



**KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

JALAN JENDERAL SUDIRMAN KAV. 69, JAKARTA 12190, TELEPON (021) 7398381 - 7398382, FAKSIMILE (021) 7398323  
SITUS <http://www.menpan.go.id>

Nomor : B/ 444 /AA.05/2021

31 Maret 2021

Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah Tahun 2020

Yth. **Wali Kota Balikpapan**  
di

Balikpapan

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 Kota Balikpapan. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk **menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Balikpapan memperoleh nilai **68,99** atau predikat **B**. **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Pemerintah Kota Balikpapan menunjukkan hasil yang baik, namun memerlukan perbaikan lebih lanjut.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2019	2020
a. Perencanaan Kinerja	30	21,49	21,51
b. Pengukuran Kinerja	25	15,26	15,32
c. Pelaporan Kinerja	15	10,82	10,88
d. Evaluasi Internal	10	6,64	6,77
e. Capaian Kinerja	20	14,47	14,51
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>68,68</b>	<b>68,99</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>B</b>	<b>B</b>

Uraian selengkapnya secara singkat atas hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Balikpapan telah menerapkan SAKIP sebagai pelaksanaan dari manajemen kinerja sektor publik. Namun, budaya kinerja yang baik belum sepenuhnya terbangun sampai ke level Perangkat Daerah (PD), karena masih ditemukan beberapa PD yang indikator kinerjanya masih belum terukur, relevan dan cukup untuk mengukur pencapaian sasaran strategisnya;
2. Penjabaran kinerja (*cascade down*) telah dilakukan dari level pemerintah daerah hingga ke level organisasi paling rendah, namun *cascade* kinerja belum berpedoman pada peta proses bisnis organisasi. Hal ini mengakibatkan keterkaitan kinerja antar PD belum terlalu jelas dan keterkaitan kinerja antar level organisasi belum dapat tergambar dengan baik;
3. Ukuran kinerja individu belum sepenuhnya menggambarkan ukuran kinerja sesungguhnya yang menggambarkan tolok ukur keberhasilan kinerja masing-masing individu pegawai;
4. Pemantauan atas pencapaian kinerja pada level PD belum dilaksanakan secara optimal. Hal tersebut dikarenakan informasi kinerja yang dihasilkan dari mekanisme pemantauan kinerja belum dimanfaatkan secara efektif untuk perbaikan kinerja yang diperlukan;
5. Kualitas evaluasi atas program masih belum optimal, masih sebatas pelaksanaan program dan penyerapan anggaran. Evaluasi yang dilakukan belum sepenuhnya menjawab keberhasilan program, yaitu berupa manfaat yang diperoleh *stakeholder* dari masing-masing program yang telah dilaksanakan, terutama dengan adanya perubahan karena kondisi pandemi sepanjang tahun 2020. Hal ini menyebabkan masih adanya ketidakselarasan antara kegiatan, hasil program, serta peran yang diemban oleh PD;
6. Evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan secara rutin oleh Inspektorat belum sepenuhnya dilakukan secara optimal karena rekomendasi-rekomendasi hasil evaluasi tersebut belum secara efektif dimanfaatkan untuk perbaikan penerapan SAKIP di lingkungan internal PD.

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

1. Menindaklanjuti perbaikan tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang telah disusun, sehingga mempunyai legalitas dan dapat digunakan sebagai rujukan perencanaan, penganggaran dan penyelarasan dokumen perencanaan tingkat pemerintah kota dan tingkat PD;
2. Menyempurnakan keselarasan ukuran kinerja dari level pemerintah kota sampai individu, sehingga dapat dipastikan bahwa setiap level organisasi dan pegawai memiliki kontribusi hasil secara berjenjang dalam pencapaian sasaran

pembangunan daerah. Disamping itu, perlu adanya reviu kinerja berjenjang secara berkala;

3. Karena telah memasuki masa akhir RPJMD 2016-2021, perlu memperhatikan pencapaian target kinerja jangka menengah level pemerintah kota dan PD. Selain itu, dalam masa transisi menuju RPJMD baru perlu memperhatikan mekanisme penyusunan dokumen perencanaan yang ada, serta memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan perencanaan kinerja, seperti orientasi pada hasil atau manfaat yang langsung dirasakan masyarakat (*result oriented*), kualitas indikator kinerja, keterpaduan perencanaan (*integrated development plan*), serta mekanisme *cascade* kinerja;
4. Menyempurnakan kualitas program prioritas daerah yang relevan dengan isu strategis daerah, utamanya dalam rangka percepatan pemulihan kesehatan dan perbaikan ekonomi saat pandemi, dengan memperhatikan kolaborasi antar program yang dimiliki oleh masing-masing PD;
5. Mendorong penerapan budaya kinerja dengan menyusun indikator kinerja individu yang selaras dengan kinerja organisasi, serta dijadikan acuan dalam penyusunan SKP. Penguatan budaya kinerja diharapkan dilakukan dengan pelaksanaan reviu kinerja berjenjang secara berkala di seluruh unit kerja;
6. Meningkatkan komitmen seluruh pimpinan dalam penerapan manajemen kinerja melalui pengintegrasian sistem perencanaan kinerja dan penganggaran, serta meningkatkan mekanisme sistem pengukuran kinerja organisasi dan individu, sebagai sarana pemantauan kinerja oleh pimpinan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*;
7. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas internal, agar hasil evaluasi yang dilakukan dapat dimanfaatkan untuk perbaikan penerapan SAKIP yang lebih efektif. Perlu dilakukan pula pemantauan terhadap tindaklanjut saran atau rekomendasi guna mengetahui sejauh mana hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Wali Kota beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Plt. Deputy Bidang Reformasi Birokrasi,  
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,



Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Kalimantan Timur.