



PEMERINTAH KOTA JAMBI INSPEKTORAT

Jln. Kapten A. Zaidi Saleh – Kota Baru Tel. (0741) 41239

Email : inspektorat@jambikota.go.id

J A M B I -36127

Jambi, 29 September 2023

Nomor : WAS.02/ 42 /LHE-23/Ev.SAKIP/INSP
Sifat : Penting
Lamp. : 1 (satu) berkas
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Implementasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022

Kepada Yth.
Kepala Dinas Lingkungan
Hidup Kota Jambi
di-
Jambi

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dengan hasil sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
6. Keputusan Walikota Jambi Nomor 37 Tahun 2023 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Inspektur Kota Jambi Nomor 29 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi;

8. Surat Tugas Walikota Jambi Nomor : PEG.11.00/72/R/INSP/2023 dan Nomor : PEG.11.00/74/R/INSP/2023 Tanggal 18 September 2023 untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah Perangkat Daerah Tahun 2022.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas serta akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana Instansi Pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta untuk mendorong adanya peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah, maka perlu dilakukan evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong Instansi Pemerintah Kota Jambi untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMN/ RPJMD.

C. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah. Secara khusus evaluasi bertujuan untuk :

1. Memperoleh informasi tentang Implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implemementasi SAKIP;
5. Memonitor tindaklanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras dan akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

E. Metodologi Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Nilai hasil akhir memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut :

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/ Pengawas/ Sub koordinator.

BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator.
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

F. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya dapat dilihat sebagai berikut :

No	Rekomendasi	Status Tindak Lanjut
1	Perencanaan Kinerja Mempublikasikan Dokumen Renstra dan Perjanjian Kinerja dalam website.	Belum Selesai
2	Pengukuran Kinerja Melakukan pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment.	Belum Selesai
3	Pelaporan Kinerja Informasi kinerja serta hasil evaluasi program yang telah dibuat agar ditindaklanjuti untuk perencanaan dan peningkatan kinerja serta untuk perbaikan pelaksanaan program guna menilai kinerja dan meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.	Belum Selesai

4	Evaluasi Kinerja Melaksanakan Evaluasi Rencana Aksi dengan memberikan rekomendas yang jelas dan dapat ditindaklanjuti untuk perbaikan dimasa datang	Belum Selesai
---	---	---------------

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai evaluasi atas akuntabilitas kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi pada tahun 2023 ini merupakan hasil evaluasi atas implementasi akuntabilitas kinerja tahun 2022, mendapatkan nilai **83,70** kategori **Memuaskan** dengat predikat A. Adapun rincian hasil penilaian setiap komponen sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	Capaian
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	25,20	84,00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	5,40	90,00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	6,30	70,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	13,50	90,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	25,50	85,00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	5,40	90,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	8,10	90,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	12,00	80,00%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	12,00	80,00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,70	90,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhiStandar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	4,05	90,00%

3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	5,25	70,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	21,00	84,00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4,50	90,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	5,25	70,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	11,25	90,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja			83,70	

Hasil evaluasi tahun 2022 **“tidak diperbandingkan”** dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya.

A. Hasil Evaluasi

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian Perencanaan Kinerja sebagai berikut :

a. Sub Komponen Keberadaan

Dari 6 (enam) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 5,40 dari nilai maksimal sebesar 6,00 hal-hal yang menjadi catatan yaitu Semua kriteria telah terpenuhi 100% namun belum dipertahankan dalam minimal 1 tahun.

b. Sub Komponen Kualitas

Dari 11 (sebelas) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 6,30 dari nilai maksimal sebesar 9,00 hal-hal yang menjadi catatan yaitu Dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan pada website perangkat daerah namun telah dipublikasikan pada website <https://esr.menpan.go.id/> ;

c. Sub Komponen Pemanfaatan

Dari 8 (delapan) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 13,5 dari nilai maksimal sebesar 15,00 hal-hal yang menjadi catatan yaitu : Semua kriteria pada komponen ini telah 100% terpenuhi, namun belum terdapat upaya inovatif dan layak dijadikan percontohan nasional.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja sebagai berikut :

a. Sub Komponen Keberadaan

Dari 3 (tiga) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 5,40 dari nilai maksimal sebesar 6,00 hal-hal yang menjadi catatan yaitu semua komponen semua kriteria pada komponen ini telah 100% terpenuhi, namun belum dipertahankan minimal dalam 1 tahun terakhir.

b. Sub Komponen Kualitas

Dari 7 (tujuh) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 8,10 dari nilai maksimal sebesar 9,00 hal-hal yang menjadi catatan yaitu Semua kriteria pada komponen ini telah 100% terpenuhi namun belum terdapat upaya inovatif dan layak dijadikan percontohan nasional

c. Sub Komponen Pemanfaatan

Dari 10 (sepuluh) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 12,00 dari nilai maksimal sebesar 15,00 hal-hal yang menjadi catatan yaitu Tidak terdapat Peraturan/Surat Keputusan Walikota yang mengatur pengukuran kinerja merupakan dasar dalam penempatan kerja pegawai seperti mutasi, rotasi, promosi, demosi, hingga pemberhentian kerja yang berdasarkan hasil atau capaian kinerja dari pegawai (Yang ada baru Peraturan Walikota Nomor 63 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Jambi).

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil penilaian Pelaporan Kinerja sebagai berikut :

a. Sub Komponen Keberadaan

Dari 6 (enam) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 2,70 dari nilai maksimal sebesar 3,00 hal-hal yang menjadi catatan yaitu dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan dalam web esr menpan namun di website OPD belum di publikasikan dan belum ada bukti pengiriman LKj.

b. Sub Komponen Kualitas

Dari 9 (sembilan) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 4,05 dari nilai maksimal sebesar 4,50 hal-hal yang menjadi catatan yaitu semua kriteria pada komponen ini telah 100% terpenuhi, namun belum terdapat upaya inovatif dan layak dijadikan percontohan nasional.

c. Sub Komponen Pemanfaatan

Dari 7 (tujuh) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 5,25 dari nilai maksimal sebesar 7,50 hal-hal yang menjadi catatan yaitu Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil penilaian Evaluasi Akuntabilitas Internal sebagai berikut :

a. Sub Komponen Keberadaan

Dari 3 (tiga) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 4,50 dari nilai maksimal sebesar 5,00 hal-hal yang menjadi catatan yaitu semua kriteria pada komponen ini telah 100% terpenuhi, namun belum terdapat upaya inovatif dan layak dijadikan percontohan nasional.

b. Sub Komponen Kualitas

Dari 5 (lima) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 5,25 dari nilai maksimal sebesar 7,50 hal-hal yang menjadi catatan yaitu semua kriteria pada komponen ini telah 100% terpenuhi, namun belum terdapat upaya inovatif dan layak dijadikan percontohan nasional.

c. Sub Komponen Pemanfaatan

Dari 5 (lima) kriteria sub komponen, nilai yang dicapai sebesar 11,25 dari nilai maksimal sebesar 12,50 hal-hal yang menjadi catatan yaitu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja..

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil revidu, maka direkomendasikan kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi:

1. Melakukan pembinaan internal untuk meningkatkan implementasi SAKIP di Instansi yang dipimpin sehingga tujuan organisasi/ instansi dapat tercapai optimal;
2. Melakukan koordinasi internal untuk menindaklanjuti rekomendasi sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Mempublikasikan seluruh dokumen perencanaan pada website Perangkat Daerah dan mempublikasikan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah dan rencana aksi pada setiap tahunnya pada website <https://esr.menpan.go.id/> .

b. Pengukuran Kinerja

Membuat Peraturan/Surat Keputusan Walikota yang mengatur pengukuran kinerja yang merupakan dasar dalam penempatan kerja pegawai seperti mutasi, rotasi, promosi, demosi, hingga pemberhentian kerja yang berdasarkan hasil atau capaian kinerja dari pegawai.

c. Pelaporan Kinerja

Memberikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja pada pegawai secara implisit dan eksplisit, seperti :

- a) Seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud berkomitmen;
- b) Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan komitmen

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Melakukan Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1,2,3 dan 4 serta rencana aksi.

III. PENUTUP

A. Simpulan

1. Nilai Hasil Evaluasi

Nilai hasil evaluasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi sebesar **83,70** Dengan rincian hasil penilaian setiap komponen sebagai berikut :

No	Komponen yang dinilai	Bobot (%)	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	25,20
2	Pengukuran Kinerja	30	25,50
3	Pelaporan Kinerja	15	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,00
Nilai Hasil Evaluasi		100	83,70

2. Kategori Penilaian

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar **83,70** termasuk dalam kategori **Memuaskan** dengan Predikat A, dengan interpretasi :

“Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil”.

B. Dorongan untuk Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Penyelenggaraan SAKIP pada Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/

dokumen Pernajian Kinerja dan Anggaran yang telah dilalokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan implementasi SAKIP di Instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi/ instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di Pemerintahan Kota Jambi secara berkelanjutan.

Demikian disampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada unit kerja Saudara dan kami menyampaikan penghargaan serta terima kasih kepada Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di unit kerja Saudara.


INSPEKTUR
INSPEKTOR
YUNITA INDRAWATI, AP, MP, CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 19740607 199403 2 002