyusunan laporan kinerja ke PD;
- e. Meningkatkan kualitas SDM Inspektorat dengan melakukan pelatihan internal;
- f. Menyusun kebijakan *reward and punishment* dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP di PD.

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

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Provinsi Jambi menunjukkan nilai sebesar **68,42** 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	
		2023	2024
1. Perencanaan Kinerja	30	21,21	21,71
2. Pengukuran Kinerja	30	20,80	20,91
3. Pelaporan Kinerja	15	10,33	10,39
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	14,87	15,41
Nilai Hasil Evaluasi	100	67,21	68,42
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2024 sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

Provinsi Jambi telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 yang selanjutnya dijabarkan dalam Renstra, PK, RKPD dan Renja baik pada tingkat Pemerintah Daerah (Pemda) maupun PD. Provinsi Jambi telah menyusun rencana aksi untuk memastikan bahwa setiap anggaran dan aktivitas mendukung pencapaian kinerja. Provinsi Jambi juga sudah menyusun pohon kinerja pada level Pemda. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Penjenjangan kinerja belum sepenuhnya terlihat keterkaitan proses kinerja antar level jabatan secara berjenjang dalam mewujudkan kinerja daerah. Sebagian penjenjangan kinerja masih dihubungkan dengan struktur organisasi dan program/kegiatan, dan belum sepenuhnya teridentifikasi *Critical Success Factor (CSF)* yang seharusnya dan logis menggambarkan hubungan sebab-akibat. Sebagian pohon kinerja juga belum dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan. Begitupun sebaliknya, sebagian kinerja pada dokumen perencanaan tidak teridentifikasi pada pohon kinerja;
- b. Terdapat ketidakselarasan dokumen perencanaan antara PK dengan Indikator Kinerja Utama (IKU), seperti pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah terkait indikator pertumbuhan volume usaha koperasi, persentase pertumbuhan omset UMKM binaan, persentase pertumbuhan aset UMKM binaan dan persentase pertumbuhan tenaga kerja sektor UMKM yang terdapat di Perjanjian Kinerja, namun tidak termuat pada Indikator Kinerja Utama. Kondisi serupa juga ditemui pada Dinas Sosial, Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang pada IKU tidak ada kinerja terkait urusan kependudukan dan pencatatan sipil;
- c. Terdapat rumusan indikator pada PD yang belum berorientasi hasil sesuai levelnya dan penentuan target yang belum menantang. Seperti pada indikator “persentase keterisian dokumen rencana dalam SIPD” dengan target 78% pada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- d. Terdapat rumusan sasaran dan indikator kinerja pada Kepala Bidang yang belum spesifik dan relevan, seperti pada Kepala Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan yang sasarannya “Meningkatnya kompetensi literasi dan numerasi peserta didik serta iklim satuan pendidikan yang aman, menghargai keragaman dan inklusif” dengan indikator “persentase pendidik ASN memenuhi standar jumlah” dan

- persentase pendidik dan tenaga kependidikan memenuhi standar kualitas". Sasaran tersebut belum menggambarkan kondisi yang ingin dicapai terhadap tenaga pendidik;
- e. Terdapat sasaran kinerja Kepala Bidang yang belum spesifik, seperti pada Kepala Bidang Peternakan, Kepala Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, Kepala UPTD Perbenihan Tanaman Pangan dan Hortikultura, dan Kepala UPTD Balai Pembibitan Ternak yang sasarannya sama yaitu "peningkatan penyediaan dan pengembangan sarana pertanian";
 - f. Terdapat penentuan target kinerja yang tidak terukur dan andal pada Kepala Bidang, seperti pada kinerja Kepala Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan, Kepala Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, dan Kepala Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan yang seluruh target indikator kinerjanya 100%;
 - g. Rencana aksi yang disusun sebagian perangkat daerah belum memuat target *breakdown* triwulanan, seperti pada rencana aksi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

2) Pengukuran Kinerja

Provinsi Jambi dan perangkat daerah telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja, dan rencana aksinya kepada seluruh perangkat daerah. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja tersebut, telah disusun IKU pemerintah daerah. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja telah dilakukan menggunakan aplikasi PAKET dan E-SAKIP, namun pengisian data kinerja berkala belum dilakukan secara tepat waktu;
- b. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada rencana aksi masih dilakukan secara parsial dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan pencapaian kinerja;
- c. Hasil pengukuran kinerja Pemda dan PD belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan, baik *pemberian reward and punishment*, perubahan strategi dan target kinerja, maupun pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi.

3) Pelaporan Kinerja

Provinsi Jambi telah menyusun laporan kinerja tahun 2023 baik tingkat pemerintah daerah maupun tingkat perangkat daerah. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan. Laporan

kinerja tersebut telah diunggah pada laman Pemda dan masing-masing PD sebagai bentuk akuntabilitas kinerja. Namun, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Terdapat laporan kinerja PD yang tidak selaras menjawab perjanjian kinerja Kepala Dinas serta belum cukup menyampaikan informasi yang memadai, seperti pada laporan kinerja Dinas Sosial, Kependudukan, dan Pencatatan Sipil;
- 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 tingkat pengangguran terbuka dengan capaian tahun 2023 sebesar 4,53 sedangkan target Perjanjian Kinerja Gubernur Jambi tahun 2024 lebih rendah yaitu 4,56. Kondisi serupa juga ditemukan pada indikator Indeks Kualitas Udara pada Dinas Lingkungan Hidup.

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Inspektorat Provinsi Jambi telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh PD. Untuk mendukung pelaksanaan evaluasi tersebut telah disusun pedoman evaluasi melalui Keputusan Gubernur Jambi Nomor 729/KEP.GUB/SETDA.ORG-2.2/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan SAKIP Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi yang telah disesuaikan dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021. Provinsi Jambi juga telah mengimplementasikan *reward and punishment* atas pelaksanaan AKIP perangkat daerah melalui Peraturan Gubernur Jambi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.

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

- a. Pelaksanaan Evaluasi AKIP internal yang dilakukan oleh Inspektorat Tahun 2024 menggunakan dokumen PD Tahun 2023, sehingga catatan dan rekomendasi belum sepenuhnya berdasarkan kondisi terkini;
- b. Laporan hasil evaluasi PD belum sepenuhnya memberikan rekomendasi yang cukup dan menyasar secara langsung akar permasalahan yang dialami oleh perangkat daerah dalam mengimplementasikan SAKIP, terutama pada sub komponen kualitas dan pemanfaatan. Selain itu, penilaian yang diberikan belum sepenuhnya menunjukkan kualitas dari PD tersebut jika dilihat dari hasil catatan yang tertuang pada laporan;

- c. Pemantauan atas tindak lanjut hasil evaluasi internal yang dilakukan kepada seluruh perangkat daerah belum efektif dilakukan oleh Inspektorat, sehingga perangkat daerah belum seluruhnya menindaklanjuti hasil evaluasi yang disampaikan oleh Inspektorat;
- d. Provinsi Jambi telah memiliki kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal, namun belum sepenuhnya 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) Menyempurnakan penjenjangan kinerja dan pohon kinerja berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021. Selanjutnya, pohon kinerja yang sudah disusun dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan dokumen perencanaan berjenjang;
- 2) Mendorong penyelarasan dokumen perencanaan pada PD, meliputi Renstra, IKU dan PK;
- 3) Menyempurnakan rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada perangkat daerah yang belum berorientasi hasil dan indikator kinerja yang belum SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*);
- 4) Memastikan penentuan target kinerja terukur, selaras, *achievable* dan menantang;
- 5) Memperbaiki penyusunan rencana aksi agar mendukung pencapaian kinerja serta di breakdown secara triwulanan;
- 6) Menyempurnakan aplikasi manajemen kinerja PAKET dan E-SAKIP yang dapat digunakan sebagai media pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja berkala pemerintah daerah dan perangkat daerah, serta mendorong perangkat daerah untuk mengisi data kinerja secara tepat waktu;
- 7) Mengintegrasikan sistem pemantauan kinerja berkala dan rencana aksi sehingga PD lebih mudah melakukan pemantauan secara berjenjang;
- 8) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai alat pertimbangan dalam pemberian *reward and punishment*, penentuan strategi, target kinerja ke depan, pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai;
- 9) Meningkatkan kualitas laporan kinerja pada perangkat daerah mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 yang menjawab PK dan memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung

- keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja serta analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 10) Menggunakan informasi capaian kinerja pada laporan kinerja sebagai dasar penentuan target tahun selanjutnya, penyesuaian aktivitas/strategi untuk mencapai kinerja, dan kebutuhan anggarannya;
 - 11) Meningkatkan kualitas laporan hasil evaluasi dengan menyajikan temuan dan rekomendasi evaluasi akuntabilitas internal terhadap dokumen tahun berjalan agar menggambarkan kekurangan dan solusi yang perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas implementasi SAKIP di PD pada periode berjalan;
 - 12) Meningkatkan pemantauan atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diberikan kepada seluruh PD dan melaporkannya kepada pimpinan tertinggi di Pemerintah Provinsi Jambi;
 - 13) Mengembangkan kebijakan *reward and punishment* agar semakin mendukung terciptanya budaya kinerja dan memberikan apresiasi kepada perangkat daerah yang implementasi SAKIP dan capaian kinerjanya baik.

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

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



Tembusan:

- 1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (sebagai laporan);
- 2. Menteri Dalam Negeri;
- 3. Gubernur Jambi.