

Nomor : B/ 632 /AA.05/2023

27 November 2023

Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

Kepada

Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Papua Barat

di

Manokwari

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Pemerintah Provinsi Papua Barat, 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 Papua Barat. 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.

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 Papua Barat hanya menindaklanjuti sebagian kecil dari rekomendasi yang diberikan pada tahun sebelumnya, sehingga perbaikan atas implementasi AKIP di Pemerintah Provinsi Papua Barat belum signifikan, tindak lanjut tersebut diantaranya:

- 1) Melakukan reviu Laporan Kinerja pada Dinas Kesehatan;
- 2) Melakukan pelaksanaan reviu capaian kinerja yang dilakukan secara manual setiap triwulan.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa nilai sebesar **63,17** dengan predikat "**B**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**Baik**", yaitu **implementasi AKIP 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	
			2022	2023
a.	Perencanaan Kinerja	30	22,20	22,13
b.	Pengukuran Kinerja	30	15,18	15,21
c.	Pelaporan Kinerja	15	11,70	11,72
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	14,03	14,11
Nilai Hasil Evaluasi		100	63,11	63,17
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Provinsi Papua Barat tahun 2023 sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Perencanaan kinerja tahunan belum terlihat dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan, hal ini dikarenakan belum adanya Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Daerah tahun 2023 yang diunggah melalui *esr.menpan.go.id* dan tidak dapat ditemukan dalam media lain. Selain itu, rumusan perencanaan kinerja baik dalam tujuan maupun sasaran strategis yang telah disusun, masih ditemukan narasi kinerja/sasaran

strategis yang belum menggambarkan kondisi/kinerja yang ingin diwujudkan, pada level Pemerintah Daerah dan sebagian besar PD;

- Penetapan indikator kinerja pada sebagian besar PD belum memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-Bound*) dan cukup, sehingga indikator kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya andal dalam mengawal kinerja yang tertuang dalam tujuan maupun sasaran strategis;
- Penjenjangan kinerja yang dilakukan mulai dari level Pemerintah Daerah dan PD belum berdasarkan *logical framework* dan belum mempertimbangkan *critical success factor* (CSF) atas pencapaian kinerja, tetapi penjenjangan kinerja dinilai masih kepada upaya membagi tugas berdasar struktur yang telah ada. Selain itu, penjenjangan kinerja belum menggambarkan hubungan kausalitas antar jenjang organisasi dalam mencapai kinerja serta belum menggambarkan solusi pemecahan masalah yang dihadapi;
- Penetapan target kinerja pada sebagian PD belum sepenuhnya memiliki kriteria realistis dalam menggambarkan perbaikan kinerja. Masih terdapat target yang stagnan atau cenderung lebih rendah dari capaian sebelumnya, sehingga target yang ditentukan belum dapat menggambarkan pencapaian kinerja yang lebih baik.

2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Masih ditemukan pada sebagian PD yang indikator kerjanya belum disertai dengan definisi operasional dan formulasi perhitungan yang relevan, serta belum disertai sumber data dan penanggung jawab data kinerja, sehingga data kinerja yang dimiliki dinilai belum sepenuhnya andal untuk mengawal keberhasilan suatu kinerja yang ditetapkan;
- Proses pengukuran kinerja belum dilakukan berjenjang dan menyeluruh, selain itu, belum berfokus pada pencapaian kinerja, hanya mengawal terkait realisasi fisik atas pelaksanaan program dan kegiatan serta realisasi anggaran, belum sepenuhnya berfokus pada hasil atas pelaksanaan program dan kegiatan yang memiliki kaitan dengan kinerja. Hal tersebut berdampak terhadap masih adanya inkonsistensi antara kegiatan, hasil program, dan peran yang dilakukan oleh setiap PD dalam mencapai kinerja;
- Hasil dari pengukuran kinerja belum dimanfaatkan sebagai salah satu pertimbangan dalam memberikan *reward and punishment*.

3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Laporan Kinerja Pemerintah Provinsi Papua Barat telah terintegrasi dengan LPPD. Namun masih terdapat beberapa catatan dalam informasi laporan kinerja, yaitu:
 - LPPD belum memberikan informasi yang menjawab target-target kinerja yang diperjanjikan pada awal tahun (2022), target yang disampaikan pada PK dan pada laporan akuntabilitas kinerja dalam LPPD berbeda;
 - Laporan kinerja yang disusun baik pada level Pemerintah Daerah maupun PD belum mengungkapkan analisis yang memadai terkait faktor pendukung atau faktor penghambat serta solusi yang telah dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja;
- Informasi dalam pelaporan kinerja belum dimanfaatkan dengan optimal, terutama pada proses penentuan target dan strategi serta aktivitas dalam perencanaan berikutnya untuk mendukung pencapaian kinerja.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum memberikan rekomendasi yang cukup dan spesifik untuk perbaikan akuntabilitas kinerja PD secara substantif dan konkrit dalam rangka peningkatan implementasi SAKIP pada PD;
- Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang diberikan kepada PD belum sepenuhnya ditindaklanjuti oleh masing-masing PD, masih ditemukan PD yang belum menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Hal ini menggambarkan bahwa belum dilaksanakan pemantauan atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

4. Rekomendasi

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

- 1) Memastikan kepatuhan Pemerintah Daerah dan seluruh PD untuk menyampaikan dokumen evaluasi pada *esr.menpan.go.id*;
- 2) Melakukan reviu dan penyempurnaan perencanaan kinerja baik pada level Pemerintah Daerah maupun PD, agar kinerja kinerja yang dirumuskan telah berorientasi hasil dan menjawab isu strategis serta mandat organisasi, untuk memastikan kejelasan substansi kinerja dan/atau kondisi yang ingin diwujudkan baik pada PD maupun Pemerintah Daerah;

- 3) Memastikan bahwa setiap rumusan kinerja telah diikuti dengan Indikator Kinerja yang memenuhi kriteria SMART dan cukup dalam mengukur pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, sehingga indikator kinerja mampu menggambarkan ukuran keberhasilan dari capaian kinerja atau keberhasilan dari kondisi yang ingin diwujudkan;
- 4) Menyempurnakan penjenjangan kinerja dari level Pemerintah Daerah hingga ke PD dan individu, berdasarkan kerangka logis kinerja yang menggambarkan hubungan kausalitas dengan memperhatikan *critical success factor* (CSF) atas pencapaian kinerja. Penjenjangan kinerja agar mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tahun 2021. Selanjutnya, penyempurnaan tersebut agar diikuti dengan perbaikan pada dokumen perencanaan kinerja, sehingga kinerja program, kegiatan, dan anggaran dapat dipastikan digunakan dalam rangka mendukung capaian kinerja daerah;
- 5) Melakukan reviu secara menyeluruh pada penetapan target kinerja PD, untuk memastikan bahwa target yang ditetapkan mampu mengawal perbaikan kinerja berkelanjutan;
- 6) Memastikan pengukuran kinerja ditunjang dengan data kinerja yang relevan, dengan melengkapi seluruh indikator kinerja dengan definisi operasional, formulasi hitungan dan sumber data yang relevan terhadap kinerja;
- 7) Mendorong komitmen seluruh pimpinan untuk melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang dan berkala secara menyeluruh pada unit kerja dan memastikan bahwa pengukuran kinerja bukan hanya mengukur realisasi penyerapan anggaran dan pelaksanaan fisik program dan kegiatan, namun berfokus pada pencapaian kinerja sehingga upaya pengendalian dan penyesuaian strategi dalam rangka pencapaian kinerja dapat berjalan efektif;
- 8) Menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai salah satu dasar dalam pemberian *reward and punishment*;
- 9) Memastikan bahwa kinerja dan target yang diperjanjikan dalam perencanaan kinerja tahunan telah tertuang dalam penjelasan laporan kinerja, sehingga dapat memberikan informasi realisasi kinerja yang terukur sesuai dengan yang diperjanjikan dan seharusnya dicapai;
- 10) Meningkatkan kualitas pelaporan kinerja dengan memberikan analisis yang mendalam seperti analisis faktor pendukung atau faktor penghambat dari pencapaian kinerja serta solusi atau upaya yang telah dilakukan, selain itu perlu melakukan analisis terkait program dan kegiatan yang menunjang atau menghambat pencapaian kinerja, sehingga laporan kinerja mampu memberikan informasi yang komprehensif sebagai masukan perencanaan kinerja selanjutnya;
- 11) Meningkatkan pemanfaatan laporan kinerja sebagai bahan masukan dalam perencanaan kinerja selanjutnya;
- 12) Meningkatkan pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja untuk perbaikan perencanaan kedepan. Khususnya terkait informasi realisasi kinerja sebagai salah satu masukan dalam penetapan target, penyesuaian strategi dan aktivitas ke depan agar lebih baik dalam mendorong kinerja tahun selanjutnya;

- 13) Meningkatkan kualitas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar rekomendasi yang diberikan spesifik dan substantif sesuai dengan permasalahan yang ada di setiap PD;
- 14) Melakukan pemantauan secara aktif dan berkala terhadap tindak lanjut dari PD atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas internal yang telah diberikan, sehingga dapat mengakselerasi perbaikan penerapan SAKIP secara menyeluruh di setiap PD.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat. 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 Papua Barat dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan 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 Papua Barat.