

Nomor : B/431/AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Utara
di
Manado

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada
Pemerintah Provinsi Sulawesi 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 Sulawesi 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 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.

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 Sulawesi Utara telah menindaklanjuti sebagian kecil rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Tindak lanjut yang disampaikan cenderung lebih pada aspek pemenuhan dan belum mengarah pada perbaikan kualitas, diantaranya:

- a. Terkait rekomendasi perbaikan keselarasan dan Indikator Kinerja masih sebatas dengan dilakukan Surat Edaran penyesuaian indikator kinerja Pemerintah Daerah;
- b. Melakukan reviu perbaikan Perjanjian Kinerja (PK) Perangkat Daerah (PD);
- c. Melakukan pembahasan penyusunan pohon kinerja.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan nilai **67,68** dengan predikat **"B"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Baik"**, yaitu implementasi **SAKIP 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
a. Perencanaan Kinerja	30	21,46	21,30
b. Pengukuran Kinerja	30	20,66	19,92
c. Pelaporan Kinerja	15	10,97	11,12
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,30	15,34
Nilai Hasil Evaluasi	100	68,39	67,68
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

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

1) Perencanaan kinerja

Dari perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Rumusan kinerja yang tertuang dalam tujuan maupun sasaran strategis Perangkat Daerah belum seluruhnya berorientasi hasil/*outcome*. Selain itu, masih ditemukan kinerja pada Perangkat Daerah yang tidak menjawab mandat atau tugas dan fungsi dari Perangkat Daerah tersebut. Contoh pada:

- Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat

Desa memuat sasaran strategis “Menurunnya Jumlah Penduduk Miskin dan Pengangguran”. Sasaran strategis tersebut dinilai tidak sesuai dengan mandat atau kinerja dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa.

- Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dari Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah dengan sasaran strategis yang ada dinilai belum menggambarkan kinerja berorientasi hasil.
- b. Masih ditemukan perencanaan kinerja terutama pada Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja yang belum selaras;
- c. Penjenjangan kinerja yang telah dilakukan baik pada tingkat Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah belum sepenuhnya berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tahun 2021, diantaranya:
- Pohon kinerja belum sepenuhnya mengidentifikasi *Critical Success Factor* (CSF) dari pencapaian kinerja, sehingga belum tergambar faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dan belum tergambar hubungan sebab-akibat yang logis;
 - Pohon kinerja khususnya pada tingkat PD, sebagian besar masih terbatas pada program dan kegiatan serta struktur eksisting, sehingga pohon kinerja belum menggambarkan alternatif solusi atas permasalahan atau isu yang dihadapi;
 - Masih ditemukan pohon kinerja dengan penjabaran/penurunan yang belum berdasarkan pada kondisi/kinerja, namun berdasarkan indikator kinerja sehingga hubungan logis antar kinerja belum dapat tergambar dengan baik.
- d. Penyusunan Pohon kinerja belum optimal dalam mengidentifikasi adanya kemungkinan *crosscutting* sebagai bentuk *sharing outcome* antar PD dalam mencapai kinerja utama PD.

2) Pengukuran Kinerja

Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara telah memiliki mekanisme pengukuran kinerja, namun terdapat hal-hal yang menjadi catatan, diantaranya:

- a. Masih ditemukan indikator kinerja dalam dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum dilengkapi dengan definisi operasional, formulasi perhitungan, serta sumber data yang relevan dengan indikator kinerja yang ditetapkan;
- b. Mekanisme pengukuran kinerja telah berupaya untuk dapat mengukur

kinerja individu, namun belum sepenuhnya dapat mengukur kinerja organisasi. Selain itu, pengukuran kinerja organisasi yang dilaksanakan masih hanya fokus pada realisasi pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran, sehingga informasi dari pengukuran kinerja belum sepenuhnya dapat dijadikan bahan masukan dalam penentuan strategi selanjutnya dalam rangka pencapaian kinerja.

3) Pelaporan Kinerja

Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2023 hingga tingkat PD yang disampaikan melalui laman *esr.menpan.go.id*. Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam komponen pelaporan kinerja diantaranya:

- a. Masih ditemukan laporan kinerja pada tingkat PD yang belum menyajikan informasi realisasi kinerja berdasarkan PK. Laporan kinerja hanya menjelaskan capaian/pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga belum dapat tergambarkan akuntabilitas atas pencapaian kinerja di tahun berjalan;
- b. Kualitas pengungkapan informasi pada laporan kinerja belum sepenuhnya baik, terutama pada analisis atas faktor penghambat atau faktor pendukung capaian kinerja serta analisis upaya dan solusi yang telah dilakukan;
- c. Informasi capaian kinerja dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal sebagai masukan strategis dalam penyusunan perencanaan kinerja berikutnya. Hal ini terlihat dengan masih adanya target kinerja tahun berjalan yang nilainya lebih rendah daripada realisasi tahun sebelumnya.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada seluruh PD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 tahun 2021. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja diantaranya:

- a. Dalam Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal masih ditemukan catatan yang belum sepenuhnya komprehensif, dan belum memberikan catatan dan rekomendasi yang cukup atau menyasar langsung pada akar permasalahan PD yang dievaluasi, sebagian masih sebatas pada

catatan pemenuhan dan belum mengarah pada kualitas implementasi SAKIP pada masing-masing PD;

- b. Hasil dari evaluasi AKIP internal belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai sarana pemberian *reward and punishment* bagi PD.

4. Rekomendasi

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

- 1) Melakukan reviu dan perbaikan pada perencanaan kinerja yang tertuang dalam tujuan dan sasaran strategis agar lebih berorientasi pada hasil/*outcome*. Selain itu, perlu memastikan agar kinerja yang dirumuskan pada tingkat Pemerintah Provinsi maupun tingkat Perangkat Daerah telah sesuai mandat unit kerja dan menjawab isu strategis yang dihadapi. Kinerja tersebut agar diikuti dengan indikator kinerja yang memenuhi kriteria spesifik, relevan, dan terukur serta cukup untuk menggambarkan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan;
- 2) Memastikan keselarasan rumusan tujuan dan sasaran strategis pada Renstra, PK, maupun IKU;
- 3) Melanjutkan penyusunan pohon kinerja mulai dari tingkat Pemerintah Provinsi hingga ke tingkat Perangkat Daerah dengan melakukan identifikasi CSF pada setiap kinerja yang akan dicapai, dan memperhatikan hubungan sebab-akibat yang logis dan relevan. Dengan demikian dapat terlihat kontribusi kinerja dari tingkat bawah ke kinerja tingkat di atasnya. Selanjutnya, penyusunan pohon kinerja yang telah disempurnakan agar dapat dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan dokumen perencanaan kinerja yang menandakan bahwa pohon kinerja telah dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja;
- 4) Melakukan identifikasi *cross cutting* kinerja sebagai bentuk *sharing outcome* dalam upaya mencapai kinerja, khususnya kinerja PD yang membutuhkan kontribusi dan dukungan dari PD lainnya dalam mengoptimalkan capaian kinerjanya;
- 5) Memastikan dokumen IKU yang disusun telah memuat sasaran strategis dan indikator kinerja yang dilengkapi dengan formulasi perhitungan, definisi operasional, dan sumber data yang relevan terhadap substansi indikator kinerja yang ditetapkan, sehingga keandalan data kinerja dapat diyakini relevan dalam mengukur dan menggambarkan ketercapaian kinerja;
- 6) Melakukan optimalisasi sistem pengukuran kinerja sehingga tidak hanya fokus

mengukur kinerja individu, dan *output* pelaksanaan program dan kegiatan, tetapi juga pengukuran capaian kinerja organisasi di tingkat Perangkat Daerah maupun di tingkat Pemerintah Provinsi. Hal ini untuk memastikan agar target-target kinerja yang telah ditetapkan dapat terkawal dengan baik;

- 7) Menyempurnakan kualitas pelaporan kinerja Perangkat Daerah dengan menyajikan informasi yang memadai dan memastikan laporan kinerja telah menjawab Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan dan ditargetkan pada awal tahun berjalan;
- 8) Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan memastikan penyajian informasi yang komprehensif terkait faktor pendukung/penghambat pencapaian kinerja, dan memastikan perhitungan capaian setiap indikator kinerja telah tepat dan selaras;
- 9) Mengoptimalkan pemanfaatan laporan kinerja sebagai bahan masukan penetapan target kinerja tahun berikutnya agar target kinerja tahun berikutnya lebih baik dibandingkan realisasi target kinerja tahun sebelumnya. Dengan demikian, perencanaan kinerja yang ditetapkan dapat menggambarkan peningkatan kinerja;
- 10) Menyempurnakan kualitas evaluasi AKIP internal dengan memberikan catatan dan rekomendasi yang jelas terkait hal yang menjadi kekurangan dan memberikan saran yang relevan dan efektif untuk meningkatkan implementasi SAKIP di masing-masing PD. Selain itu, agar memanfaatkan teknologi informasi yang dimiliki sebagai media pelaksanaan evaluasi AKIP internal;
- 11) Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara agar meningkatkan peran atau fungsi asistensi terhadap seluruh PD, terutama terkait proses pemantauan tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP internal di masing-masing PD guna memastikan bahwa saran/rekomendasi yang diberikan telah ditindaklanjuti dan dilakukan perbaikan oleh setiap PD;

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya implementasi SAKIP yang telah dilakukan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Kami mengharapkan agar Saudara dan seluruh jajaran dapat terus memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dan menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi 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;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Sulawesi Utara.