

Nomor : B/447/AA.05/2024  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun  
2024

3 September 2024

Kepada  
Yth. **Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**  
di  
**Palu**

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, 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 Tengah. 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 Sulawesi Tengah telah menindaklanjuti sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan telah melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan perbaikan perencanaan kinerja terutama di tingkat Perangkat Daerah (PD) sehingga rumusan tujuan dan sasaran menjadi lebih berorientasi hasil/*outcome* dengan indikator kinerja yang sebagian besar sudah *specific, measurable, achievable, relevant, dan time bound* (SMART) serta cukup;
- b. Melakukan penyempurnaan pada dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan menyajikan informasi yang cukup terkait dengan definisi operasional/ formulasi perhitungan, sumber data dan penanggung jawab;
- c. Melakukan pengembangan aplikasi dengan mengadopsi aplikasi manajemen kinerja terintegrasi milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat yaitu aplikasi SALIARA (<https://kinerja.sultengprov.go.id/>) sebagai media pemantauan dan evaluasi kinerja berkala;
- d. Menjalin kerjasama dan pendampingan intensif dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk penyusunan arsitektur kinerja;
- e. Penetapan target pada tingkat Pemerintah Daerah (Pemda) dan sebagian PD sudah mempertimbangkan realisasi/capaian tahun sebelumnya;
- f. Memberikan *reward* kepada PD dengan nilai AKIP terbaik 2023 berupa penambahan anggaran.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan nilai **74,48** dengan predikat “**BB**”. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja “**sangat baik**”, yaitu mulai terwujudnya **efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, dan telah diimplementasikan pada sebagian besar unit kerja.**



Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2023	2024
1. Perencanaan Kinerja	30	22,33	22,55
2. Pengukuran Kinerja	30	18,44	20,51
3. Pelaporan Kinerja	15	11,45	11,53
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,58	19,89
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>71,80</b>	<b>74,48</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB</b>	<b>BB</b>

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

#### 1) Perencanaan kinerja

Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD yang telah dijabarkan dalam Renstra dan Perjanjian Kinerja (PK) dan dokumen lainnya baik pada tingkat Pemda maupun PD dengan kualitas yang cukup baik. Perbaikan pada perencanaan di tingkat PD juga telah dilakukan sehingga sebagian besar rumusan sasaran sudah berorientasi hasil dengan indikator kinerja yang telah SMART dan cukup. Perbaikan atas perencanaan tersebut juga telah didasarkan pada arsitektur kinerja yang telah disusun dan telah dijabarkan ke dalam *cascading* kinerja sampai ke level individu. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya:

- Masih ditemukan ketidakselarasan antara PK dengan dokumen IKU pada sebagian PD, misalnya pada Dinas Sosial, dimana perbaikan perencanaan pada PK Kepala Dinas belum diikuti dengan dokumen IKU yang relevan dan selaras;
- Penetapan target kinerja pada sebagian PD masih belum mempertimbangkan capaian pada tahun sebelumnya;
- Arsitektur kinerja yang telah disusun dan disampaikan melalui aplikasi SALIARA belum sepenuhnya mengidentifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bentuk *sharing outcome* antar PD;
- Pada beberapa isu strategis, arsitektur kinerja yang disusun belum sepenuhnya didasarkan pada *critical success factor* (CSF) atau faktor kunci keberhasilan yang secara tepat menggambarkan permasalahan faktual yang terjadi. Sebagian besar arsitektur kinerja yang disusun masih sebatas menerjemahkan kondisi eksisting dan belum mengeksplorasi alternatif solusi atas pemecahan masalah yang relevan dengan

kebutuhan kinerja. Akibatnya, hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) belum terbangun secara cukup.

## 2) **Pengukuran Kinerja**

Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja dan rencana aksinya kepada seluruh perangkat daerah. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja tersebut telah disusun pedoman pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang digunakan di level Pemda maupun PD. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya:

- a. Aplikasi SALIARA sebagai *tools* manajemen kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah belum optimal dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja pada seluruh PD;
- b. Hasil dari pengukuran kinerja belum digunakan sebagai komponen dalam pemberian *reward and punishment*.

## 3) **Pelaporan Kinerja**

Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2023 pada tingkat Pemda dan PD. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan dan telah dipublikasikan. Pada tingkat Pemda, laporan kinerja/LPPD telah menyajikan informasi yang cukup terkait dengan realisasi kinerja serta faktor-faktor pendorong/penghambat dalam pencapaian kinerja. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya:

- a. Kualitas laporan kinerja pada sebagian PD masih perlu ditingkatkan kualitasnya, contohnya:
  - Sebagian PD belum menyampaikan analisis yang cukup terkait faktor pendorong/penghambat pencapaian kinerja dan hanya menyajikan program-program yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja, contoh pada Dinas Pangan dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
  - Bab III pada LAKIP di sebagian kecil PD kurang jelas menginformasikan capaian kerjanya, contoh pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang menyampaikan capaian kinerja PK 2023 pada Bab I;
  - Masih ada laporan kinerja PD yang tidak menyampaikan informasi yang cukup atas capaian pada masing-masing indikator, sehingga



- data capaian kurang dapat diyakini keandalannya, contoh pada Dinas Pemuda dan Olahraga;
- b. Data capaian pada sebagian kecil PD masih kurang andal, misal data capaian pada beberapa indikator kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga.

#### 4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Inspektorat Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah telah melakukan evaluasi internal atas implementasi SAKIP di seluruh Perangkat Daerah. Hasil dari evaluasi internal pada tahun 2023 juga telah digunakan sebagai dasar pemberian *reward* bagi PD. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya:

- a. Kualitas laporan hasil evaluasi pada PD masih beragam. Sebagian sudah memberikan catatan yang rinci dengan rekomendasi yang relevan, namun masih ada laporan hasil evaluasi yang masih bersifat formalitas dengan catatan yang sebagian besar didominasi pada sub-komponen keberadaan, belum menysasar pada sub-komponen kualitas maupun pemanfaatan;
- b. Monitoring atas tindak lanjut dari hasil evaluasi tahun sebelumnya harus terus dilakukan untuk meningkatkan manajemen kinerja di seluruh Perangkat Daerah.

#### **4. Rekomendasi**

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

- 1) Memastikan kembali keselarasan dokumen perencanaan kinerja terutama pada PD dengan memastikan kinerja sasaran strategis beserta indikator kinerja yang dituangkan pada PK sesuai dengan dokumen IKU nya sehingga perencanaan kinerja di tingkat PD lebih berkualitas;
- 2) Menyempurnakan kualitas penetapan target kinerja khususnya memastikan bahwa target kinerja realistis, progresif/meningkat setiap tahunnya dan menginterpretasikan sebuah kondisi yang baik;
- 3) Menyempurnakan arsitektur kinerja dengan melakukan identifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bentuk *sharing outcome* dalam upaya untuk mencapai suatu kinerja, khususnya kinerja PD yang memerlukan kontribusi dan dukungan dari PD lain agar kinerja tersebut dapat tercapai secara optimal;
- 4) Menyempurnakan arsitektur kinerja yang telah disusun pada aplikasi SALIARA dengan cara memastikan penyusunan arsitektur kinerja telah

- mempertimbangkan CSF yang menjadi area atau aspek-aspek kunci dan kritis yang berpengaruh dalam mewujudkan kinerja, sehingga hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) dapat terbangun secara cukup;
- 5) Mengoptimalkan aplikasi manajemen kinerja yang telah dibangun (SALIARA) dalam melakukan pengukuran dan pengumpulan data kinerja agar dapat dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap ketercapaian kinerja secara berkala dan *real time* baik di level Pemda maupun PD. Selain itu, perlu dilakukan sosialisasi penggunaan aplikasi ini dan memastikan kepatuhan atas pengisiannya oleh seluruh PD;
  - 6) Menjadikan hasil pengukuran kinerja PD sebagai komponen dalam pemberian *reward and punishment*, misalnya sebagai salah satu faktor penambah/pengurang dalam pemberian tunjangan kinerja atau TPP;
  - 7) Memperbaiki kualitas dokumen Laporan Kinerja terutama pada PD sesuai dengan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014, diantaranya dengan menyajikan perbandingan data realisasi kinerja dengan target kinerja tahun berjalan, target kinerja akhir periode Renstra serta perbandingannya dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya. Selanjutnya, menyajikan analisis faktor pendorong dan penghambat tercapainya target kinerja serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya secara lebih mendalam dan spesifik/rinci, sehingga dapat dijadikan dasar dalam merumuskan rencana tindak lanjut/solusi atas hambatan-hambatan yang dihadapi sebagai upaya untuk mencapai atau meningkatkan capaian target kinerja di tahun selanjutnya;
  - 8) Meningkatkan keandalan data kinerja serta kedalaman analisis capaian kinerja pada laporan kinerja di tingkat Pemerintah Daerah maupun PD serta memastikan laporan kinerja telah direviu dengan baik oleh inspektorat;
  - 9) Meningkatkan kualitas laporan hasil evaluasi AKIP internal dengan memastikan bahwa temuan dan rekomendasi menggambarkan hal yang menjadi kekurangan dan memberikan solusi yang efektif yang perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas implementasikan SAKIP di setiap PD;
  - 10) Melakukan monitoring tindak lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan pada seluruh PD dan melaporkannya kepada pimpinan tertinggi di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah untuk mendorong perbaikan pada manajemen kinerja.

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