

Nomor : B/ 445 /AA.05/2022  
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah Tahun 2021

7 Maret 2022

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, 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 **69,28** atau predikat **B**. **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Pemerintah Kota Balikpapan menunjukkan hasil yang baik.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2020	2021
a. Perencanaan Kinerja	30	21,51	21,55
b. Pengukuran Kinerja	25	15,32	15,37
c. Pelaporan Kinerja	15	10,88	10,93
d. Evaluasi Internal	10	6,77	6,84
e. Capaian Kinerja	20	14,51	14,59
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>68,99</b>	<b>69,28</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>B</b>	<b>B</b>

Pemerintah Kota Balikpapan terus melakukan upaya perbaikan dalam penerapan dan penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Perbaikan tersebut dilakukan, baik pada tingkat Kota maupun Perangkat Daerah (PD). Dalam upaya penguatan akuntabilitas yang lebih menyeluruh pada semua PD, kami melakukan perluasan dan pengujian yang lebih mendalam terhadap PD lain selain yang selama ini dijadikan sampel. Namun demikian, sejumlah rekomendasi yang disampaikan pada laporan hasil evaluasi tahun lalu belum tuntas ditindaklanjuti.

Beberapa catatan terkait dengan kualitas implementasi SAKIP di Pemerintah Kota Balikpapan adalah:

1. Kinerja sebagian PD belum sepenuhnya berorientasi kepada hasil (*outcome*), dan indikator kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi kriteria terukur (*measurable*), relevan dan cukup. Kejelasan dan keterukuran kinerja adalah hal yang sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja;
2. *Cascading* kinerja sudah dilakukan sampai ke level organisasi terkecil, namun penjabarannya di tingkat PD belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai setiap level jabatan;
3. Pemetaan *crosscutting* lintas PD dalam mendukung prioritas pembangunan daerah telah dilakukan, namun belum menyeluruh dan menyentuh aspek implementasi yang efektif dan efisien;
4. Laporan kinerja telah disusun sampai ke level PD dan sebagian besar sudah mengungkapkan capaian kinerja yang telah diperjanjikan. Namun, analisis capaian kinerja tersebut belum diungkapkan secara mendalam sehingga laporan kinerja tersebut belum bisa dimanfaatkan sebagai salah satu dasar dalam pengambilan keputusan kebijakan selanjutnya. Selain itu, mekanisme pengumpulan data kinerja dalam rangka pelaporannya belum sepenuhnya dapat diandalkan;
5. Kualitas evaluasi program yang dilakukan oleh penanggungjawab program belum mampu memperbaiki kualitas pelaksanaan maupun hasil program terutama untuk program antar PD;
6. Pemerintah Kota Balikpapan telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Hasil evaluasi internal ini masih memerlukan penyempurnaan terkait dengan simpulan hasil evaluasi yang belum sepenuhnya menggambarkan kondisi penerapan SAKIP di PD.

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

1. Untuk peningkatan kualitas perencanaan kinerja, Pemerintah Kota Balikpapan perlu memperhatikan kualitas pada RPJMD baru. Diharapkan RPJMD tersebut akan disusun dengan memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan perencanaan kinerja, seperti orientasi pada hasil atau manfaat yang langsung dirasakan masyarakat (*result oriented*), kualitas indikator kinerja dan keterpaduan perencanaan (*integrated development plan*);
2. Seluruh pimpinan PD untuk memastikan kinerja dan indikator kinerja yang ada di dokumen perencanaan (Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja) telah berorientasi kepada hasil (*outcome*) serta menjawab isu strategis. Selain itu, harus dilengkapi oleh indikator kinerja yang terukur, relevan dan cukup agar dapat diketahui pencapaian dari hasil/*outcome* yang diinginkan;
3. Memperbaiki penjabaran kinerja dari level pemerintah kota sampai ke individu dengan berpedoman pada kerangka berpikir logis (*logical framework*) sehingga membentuk keselarasan kinerja antar jenjang yang lebih sempurna dan juga dapat dipastikan bahwa setiap pegawai memiliki kontribusi dalam pencapaian sasaran pembangunan daerah. Hasil dari proses tersebut harus diimplementasikan (terbukti) pada Perjanjian kinerja atau sasaran kerja masing-masing pegawai (SKP);
4. Mengidentifikasi dan memetakan *crosscutting* serta melakukan koordinasi antar PD dalam mengawal prioritas pembangunan daerah, sehingga tercipta sinergitas dan kolaborasi antar PD;
5. Memperbaiki penyajian pelaporan kinerja terutama mengenai kedalaman analisis kinerja dan penyajian akuntabilitas anggaran serta tingkat akurasi data sehingga laporan kinerja dapat menjadi bahan masukan (*feedback*) bagi perbaikan pencapaian kinerja untuk kedepan;
6. Meningkatkan kualitas evaluasi program dengan mewajibkan setiap penanggungjawab program melakukan evaluasi yang didasarkan pada capaian hasil program serta keterpaduan lintas PD;
7. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas internal, sehingga hasil evaluasi yang dilakukan dapat menggambarkan penerapan SAKIP yang efektif. Disamping itu perlu memonitor terhadap tindak lanjut saran atau rekomendasi tersebut ditindaklanjuti oleh pihak terkait.

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.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terimakasih.



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 Kalimantan Timur.