



# PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

## INSPEKTORAT DAERAH

Gedung B Kompleks Kantor Gubernur Kalimantan Timur  
Jalan Jenderal Sudirman No. 1 Telp. (0541) 2087684, 733333 – 231 – 202  
SAMARINDA

Samarinda, 11 Juli 2022

Kepada

Nomor : 710/2364-PA/Itprov/VII/2022  
Sifat : Penting  
Lampiran : 1 (satu) berkas LKE  
Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi  
Sistem Akuntabilitas Kinerja  
pada Sekretariat Daerah Prov.  
Kaltim Tahun 2021-2022.

Yth. Sekretaris Daerah Provinsi  
Kalimantan Timur  
di -  
Samarinda

Kami telah melakukan evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana perihal tersebut di atas. Evaluasi tersebut dilakukan berdasarkan standar pemeriksaan yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAPI), dengan hasil sebagai berikut :

### 1. Dasar Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 057/K.163/2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Provinsi Kalimantan Timur;
- e. Surat Keputusan Inspektur Nomor 700/060/INT/ITPROV/2017 tanggal 22 Februari 2017 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

f. Surat Perintah Tugas Inspektur Provinsi Kaltim Nomor : 090.1/243-PA/EV.SAKIP/Itprov/IV/2022 tanggal 12 Mei 2022.

2. Tujuan Evaluasi

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP Perangkat Daerah;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
- d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Latar Belakang

Untuk mengetahui sejauhmana Instansi Pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanatkan dalam RPJMN/RPJMD.

4. Ruang Lingkup dan Metodologi Evaluasi

- a. Ruang lingkup evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Monitoring dan Evaluasi Kinerja; dan Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi;
- b. Metodologi evaluasi dengan teknik "*criteria referenced survey*", menilai secara bertahap setiap komponen dengan kriteria evaluasi yang tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi.

5. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 dan predikat D, C, CC, B, BB, A, AA dengan rincian sebagai berikut :

- a. Nilai 0 s.d. 30, predikat penilaian "D" ( Sangat Kurang )
- b. Nilai > 30 s.d. 50, predikat penilaian "C" (Kurang)
- c. Nilai > 50 s.d. 60, predikat penilaian "CC" (Cukup/Memadai)
- d. Nilai > 60 s.d. 70, predikat penilaian "B" (Baik)
- e. Nilai > 70 s.d. 80, predikat penilaian "BB" (Sangat Baik)
- f. Nilai > 80 s.d. 90, predikat penilaian "A" (Memuaskan)
- g. Nilai > 90 s.d. 100, predikat penilaian "AA" (Sangat Memuaskan)

6. Tindaklanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya  
Telah dilakukan perbaikan pada Rencana Kerja Tahunan (RKT), Perjanjoan Kerja (PK) serta membuat capaian kinerja melalui laporan rencana aksi setiap bulan dan triwulan.
7. Hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP Sekretariat Daerah Prov. Kaltim Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar 67,93 (enam puluh tujuh koma sembilan tiga) dengan predikat penilaian B, sebagaimana tabel berikut:

No	Komponen yang dinilai	Bobot (%)	Nilai Tahun		Peningkatan/ Penurunan Capaian
			2020	2021	
1	Perencanaan Kinerja	30	20,39	23,75	3,36
2	Pengukuran Kinerja	25	13,75	15,00	1,25
3	Pelaporan Kinerja	15	9,88	11,22	1,34
4	Evaluasi Internal	10	3,84	6,85	3,02
5	Pencapaian Kinerja	20	11,28	11,12	-0,17
6	Nilai Hasil Evaluasi AKIP	100	59,14	67,93	8,80
7	Kategori Penilaian		CC	B	

Terdapat peningkatan nilai sebesar 8,80 dari hasil penilaian tahun ini sebesar 67,90 jika dibandingkan dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya yakni 59,14. Hal ini disebabkan karena :

- Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran kinerja dan dengan Perjanjian Kinerja telah dituangkan Rencana Aksi walaupun hanya mencantumkan target secara periodik pada tataran program dan kegiatan;
- Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan;
- Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang cukup dapat diandalkan;
- Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya;
- Informasi kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja (LKJIP) dapat diandalkan;
- Telah dilakukan pemantauan Rencana Aksi atas program dan kegiatan;
- Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang;

Adapun uraian hasil penilaian evaluasi implementasi SAKIP Tahun 2021 terhadap masing-masing komponen yang dinilai pada Sekretariat Daerah Prov. Kaltim sebagai berikut:

#### A. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30,00 memperoleh nilai atau skor sebesar 23,75 dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Strategis memperoleh nilai 7,35 dari nilai maksimal 10,00 yang terdiri dari:
  - a) Pemenuhan Renstra memperoleh nilai 1,94 dari nilai maksimal 2,00;
  - b) Kualitas Renstra memperoleh nilai 3,91 dari nilai maksimal 5,00. Hal ini disebabkan :

Target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Renstra belum dilengkapi dengan perhitungan dan belum dapat ditelusuri dengan mudah datanya. sehingga program/kegiatan yang dilakukan belum sepenuhnya memiliki arah yang jelas dalam rangka mencapai target yang diinginkan;

- c) Implementasi Renstra memperoleh nilai sebesar 1,50 dari nilai maksimal 3,00. Hal ini disebabkan :
    - Dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan anggaran, yaitu masih terdapat ukuran kinerja (indikator kinerja) yang berbeda antara dokumen renstra dengan RKA/DPA, dan renstra telah direviu namun hasil reviu tersebut tidak didokumentasikan dalam bentuk laporan hasil reviu.
    - Target jangka menengah dalam Renstra belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan
- 2) Perencanaan Kinerja Tahunan memperoleh nilai 16,40 dari nilai maksimal 20,00, yang terdiri dari:
  - a) Pemenuhan RKT memperoleh nilai 4,00 dari nilai maksimal 4,00;
  - b) Kualitas RKT memperoleh nilai 8,50 dari nilai maksimal 10,00. Hal ini disebabkan :

- Target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja belum dilengkapi dengan perhitungan dan belum dapat ditelusuri dengan mudah datanya
  - Rencana Aksi atas Kinerja belum sepenuhnya mencantumkan target secara periodik atas kinerja hanya target program dan kegiatan.
- c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan memperoleh nilai 3,90 dari nilai maksimal 6,00. Rendahnya hasil evaluasi disebabkan:
- Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan, sehingga belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon IV ;
  - Rencana Aksi kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;

Perencanaan Kinerja Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar 23,75 sedangkan Tahun 2020 memperoleh nilai 20,39 sehingga mengalami kenaikan sebesar 3,36, karena :

Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran yang berorientasi hasil, dan Kegiatan yang disusun merupakan cara untuk mencapai sasaran yang diperjanjikan telah didukung oleh anggaran yang memadai. Serta rencana aksi atas program dan kegiatan pada perjanjian kinerja telah dimonitor secara berkala.

## B. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dengan dengan bobot penilaian sebesar 25,00 memperoleh nilai sebesar 15,00 dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 5,00 dari nilai maksimal 5,00;
- 2) Kualitas Pengukuran memperoleh nilai 7,81 dari nilai maksimal 12,50. Rendahnya hasil penilaian disebabkan:
  - a) Ukuran (Indikator) kinerja eselon IV belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik ;
  - b) Indikator kinerja eselon IV belum dengan indikator kinerja atasannya;

- c) Belum sepenuhnya terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya;
  - d) Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berjenjang;
- 3) Implementasi Pengukuran memperoleh nilai 2,19 dari nilai maksimal 7,50.

Rendahnya hasil penilaian evaluasi disebabkan :

- a) IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen penganggaran, yaitu masih terdapat ukuran kinerja (indikator kinerja) yang berbeda antara dokumen IKU dengan RKA/DPA, dan IKU telah direviu namun hasil reviu tersebut tidak didokumentasikan dalam bentuk laporan hasil reviu. Sehingga IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penilaian kinerja;
- b) Hasil pengukuran kinerja (capaian) mulai dari setingkat eselon IV keatas belum dikaitkan dengan *reward* dan *punishment*;
- c) Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala

Pengukuran Kinerja Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar 15,00 sedangkan Tahun 2020 memperoleh nilai sebesar 13,75 sehingga mengalami kenaikan nilai sebesar 1,25, karena terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja dan Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya.

### C. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja dengan bobot penilaian sebesar 15,00 memperoleh nilai sebesar 11,22 dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Pelaporan memperoleh nilai 2,63 dari nilai maksimal 3,00 hal ini disebabkan Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU
- 2) Penyajian Informasi Kinerja memperoleh nilai 6,34 dari nilai maksimal 7,50.
- 3) Pemanfaatan Informasi Kinerja memperoleh nilai 2,25 dari nilai maksimal 4,50. Hal ini disebabkan :

- a) Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program;
- b) Informasi yang disajikan belum digunakan untuk peningkatan kinerja dan informasi yang disajikan belum digunakan untuk penilaian kinerja.

Pelaporan Kinerja Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar 11,22 sedangkan Tahun 2020 memperoleh nilai sebesar 9,88 sehingga mengalami kenaikan sebesar 1,34 karena informasi kinerja telah disajikan dengan data yang cukup andal dan memadai.

#### D. Evaluasi Internal

Evaluasi Internal dengan bobot penilaian sebesar 10,00 memperoleh nilai sebesar 6,85 dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Evaluasi Internal 1,71 dari nilai maksimal 2,00;
- 2) Kualitas Evaluasi Internal memperoleh nilai 3,27 dari nilai maksimal 5,00. Hal ini disebabkan pemantauan rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka pengendalian kinerja dikarenakan rencana aksi yang disusun masih pada tataran program/kegiatan sehingga belum sepenuhnya memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
- 3) Pemanfaatan Evaluasi Internal memperoleh nilai 1,88 dari nilai maksimal 3,00. Hal ini disebabkan hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

Evaluasi internal Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar 6,85 sedangkan Tahun 2020 memperoleh nilai sebesar 3,84 sehingga mengalami kenaikan sebesar 3,02 karena pemenuhan evaluasi berupa rencana aksi dan hasil evaluasi telah dilakukan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, serta kualitas evaluasi atas program telah dilaksanakan dan memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan dan peningkatan kinerja.

#### E. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Pencapaian sasaran/kinerja organisasi terdiri dari *Output* dan *Outcome* dengan bobot penilaian sebesar 20,00 memperoleh nilai sebesar 11,11 dengan rincian sebagai berikut:

1) Kinerja yang dilaporkan (*output*) dengan nilai 4,50 dari nilai maksimal 7,50

Rincian penilaian tersebut sebaga berikut:

- a) Target dapat dicapai memperoleh nilai 1,00;
- b) Capaian Kinerja sama dengan tahun sebelumnya yaitu 0,50
- c) Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan memperoleh nilai 3,00.

2) Kinerja yang dilaporkan (*outcome*) dengan nilai 6,61 dari nilai maksimal 12,50

Rincian penilaian tersebut sebaga berikut:

- a) Target dapat dicapai memperoleh nilai 3,28;
- b) Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya memperoleh nilai 1,15;
- c) Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan memperoleh nilai 2,19.

Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar 11,11 sedangkan Tahun 2020 memperoleh nilai sebesar 11,28 sehingga mengalami penurunan sebesar 0,17. Hal ini disebabkan karena capaian kinerja output dan outcome belum sepenuhnya dapat dicapai dan tidak lebih baik dari capaian kinerja tahun sebelumnya namun demikian secara keseluruhan capaian kinerja tersebut belum dianggap maksimal dalam pencapaiannya sebagaimana dalam rekomendasi yang kami sampaikan.

## 8. Rekomendasi

Terhadap kondisi di atas, kami merekomendasikan kepada Sekretaris Daerah Prov. Kaltim beserta seluruh jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan terhadap masing-masing komponen sebagai berikut:

### a. Perencanaan Kinerja

- 1) Target kinerja Renstra dan Perjanjian Kinerja dengan baik dengan dilengkapi perhitungan yang logis dan berdasarkan basis data yang memadai serta mudah ditelusuri;
- 2) Menggunakan Renstra sebagai acuan penyusunan Dokumen Anggaran khususnya keselarasan ukuran kinerja pada Tolok Ukur pada RKA/DPA;

- 3) Target jangka menengah dalam Resntra agar dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan dan hasil monitoring target tersebut didokumentasikan dalam bentuk laporan monitoring.
  - 4) Renstra yang telah direviu agar didokumentasikan dalam bentuk laporan hasil reviu;
  - 5) Rencana Aksi atas Kinerja supaya mencantumkan target kinerja secara periodik, sehingga target kinerja yang diperjanjikan dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan, pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;
- b. Pengukuran Kinerja
- 1) Menyusun IKI sampai tingkat pelaksana
  - 2) Memanfaatkan dokumen IKU sebagai acuan dalam perencanaan dan penganggaran;
  - 3) Memonitor pencapaian kinerja eselon III dan IV sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment* ;
  - 4) IKU telah dilakukan reviu, agar dilengkapi dengan laporan hasil reviu IKU.
  - 5) Melakukan pengukuran kinerja atas rencana aksi sehingga dapat digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja.
- c. Pelaporan Kinerja
- Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP agar digunakan untuk perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program/kegiatan organisasi serta peningkatan kinerja secara berkelanjutan dan pemberian *reward* dan *punishment*.
- d. Evaluasi Internal
- Melakukan pemantauan rencana aksi secara periodik dalam rangka pengendalian kinerja supaya memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan;
  - Menindaklanjuti hasil evaluasi rencana aksi dalam bentuk langkah-langkah nyata.
- e. Pencapaian Kinerja
- Lebih meningkatkan perbaikan atas pencapaian sasaran/kinerja organisasi baik *output* maupun *outcome* sesuai dengan target yang telah ditetapkan berdasarkan informasi kinerja yang dapat diandalkan, dengan target yang terukur serta Informasi mengenai kinerja didukung dengan data yang andal yakni diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid, dihasilkan dari sumber-

sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten), dapat ditelusuri sumber datanya, dapat diverifikasi serta up to date.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 pada Sekretariat Daerah Prov. Kaltim sebagai penerapan manajemen kinerja.

Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Prov. Kaltim.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur,

Dr. H. Mohammad Irfan Prananta, SE., MM  
Pembina Utama Madya  
NIP.19740818 199703 1 006

Tembusan Yth :

1. Gubernur Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.
2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB di Jakarta.
3. Kepala Bappeda Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.
4. Kepala Biro Organisasi Setdaprov. Kalimantan Timur di Samarinda.

No	Nama	Jabatan	TTD
1.	Rita Mulyani, SE	Dalnis	
2.	Nanang Abdillah, SE	Katim	
3.	Vincent FL. Napitupulu, A.Md., Pnl	Anggota	
4.	Rezha Firmansyah R, A.Md., A.Pj	Anggota	

Mengetahui :  
Pembantu Penanggung Jawab  
Irbanwas Bid. Pemerintahan dan Aparatur

Gazali Rachman, SH  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19690914 199403 1 009