

Nomor : B/ 508 /AA.05/2023  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun  
2023

27 November 2023

Kepada  
**Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Utara**  
di  
**Tanjung Selor**

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada  
**Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara**, 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 Kalimantan Utara. 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. Khusus pada tahun 2023, beberapa instansi pemerintah juga dipilih untuk dilakukan pendalaman atas upaya yang telah dilakukan serta hasil yang telah dicapai dalam penanggulangan kemiskinan.

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 Provinsi Kalimantan Utara telah menindaklanjuti **sebagian kecil** rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- Melakukan reviu dokumen perencanaan Perangkat Daerah;
- Melakukan reviu dan penyempurnaan pohon kinerja dan *cascading* kinerja tingkat Pemerintah daerah dan Perangkat Daerah sesuai dengan kaidah penyusunan pohon kinerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021;
- Menyusun peraturan terkait rpedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang berpedoman pada Peraturan Menteri Nomor 88 Tahun 2021.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara menunjukkan bahwa nilai sebesar **73.41** 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         | 23.76        | 23.85        |
| b. Pengukuran Kinerja                      | 30         | 21.58        | 21.61        |
| c. Pelaporan Kinerja                       | 15         | 10.73        | 10.82        |
| d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25         | 17.01        | 17.13        |
| <b>Nilai Hasil Evaluasi</b>                | <b>100</b> | <b>73.08</b> | <b>73.41</b> |
| <b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>       |            | <b>BB</b>    | <b>BB</b>    |

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara. tahun 2023 sebagai berikut:



## 1) Perencanaan kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Masih ditemukan rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada perencanaan khususnya pada Perangkat Daerah yang belum memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan Cukup, berorientasi *outcome*, dan cukup untuk mengawal tujuan dan sasaran strategis;
- Penetapan target perencanaan pada Perjanjian Kinerja 2023 masih belum maksimal dalam memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya, sehingga masih ditemukan target kinerja yang *undervalue* dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya;
- Telah menyusun pohon kinerja tingkat Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah, namun pohon kinerja yang disusun belum dapat menggambarkan *critical success factor (CSF)* dengan sempurna sehingga belum terlihat alternatif-alternatif kinerja lain dalam upaya untuk mencapai kinerja utama daerah, sehingga nantinya dapat dipergunakan untuk perencanaan daerah kedepannya.

## 2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Aplikasi terkait kinerja, yaitu e-Monev (terkait pengukuran kinerja program dan kegiatan Perangkat Daerah), e-MASN (terkait pengukuran capaian kinerja pegawai), dan e-SAKIP (terkait pengumpulan dokumen perencanaan daerah) masih terpisah ketiganya, sehingga belum terlihat adanya pengukuran kinerja yang berjenjang dan selaras melalui satu sistem aplikasi;
- Pemanfaatan hasil pengukuran kinerja organisasi dan individu sudah dipakai untuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), namun masih dapat dimaksimalkan pemanfaatannya sebagai alat ukur utama dalam mutasi/rotasi pegawai;
- Aplikasi e-Monev belum dapat melihat detail ketercapaian rencana aksi dari tiap Perangkat Daerah. Hal ini diperlukan agar ketercapaian rencana aksi dapat dipantau secara berkala dan dapat memberikan *feedback* untuk perbaikan dan mendorong tercapainya rencana aksi yang telah disusun.

### 3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Masih ditemukannya laporan akuntabilitas kinerja yang belum menyampaikan detail informasi analisa yang memadai, yaitu terkait dengan keberhasilan/kegagalan dalam mencapai kinerja, efisiensi sumber daya yang dilakukan dalam mendukung pencapaian kinerja dan upaya perbaikan dalam proses mencapai mendatang khususnya untuk capaian kinerja yang belum melewati target;
- Belum maksimalnya penggunaan informasi dalam laporan kinerja untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya, dimana dapat dilihat dari masih ada beberapa target kinerja pada tahun berjalan yang lebih rendah dari capaian kinerja tahun sebelumnya pada beberapa Perangkat Daerah.

### 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- Pemahaman atas implementasi SAKIP belum merata dimiliki oleh setiap evaluator internal, sehingga berpengaruh terhadap ketajaman dan keselarasan dalam melakukan evaluasi dan penyimpulan hasil penilaian yang belum sepenuhnya baik;
- Temuan dan rekomendasi yang dituangkan dalam laporan hasil evaluasi masih ditemukan yang belum cukup dan menyasar secara langsung pada permasalahan yang dialami oleh Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan SAKIP;
- Belum ada kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal ini sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di Perangkat Daerah;
- Pemanfaatan Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum memacu perbaikan akuntabilitas kinerja secara signifikan. Hal ini dikarenakan masih terdapat perangkat daerah yang belum optimal menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas internal.

### 5) Akuntabilitas Kinerja Penanggulangan Kemiskinan

Evaluasi akuntabilitas terhadap upaya pengelolaan program kemiskinan pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara dilakukan dengan 1). mendapatkan gambaran umum pelaksanaan program penanggulangan



kemiskinan yang dilakukan melalui presentasi dan diskusi, serta 2). menganalisis efektivitas biaya (*cost-effectiveness analysis*) yang dilakukan dengan membandingkan data anggaran kemiskinan pada SIPD dengan data penurunan jumlah masyarakat miskin pada data Registrasi Sosial Ekonomi (Regsosek) Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan hasil evaluasi, didapat hal-hal sebagai berikut:

- Berdasarkan data SIPD, besaran alokasi belanja dengan *tagging* penanganan kemiskinan ekstrem pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara adalah sebesar Rp 160.397.946.115 atau 5,35 % dari total pos belanja APBD. Alokasi tersebut digunakan untuk membiayai 58 sub kegiatan;
- Belanja terbesar penanganan kemiskinan ekstrem dialokasikan pada sub kegiatan “Pengelolaan Dana BOS Sekolah Menengah Atas” yaitu sebesar 35,41 % dan terkecil adalah pada sub kegiatan “Penyediaan Sandang” yaitu sebesar 0,58604 %;
- Berdasarkan data BPS yang dikeluarkan pada September 2023, tingkat kemiskinan Provinsi Kalimantan Utara adalah sebesar 6.45 % atau turun 0.32 % dibandingkan dengan tahun 2022;
- Hasil analisis tim evaluator masih menemukan sub kegiatan yang tidak terkait langsung dengan kemiskinan ekstrem, serta alokasi anggaran pendukung (konsumsi rapat, biaya operasional, perjalanan dinas, dan lainnya).

#### 4. Rekomendasi

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

- 1) Melakukan revaluasi kembali dokumen perencanaan dengan memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja, seperti: memastikan tujuan dan sasaran strategis telah berorientasi hasil atau berdampak langsung kepada masyarakat (*result oriented*); memastikan kualitas indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan cukup untuk mengawal tujuan dan sasaran strategis;
- 2) Memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya. Hal ini bertujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat memenuhi kriteria *relevant* dan *achievable* serta dapat menjadi saran dan masukan pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;

- 3) Menyusun serta memperbaiki kualitas pohon kinerja dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Pohon kinerja diharapkan mampu merumuskan penjabaran kinerja yang memenuhi unsur logis (sebab-akibat) serta menyajikan alternatif kinerja yang beragam dan efektif mendorong tercapainya kinerja utama Perangkat Daerah maupun Pemerintah Daerah. Pohon kinerja yang telah disusun agar dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan dokumen perencanaan kinerja;
- 4) Mempercepat proses penggabungan tiga aplikasi kinerja yang dimiliki, sehingga dapat terlihat pengukuran kinerja yang berjenjang dan selaras melalui satu sistem aplikasi;
- 5) Mendorong pemanfaatan hasil pengukuran kinerja organisasi dan individu yang dilakukan dengan mengintegrasikan sistem yang ada serta memanfaatkannya untuk menjadi alat ukur utama dalam menentukan pengembangan karir yang akan dilakukan dan mutasi/rotasi pegawai yang dilakukan;
- 6) Mengembangkan aplikasi kinerja yang ada agar dapat mengukur ketercapaian rencana aksi secara berkala, serta menambahkan fitur keterangan/catatan untuk kinerja yang capaiannya baru bisa diukur pada periode akhir tiap tahunnya;
- 7) Meningkatkan kualitas dokumen laporan kinerja dengan melakukan analisis yang lebih lengkap terkait informasi keberhasilan/kegagalan dalam mencapai kinerja, efisiensi sumber daya yang dilakukan dalam mendukung pencapaian kinerja dan upaya perbaikan dalam proses mencapai mendatang khususnya untuk capaian kinerja yang belum melewati target;
- 8) Mendorong pemanfaatan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya. Hal ini bertujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat memenuhi kriteria *relevant* dan *achievable* serta dapat menjadi saran dan masukan pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;
- 9) Meningkatkan kualitas evaluasi implementasi SAKIP internal diantaranya dengan memperluas/memperbanyak data/dokumen yang dievaluasi, mempertajam dan memperdalam analisis penilaian serta secara berkelanjutan, dan melakukan peningkatan kompetensi para evaluator sehingga diharapkan kesimpulan akhir atas hasil penilaian setiap Perangkat Daerah sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya;
- 10) Memperjelas dan memperinci catatan dan rekomendasi perbaikan yang terdapat di dalam LHE AKIP setiap Perangkat Daerah sehingga dapat



diketahui dengan pasti titik-titik mana saja pada setiap komponen SAKIP yang memerlukan perbaikan, tidak hanya berkaitan dengan catatan/rekomendasi yang sifatnya pemenuhan, tetapi juga aspek kualitas/substansi dan aspek pemanfaatannya;

- 11) Mendorong adanya kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal ini sehingga akan mendorong percepatan peningkatan implementasi SAKIP di Perangkat Daerah;
- 12) Mendorong pelaksanaan monitoring secara berkala terhadap rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas yang diberikan kepada perangkat daerah guna memastikan optimalisasi tindak lanjut yang dilakukan perangkat daerah;
- 13) Terkait dengan tema kemiskinan, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara agar menyempurnakan pohon kinerja kemiskinan yang sudah disusun dengan memperhatikan faktor-faktor lapangan yang menyebabkan kemiskinan di wilayah Provinsi Kalimantan Utara, sehingga dapat diketahui permasalahan kinerja mana saja yang perlu menjadi fokus utama dalam pengentasan kemiskinan;
- 14) Mendorong keterlibatan seluruh stakeholder di wilayah Provinsi Kalimantan Utara, baik internal Pemerintah Daerah maupun eksternal, dengan berdasarkan informasi *crosscutting* dan strategi kinerja yang disusun berdasarkan pohon kinerja kemiskinan yang dimiliki;
- 15) Pimpinan daerah beserta Bappeda agar melakukan review atas seluruh program, kegiatan, serta aktivitas yang ada beserta anggarannya dengan memanfaatkan pohon kinerja kemiskinan yang telah disusun, sehingga dapat diketahui sejauh mana perencanaan dan penganggaran yang telah direncanakan dapat berdampak dalam menurunkan kemiskinan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara. 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 Kalimantan Utara 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 Kalimantan Utara.