

Nomor : B/425/AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Kepada

Yth. **Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Utara**
di

Tanjung Selor

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 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 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 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 Kalimantan Utara telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- Melakukan reviu pada perumusan sasaran strategis dan indikator kinerja;
- Melakukan reviu dan perbaikan pohon kinerja tingkat pemerintah daerah dan perangkat daerah (PD);
- Melakukan upaya integrasi aplikasi manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara (masih dalam proses integrasi).

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja **Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara** menunjukkan bahwa nilai sebesar **71,05** 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	
		2023	2024
1. Perencanaan Kinerja	30	23,85	22,75
2. Pengukuran Kinerja	30	21,61	20,85
3. Pelaporan Kinerja	15	10,82	10,73
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,13	16,72
Nilai Hasil Evaluasi	100	73,41	71,05
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

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

1) Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara belum menindaklanjuti catatan dan rekomendasi tahun 2023 dengan baik. Terdapat beberapa catatan terkait perencanaan kinerja sebagai berikut:

- Masih ditemukan rumusan tujuan dan sasaran pada dokumen perencanaan kinerja baik itu tingkat pemerintah daerah maupun PD yang belum berorientasi hasil, serta penetapan indikator kinerja belum

SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan cukup dalam mengukur sasaran yang ingin diwujudkan. Sebagai contoh pada sasaran strategis "Meningkatnya kualitas pendidikan dan kebudayaan masyarakat", namun indikator yang ditetapkan hanya terkait pendidikan saja;

- b. Rencana aksi kinerja yang disusun di tingkat PD belum sepenuhnya memadai dalam menunjang upaya pencapaian kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan rencana aksi kinerja yang disusun sebatas menjabarkan jadwal pelaksanaannya tanpa ada rincian target capaian kinerja triwulanan;
- c. Masih ditemukan penetapan target kinerja yang belum sepenuhnya baik pada dokumen perencanaan kinerja di tingkat pemerintah daerah dan beberapa PD. Penetapan target kinerja masih belum spesifik dan belum menggambarkan upaya peningkatan capaian kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan banyak target yang ditetapkan hanya memiliki selisih kecil dan bahkan lebih rendah dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2023;
- d. Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah menyusun pohon kinerja tingkat pemerintah daerah dan PD dalam upaya mencapai kinerja strategis daerah. Namun dalam penyusunannya, masih terdapat beberapa catatan, antara lain:
 - Penyusunan pohon kinerja pada tingkat pemerintah daerah dan PD masih cenderung menghubungkan kinerja dengan komponen perencanaan dan hirarki struktur organisasi yang sudah ada, sehingga penjenjangan kinerja yang disusun belum dapat memenuhi prinsip logis sebab-akibat penjenjangan kinerja;
 - Pohon kinerja yang disusun belum baik dalam menetapkan *critical success factor* (CSF) dan belum berhasil menguraikan kinerja antara berupa *intermediate outcome* dan *immediate outcome* dengan baik;
 - Masih ditemukan kecenderungan pohon kinerja yang disusun juga masih sebatas menurunkan indikator kinerja, bukan pada kondisi kinerja yang ingin diwujudkan;
 - Beberapa pohon kinerja di tingkat PD yang belum dilengkapi dengan indikator kinerja, sehingga belum dapat dipastikan ukuran ketercapaian kondisi kinerja yang ingin diwujudkan.
- e. Sudah ada bentuk identifikasi *crosscutting* kinerja antara kinerja setiap PD, namun belum spesifik menunjukkan sasaran kinerja dan tingkat kontribusi kinerja yang dihasilkan setiap PD yang terlibat dan belum dituangkan pada pohon kinerja;

- f. Penjenjangan/cascading kinerja yang ditetapkan di tingkat PD belum menjabarkan kinerja dengan baik, terutama pada penetapan kinerja di level kinerja eselon III (kepala bidang) atau setingkatnya. Penetapan kinerja cenderung hanya sebatas mengawal output dan belum memperhatikan kinerja antara dalam menguraikan kinerja utamanya.

2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara belum menindaklanjuti catatan dan rekomendasi tahun 2023 dengan baik. Terdapat beberapa catatan terkait pengukuran kinerja sebagai berikut:

- a. Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) tingkat pemerintah daerah dan PD belum disertai definisi operasional, rumus perhitungan dan sumber data setiap indikator kinerja yang cukup, sehingga belum dapat dipastikan substansi dan kesesuaian setiap indikator kinerja dalam menggambarkan sasaran strategisnya. Selain itu, dokumen IKU yang disusun juga belum menjelaskan seluruh indikator kinerja yang ditetapkan;
- b. Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah berupaya membangun media pengukuran kinerja terpusat berupa aplikasi Capaian Indikator Kinerja Utama (CIKU). Namun dalam implementasinya pengukuran kinerja berkala masih dilakukan secara parsial dan aplikasi CIKU belum dimanfaatkan dengan baik oleh setiap PD sehingga belum dapat menunjukkan data hasil pengukuran kinerja tahun berjalan. Hal ini dapat berpotensi terjadinya inefektivitas dan inefisiensi dalam proses pencapaian kinerja tahun berjalan karena tidak terukur dengan baik secara berkala;
- c. Sudah berupaya memperhitungkan hasil pengukuran kinerja dalam perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara. Namun, dalam implementasinya pengukuran kinerja dengan aplikasi CIKU belum dimanfaatkan dengan baik oleh PD. Hal ini menunjukkan bahwa perhitungan TPP yang dirumuskan belum didukung dengan mekanisme pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang handal sehingga belum dapat dipastikan kesesuaian pencapaian kinerja tiap PD pada tahun berjalan.

3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Laporan kinerja tingkat pemerintah daerah dan PD belum menyajikan informasi dengan baik terkait analisis capaian kinerja secara memadai.

Belum ada narasi yang menjelaskan hambatan/pendukung terhadap capaian kinerja yang dilaporkan, serta informasi upaya yang sudah dilakukan selama tahun berjalan juga belum disampaikan dengan baik. Selain itu masih belum ada informasi analisis perbandingan kinerja dan analisis program/kegiatan yang cukup;

- b. Masih terdapat perhitungan capaian kinerja yang tidak logis atas realisasi kinerja yang dilaporkan dalam laporan kinerja tingkat pemerintah dan PD tahun 2023, sehingga informasi yang disajikan dalam laporan kinerja menjadi kurang relevan dan akuntabel dalam melaporkan hasil kinerja;
- c. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan pada penetapan strategi dan target kinerja yang stagnan/tidak mengalami kenaikan dan atau lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- a. Belum ada informasi atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal tahun 2024. Berdasarkan pada laporan hasil evaluasi AKIP Internal yang dilaksanakan pada tahun 2023, evaluasi telah dilakukan dengan mengacu Peraturan Menteri PANRB 88 tahun 2021, namun laporan hasil evaluasi yang diberikan belum memberikan catatan dan rekomendasi yang cukup atas kekurangan dari masing-masing PD;
- b. Evaluasi AKIP Internal belum sepenuhnya efektif mendorong perbaikan kualitas implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara. Hal ini ditunjukkan dengan belum terlihatnya hasil perbaikan kualitas implementasi AKIP dan masih banyak catatan evaluasi yang belum ditindaklanjuti dengan baik oleh PD.

4. Rekomendasi

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

- 1) Melakukan reviu dan perbaikan dokumen perencanaan kinerja tingkat pemerintah daerah maupun PD dengan mempertimbangkan penjenjangan kinerja untuk memastikan sasaran strategis bersifat spesifik dan telah berorientasi *outcome*. Kemudian, memastikan rumusan kinerja yang sudah

ditetapkan juga dilengkapi dengan indikator kinerja yang SMART dan cukup dalam mengukur keberhasilan kondisi kinerja yang ingin diwujudkan;

- 2) Mendorong setiap PD menyusun rencana aksi kinerja berupa strategi pencapaian kinerja dengan menjabarkan langkah-langkah pencapaian kinerja konkrit dengan didukung target realisasi kinerjanya setiap triwulan sehingga dapat mengukur progres pencapaiannya secara berkala;
- 3) Menyempurnakan kualitas perumusan target kinerja dengan memastikan target kinerja yang progresif/meningkat signifikan dan relevan setiap tahunnya sebagai upaya peningkatan pencapaian kinerja yang lebih baik;
- 4) Menyempurnakan pohon kinerja yang dimiliki baik tingkat pemerintah daerah maupun PD dengan cara memastikan pohon kinerja yang disusun telah memenuhi prinsip logis/*logical framework* yang menggambarkan hubungan sebab-akibat, serta menggambarkan *critical success factor* (CSF) yang dapat diukur keberhasilannya untuk mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ditetapkan sebagaimana mengacu pada Peraturan Menteri PANRB 89 tahun 2021 tentang Pedoman Penjenjangan Kinerja;
- 5) Mendorong identifikasi *crosscutting* kinerja lintas PD dengan memberikan gambaran kontribusi kinerja PD yang terlibat secara spesifik pada tingkat kinerjanya yang tergambar pada pohon kinerja sehingga akan terlihat *collaborative working* yang berkualitas;
- 6) Memastikan perumusan kinerja di level eselon III (kepala bidang) atau setingkatnya tetap mengawal kinerja yang berorientasi hasil sesuai levelnya berupa kinerja taktikal (*intermediate/immediate outcome*) sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja utama setiap PD;
- 7) Melakukan reviu dan perbaikan untuk seluruh dokumen IKU dengan memastikan informasi yang disajikan telah memuat definisi operasional, rumus perhitungan dan sumber data yang sesuai dan relevan dengan substansi seluruh indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan;
- 8) Mendorong pelaksanaan pengumpulan dan pengukuran kinerja berkala secara triwulanan terhadap setiap PD dengan mengoptimalkan penggunaan aplikasi *CIKU* Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara untuk mengukur progres upaya pencapaian kinerja. Hal ini bertujuan sebagai bentuk upaya untuk melakukan perbaikan kinerja berkelanjutan dan mendorong upaya pencapaian kinerja dalam mencapai target kinerja dengan baik;
- 9) Memastikan keandalan data capaian kinerja yang diukur oleh setiap PD dengan cara melakukan *monev* kinerja secara berjenjang sebagai upaya validasi dan penilaian terhadap kualitas data kinerja yang dilaporkan berkala;

- 10) Melakukan revidi dan perbaikan kualitas informasi pada dokumen laporan kinerja tahun berikutnya pada tingkat pemerintah daerah maupun PD dengan memperkuat analisis penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja, analisis program dan kegiatan terkait, serta analisis perbandingan kinerja dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB nomor 53 tahun 2014;
- 11) Melakukan revidi terhadap seluruh perhitungan capaian kinerja pada laporan kinerja pemerintah daerah dan PD untuk memastikan kesesuaian perhitungan capaian kinerja berdasarkan data capaian kinerja yang dimiliki, sehingga dapat menjaga kualitas informasi laporan akuntabilitas kinerja yang disusun;
- 12) Mendorong pemanfaatan informasi pada laporan kinerja sebagai dasar perencanaan kinerja tahun berikutnya, terutama dalam penetapan strategi dan besaran target kinerja sehingga dapat mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik;
- 13) Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar lebih menilai tingkat akuntabilitas kinerja unit yang dievaluasi dengan berfokus pada aspek kualitas dengan memberikan catatan dan rekomendasi yang lebih spesifik dan lengkap kepada setiap PD dengan memberikan informasi konkrit poin perbaikan yang harus ditindaklanjuti;
- 14) Inspektorat daerah turut aktif berperan dalam proses *assist* dan *assess* atas implementasi SAKIP secara berkelanjutan termasuk pada proses *move* tindak lanjut perbaikan AKIP setiap PD yang didasarkan pada catatan dan rekomendasi yang diberikan.

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.