



**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/ 597 /AA.05/2022  
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah Tahun 2021

7 Maret 2022

Yth. Bupati Jayapura

di

Sentani

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 Kabupaten Jayapura. 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 Kabupaten Jayapura memperoleh nilai 58,35 atau predikat CC. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Pemerintah Kabupaten Jayapura sudah mulai berjalan, namun masih memerlukan perbaikan. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	Nilai
		2020	2021
a. Perencanaan Kinerja	30	18,28	18,52
b. Pengukuran Kinerja	25	13,27	13,25
c. Pelaporan Kinerja	15	9,67	9,70
d. Evaluasi Internal	10	6,06	6,06
e. Capaian Kinerja	20	10,84	10,82
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>58,12</b>	<b>58,35</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>CC</b>	<b>CC</b>

Berdasarkan predikat di atas, kondisi implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayapura perubahannya tidak terlalu signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Rekomendasi-rekomendasi perbaikan yang telah kami sampaikan pada tahun sebelumnya belum sepenuhnya ditindaklanjuti sehingga belum terlihat adanya kemajuan yang signifikan dalam penerapan manajemen kinerja;
2. Secara umum Pemerintah Kabupaten Jayapura belum secara intensif melakukan penerapan SAKIP. Komponen-komponen SAKIP sebagaimana disebutkan dalam tabel di atas masih mengandung banyak kelemahan yang antara lain meliputi:
  - a. Pemerintah Kabupaten Jayapura dan sebagian besar unit kerja belum sepenuhnya membangun manajemen kinerja yang baik. Hal ini terdidasikan dari dokumen perencanaan (RPJMD, Renstra OPD, Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja Utama) yang belum berorientasi hasil/*outcome* dan belum sepenuhnya selaras;
  - b. Penjabaran rumusan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja pada RPJMD, Renstra Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan dokumen Perjanjian Kinerja hingga level terendah belum sepenuhnya didukung oleh kinerja unit dan individu (pegawai) yang ada;
  - c. Program dan kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan masih terdapat yang belum relevan dengan tujuan dan sasaran strategis OPD yang merupakan prioritas pembangunan daerah, sehingga dapat menimbulkan pemborosan anggaran;
  - d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian target-target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan pada OPD hingga level yang paling rendah belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Kondisi ini menyebabkan efektivitas pengendalian dalam rangka pencapaian kinerja belum optimal;
  - e. Pelaporan kinerja belum memberikan informasi mengenai analisis faktor pencapaian kinerja maupun penghambat keberhasilan kinerja. Laporan kinerja pada OPD umumnya masih fokus pada uraian pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, sehingga laporan kinerja belum optimal memberikan umpan balik dalam mendorong perbaikan kinerja pada tahun berikutnya;
  - f. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum memberikan rekomendasi yang spesifik, sehingga belum mampu mendorong perbaikan manajemen kinerja pada setiap OPD;

- g. Capaian kinerja pada Pemerintah Kabupaten Jayapura dan OPD masih belum dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan strategis pada periode berikutnya.

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

1. Meningkatkan kualitas perencanaan kinerja dengan menetapkan kinerja yang lebih berorientasi hasil/*outcome* dan menuangkannya pada dokumen perencanaan yang bersifat formal (RPJMD, Renstra OPD, Perjanjian Kinerja, dan Indikator Kinerja Utama), serta menggunakan indikator kinerja yang memenuhi kriteria yang terukur, relevan, dan cukup sehingga ukuran keberhasilan kinerja menjadi lebih andal;
2. Memperbaiki penjenjangan kinerja (*cascade down*) dari level pemerintah daerah, OPD hingga level individu sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, dan memanfaatkan capaian kinerja individu sebagai dasar pemberian *reward and punishment*;
3. Menyusun rencana aksi atas perjanjian kinerja pemda dan OPD yang mencakup kegiatan rinci yang dilakukan beserta target secara periodik, yang kemudian di monitoring dan evaluasi secara berkala. Hal tersebut diharapkan mampu mendorong pencapaian kinerja lebih optimal;
4. Pimpinan OPD agar secara konsisten mengoptimalkan implementasi *performance based budgeting* di tingkat OPD dengan melakukan *monitoring* dan evaluasi atas capaian kinerja dan keuangan secara berkala dan berkelanjutan dan menjabarkan kinerja organisasi setiap OPD hingga ke level individu pegawai;
5. Menyempurnakan kualitas laporan kinerja dengan menyajikan analisis faktor keberhasilan dan hambatan dalam pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan, serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang terkait dalam pencapaian sasaran kinerja untuk mendapatkan umpan balik dari para pengambil keputusan dalam meningkatkan pencapaian kinerja di periode yang akan datang;
6. Meningkatkan kualitas evaluasi internal atas implementasi manajemen kinerja melalui peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mengelola SAKIP maupun auditor di Inspektorat sehingga dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi yang spesifik dan signifikan untuk mendorong perbaikan implementasi SAKIP yang berkelanjutan. Selain itu, hal tersebut juga perlu didukung dengan penyusunan kebijakan pemerintah daerah tentang

pedoman/teknis pelaksanaan evaluasi internal AKIP yang mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP;

7. Meningkatkan pemahaman dan menguatkan komitmen pimpinan, kepala OPD, beserta seluruh pegawai di setiap level organisasi sampai yang terkecil terkait pentingnya penerapan SAKIP sehingga setiap anggota organisasi memiliki *ownership*, pemahaman, dan tanggung jawab terhadap kinerja yang harus diwujudkan, serta agar dapat mengoptimalkan pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi *capaian* kinerja secara periodik dan memanfaatkan hasilnya sebagai pengambilan keputusan strategis pada periode berikutnya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayapura.

Terima kasih atas perhatian dan kerja sama Saudara.

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 Papua.