

**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/799/AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

6 Desember 2022

Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Utara
di

Tanjung Selor

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 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 2022 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 sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) 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 AKIP; (b) menilai tingkat implementasi AKIP; (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, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level pemerintah daerah maupun Perangkat Daerah (PD).

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 AKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, bahwa Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah menyusun RPJMD tahun 2021-2026 di tingkat pemerintah daerah dan Renstra di tingkat PD dengan lebih memperhatikan kaidah penyusunan perencanaan kinerja;
- b. Telah menyusun penyempurnaan penjabaran kinerja dengan untuk lebih menggambarkan penyelarasan kondisi kinerja tingkat pemerintah daerah sampai kinerja individu pegawai;
- c. Telah melakukan penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) untuk lebih selaras atau menunjang kinerja organisasi;
- d. Melakukan pengidentifikasian *crosscutting* lintas PD untuk mengawal pencapaian kinerja pemerintah daerah;
- e. Pengukuran dan pengumpulan data kinerja sudah dilakukan secara elektronik, yaitu aplikasi *E-Monev* dan *E-Sakip*;
- f. Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara telah melaksanakan evaluasi akuntabilitas internal kepada seluruh PD.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara menunjukkan nilai sebesar **73,08** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“sangat baik”**, yaitu implementasi AKIP 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:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	23,76
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,58
3.	Pelaporan Kinerja	15	10,73
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,01
	Nilai Hasil Evaluasi	100	73,08
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

Hasil evaluasi tahun 2022 “**tidak diperbandingkan**” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level pemda maupun level PD. Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara tahun 2022 sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah melakukan upaya perbaikan perencanaan kinerja di tingkat pemerintah daerah melalui penyempurnaan pohon kinerja yang lebih menggambarkan kondisi kinerja yang berorientasi hasil. Namun perubahan tersebut baru bisa dilakukan pada tahun 2023 dengan merevisi RPJMD. Penjenjangan kinerja telah dilakukan mulai dari level kinerja pemerintah daerah sampai ke level kinerja operasional, kemudian dituangkan ke perjanjian kinerja kepala daerah sampai ke level kinerja individu pegawai yang dituangkan ke dalam sasaran kinerja pegawai (SKP). Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya:

- a. Meskipun telah melakukan upaya perbaikan perencanaan kinerja, namun masih ditemukan indikator kinerja belum sepenuhnya relevan dan cukup mengukur keberhasilan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Sebagai contoh indikator kinerja “rata-rata pertumbuhan nilai investasi” tidak relevan mengukur kinerja “meningkatnya kepastian hukum berinvestasi”;
- b. Belum seluruh PD memiliki perumusan sasaran strategis yang mampu menggambarkan kinerja yang berorientasi *outcome* dan indikator kinerja yang relevan untuk mengukur keberhasilan pencapaian kinerja yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat pada PD:
 - Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM memiliki sasaran strategis “meningkatnya UMKM yang mendapat KUR” yang dinilai belum menggambarkan kinerja yang berorientasi *outcome*, karena kinerja tersebut lebih ke arah kinerja aktivitas;
 - Dinas Sosial memiliki indikator kinerja “Jumlah PPKS yang mendapatkan pelayanan kesejahteraan sosial” yang kurang relevan mengukur kondisi kinerja “meningkatnya kualitas layanan kesejahteraan sosial”.

- c. Penjenjangan kinerja yang dimiliki belum sepenuhnya disusun dengan menggunakan kaidah penyusunan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021. Hal ini ditunjukkan dengan penjenjangan kinerja yang disusun langsung menghubungkan dengan komponen perencanaan kinerja dan struktur organisasi yang ada sehingga tahapan penjenjangan kinerja menjadi tidak logis dan hubungan antara level kinerja tidak disusun dengan mempertimbangkan *critical success factor* (CSF). Sebagai contoh dapat dilihat sebagai berikut:
- Pada penjenjangan kinerja tingkat pemerintah daerah menetapkan kondisi kinerja strategis “mewujudkan pemerataan pendapatan antar wilayah yang berkeadilan” hanya dipengaruhi oleh satu kondisi kinerja antara “menurunnya kesenjangan pendapatan masyarakat”. Hal ini dikarenakan penjenjangan kinerja yang disusun bukan berdasarkan kerangka berpikir logis/*logical framework* melainkan dari komponen perencanaan kinerja, yaitu tujuan dan sasaran strategis pada RPJMD;
 - Pada pohon kinerja Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM menetapkan kondisi kinerja level atas “Meningkatnya produktivitas dan nilai tambah sektor pertanian, perdagangan, jasa, industri, pariwisata” didukung dengan kondisi kinerja level bawahnya “Meningkatnya kontribusi PDRB Sektor Industri”. Jika dinilai kondisi kinerja level bawah dan kondisi kinerja level atas terdapat redundansi, hal ini terbukti kedua kondisi kinerja memiliki indikator kinerja yang sama.
- d. Pengidentifikasi *cross cutting* pada penjenjangan kinerja tingkat pemerintah daerah belum sepenuhnya menggambarkan program dan kegiatan dari lintas PD. Hal ini ditunjukkan dari kondisi kinerja “meningkatnya ketahanan ekonomi kerakyatan” hanya ditunjang oleh program dan kegiatan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah memiliki rencana aksi yang menggambarkan perkembangan pencapaian target kinerja sekaligus pelaksanaan program dan kegiatan di tingkat PD yang dilaporkan secara berkala. Pengukuran dan pengumpulan data kinerja juga sudah didorong secara elektronik, yaitu *E-Monev* dan *E-Sakip*. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara untuk meningkatkan kualitas pengukuran kinerja yang sudah dilakukan sebelumnya, di antaranya sebagai berikut:

- a. Masih terdapat data kinerja di tingkat PD yang belum dijelaskan secara spesifik terkait dengan formulasi perhitungan dan kejelasan sumber data yang diambil. Sebagai contoh indikator kinerja “indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan transportasi” yang tidak dijelaskan cara pengumpulan data kinerja di formulasi perhitungan sehingga belum terdapat keandalan data kinerja pada indikator kinerja;
- b. Sistem perencanaan, penganggaran dan pengukuran kinerja yang dibangun secara elektronik belum terintegrasi satu dengan yang lain sehingga masih terlihat *silo* pada pengimplementasiannya;
- c. Hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk dijadikan landasan melakukan penyesuaian aktivitas dan anggaran yang lebih berfokus menunjang peningkatan pencapaian kinerja. Selain itu, hasil pengukuran kinerja juga belum dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* ke setiap individu pegawai.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 baik tingkat pemerintah daerah maupun PD secara tahunan. Laporan kinerja juga telah direviu oleh inspektorat, telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan, telah dibandingkan dengan capaian realisasi tahun-tahun sebelumnya, dengan target jangka menengah, dan telah melampirkan analisis program kegiatan serta efisiensi yang dilakukan dalam menunjang pencapaian kinerja strategis. Namun beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Meskipun laporan kinerja level pemerintah daerah sudah memuat informasi berbagai analisis pencapaian kinerja, namun belum terdapat informasi mengenai analisis terkait upaya perbaikan kedepan yang akan dilakukan dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai kinerja;

- b. Masih terdapat laporan kinerja di tingkat PD yang belum menginformasikan secara detail setiap pencapaian indikator kinerja yang dimiliki sehingga laporan kinerja belum dapat optimal dimanfaatkan sebagai perbaikan pencapaian kinerja. Sebagai contoh pada laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Dinas Kesehatan;
- c. Data kinerja dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya, khususnya dalam penetapan target kinerja yang realistis, karena penetapan target kinerja pada perencanaan kinerja tahun berikutnya lebih rendah dibandingkan realisasi kinerja tahun lalu. Sebagai contoh indikator kinerja “Indeks Ketahanan Pangan” target kinerja tahun 2022 “72,10” lebih rendah dibandingkan realisasi target tahun 2021 “73,02”.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh PD. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sudah menggunakan pedoman evaluasi sendiri, namun pedoman yang digunakan belum mengacu Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

- a. Laporan hasil evaluasi belum memberikan temuan dan rekomendasi yang cukup serta konkrit sesuai dengan permasalahan utama yang dialami oleh setiap PD dalam implementasi SAKIP;
- b. Monitoring atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi internal yang disampaikan belum dilakukan secara berkala, sehingga belum terjadi perbaikan pada pelaksanaan akuntabilitas kinerja pada PD;
- c. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja pada tingkat pemerintah daerah seperti pada indikator pertumbuhan nilai investasi dan angka kemiskinan, karena pencapaiannya masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan.

4. Rekomendasi

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

- 1) Mendorong adanya pelaksanaan reviu RPJMD yang mengakomodir rancangan perbaikan yang telah disusun dan juga memastikan kembali semua indikator kinerja relevan dan cukup mengukur keberhasilan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan sehingga perencanaan kinerja pemerintah daerah lebih berdampak langsung ke masyarakat;
- 2) Mendorong PD untuk memastikan kembali penetapan sasaran strategis yang dimiliki untuk dapat menggambarkan kinerja yang berorientasi *outcome* dan indikator kinerja yang relevan untuk mengukur keberhasilan pencapaian kinerja yang ditetapkan sehingga masyarakat dapat merasakan secara langsung dampak kinerja yang dihasilkan;
- 3) Mereviu kembali pohon kinerja yang dimiliki agar sesuai dengan kaidah penyusunan di Permen PANRB Nomor 89 Tahun 2021 dengan cara penjenjangan kinerja yang dilakukan berdasarkan kerangka berpikir *logis/logical framework* dan hubungan antara level kinerja disusun dengan mempertimbangkan *critical success factor* (CSF);
- 4) Mendorong pengidentifikasi *cross cutting* pada pohon kinerja level pemerintah daerah lebih komprehensif dengan memastikan pengidentifikasian program dan kegiatan dari lintas PD yang mempengaruhi pencapaian kinerja strategis/*final outcome* di level pemerintah daerah;
- 5) Memastikan data kinerja di tingkat PD memiliki formulasi perhitungan yang spesifik dan jelas terkait dengan sumber data yang diambil sehingga data kinerja dapat semakin handal dan dapat menggambarkan keberhasilan pencapaian kinerja yang ditetapkan;
- 6) Mendorong adanya pengintegrasian sistem perencanaan, penganggaran dan pengukuran kinerja sehingga kinerja yang telah direncanakan memiliki anggaran sesuai dan pencapaian kinerja dapat dikendalikan dengan baik melalui pengukuran kinerja;
- 7) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja untuk dijadikan landasan penyesuaian aktivitas dan anggaran yang lebih berfokus menunjang peningkatan pencapaian kinerja dan juga dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* ke setiap individu pegawai;
- 8) Memastikan penyusunan laporan kinerja di level pemerintah daerah dan PD dengan memberikan informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan upaya perbaikan dan penyempurnaan pencapaian kinerja pada tahun berikutnya;

- 9) Mendorong pemanfaatan data kinerja pada laporan kinerja untuk perbaikan penetapan target kinerja tahun berikutnya sehingga perencanaan kinerja ke depan dapat menggambarkan adanya perbaikan/peningkatan kinerja;
- 10) Inspektorat selaku yang melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar memberikan temuan dan rekomendasi yang semakin konkrit dan sesuai dengan akar permasalahan, dan menjadi solusi dalam perbaikan implementasi SAKIP dari setiap PD;
- 11) Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara agar melakukan *monitoring* tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja PD secara berkala dan memastikan inspektorat menetapkan kinerja peningkatan akuntabilitas kinerja di lingkungan PD pada perencanaan kinerjanya sehingga perbaikan pengimplementasian SAKIP lebih cepat untuk terwujud;
- 12) Memastikan bahwa semua rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja ditindaklanjuti oleh seluruh PD sehingga mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja, khususnya pada pertumbuhan nilai investasi dan angka 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 kerjasama 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;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Kalimantan Utara;