



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT
INSPEKTORAT

Jalan Sutan Syahrir Nomor 3, Provinsi Kalimantan Barat, Kode Pos 78121
Telepon (0561) 760282, Faksimile (0561) 760281, Pos-el inspektorat@kalbarprov.go.id,
Laman www.inspektorat.kalbarprov.go.id

Pontianak, 9 Agustus 2025

Nomor : 700.1.2.1/ 15 /ITPROV
Sifat : Rahasia
Lampiran : Satu Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Polisi Pamong
Praja Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2025

Yth. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat

di -

Pontianak

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), Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat. Evaluasi dilaksanakan dengan memedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan evaluasi ini adalah untuk memperoleh informasi dan menilai tingkat implementasi SAKIP Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat memperoleh nilai **80,60** atau predikat **A**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerjanya "**Memuaskan**", dengan interpretasi terdapat gambaran bahwa perangkat daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil. Rincian penilaian sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2024	2025
a. Perencanaan Kinerja	30	24	24
b. Pengukuran Kinerja	30	24,6	24,6
c. Pelaporan Kinerja	15	12	12
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20	20
Nilai Hasil Evaluasi		80,60	80,60
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A	A

Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat memberikan apresiasi kepada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat atas upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka penerapan implementasi SAKIP secara berkelanjutan di lingkungan kerjanya. Uraian hasil evaluasi secara lengkap disajikan dalam lampiran surat ini.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Inspektur,



Dra. Marlyna, M.Si., CGCAE
Pembina Utama Madya NIP.
196701151986032008

BAB I PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 16 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja SKPD/Satuan Kerja/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat;
5. Keputusan Inspektur Provinsi Kalimantan Barat Nomor 20 Tahun 2024 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat; dan
6. Surat Perintah Tugas Gubernur Nomor: 800.1.11.1/189/ITPROV-V Tanggal 22 Juli 2025 untuk Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal Tahun 2025 terhadap Seluruh Unit Kerja/ Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

B. Latar Belakang Evaluasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penguatan SAKIP merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa setiap pimpinan instansi melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun, dimana pelaksanaan evaluasi tersebut dilakukan oleh APIP. Evaluasi SAKIP dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Perangkat Daerah mengimplementasikan SAKIP-nya, sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong Perangkat Daerah Provinsi Kabar untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum, evaluasi AKIP bertujuan untuk mengetahui sejauhmana implementasi SAKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.

Secara khusus, evaluasi AKIP bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP, mulai dari perencanaan, penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, monitoring pengelolaan data kinerja, pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antaran lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;

3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 16 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja SKPD/Satuan Kerja/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat;
5. Keputusan Inspektur Provinsi Kalimantan Barat Nomor 20 Tahun 2024 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat; dan
6. Surat Perintah Tugas Gubernur Nomor: 800.1.11.1/189/ITPROV-V Tanggal 22 Juli 2025 untuk Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal Tahun 2025 terhadap Seluruh Unit Kerja/ Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

B. Latar Belakang Evaluasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penguatan SAKIP merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa setiap pimpinan instansi melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun, dimana pelaksanaan evaluasi tersebut dilakukan oleh APIP. Evaluasi SAKIP dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Perangkat Daerah mengimplementasikan SAKIP-nya, sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong Perangkat Daerah Provinsi Kabar untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum, evaluasi AKIP bertujuan untuk mengetahui sejauhmana implementasi SAKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.

Secara khusus, evaluasi AKIP bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP, mulai dari perencanaan, penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, monitoring pengelolaan data kinerja, pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;

3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif yang dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi melalui Evaluasi Sederhana (*Desk Evaluation*). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Evaluasi Sederhana (*Desk Evaluation*) dilakukan dengan cara menelaah dokumen ataupun informasi lain yang tersedia atas implementasi SAKIP, tanpa menguji kebenaran atas pembuktian di lapangan melalui reviu atau wawancara langsung kepada evaluan.

Evaluasi ini, meliputi pengungkapan dan penyajian informasi kinerja dalam dokumen Laporan Kinerja, Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja, dengan melakukan telaah, misalnya keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika pelaksanaan program, dan logika strategis pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan, serta keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja.

Dokumen ataupun informasi yang digunakan dalam evaluasi ini, diantaranya bersumber dari laman <https://esr.menpan.go.id>, <https://esakip.kalbarprov.go.id>, ataupun dari laman resmi Perangkat Daerah yang dievaluasi.

Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi guna meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Penilaian dilakukan pada 4 (empat) komponen, yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Pada masing-masing komponen tersebut, penilaian dilakukan terhadap 3 (tiga) sub-komponen yang akan diagregasi, meliputi aspek Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan.

Gradasi nilai per aspek (sub-komponen), sebagai berikut:

Aspek Keberadaan:

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Aspek Kualitas dan Pemanfaatan:

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen penilaian, memberikan gambaran tingkat AKIP dengan kategori predikat, sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai >90-100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai >80-90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator
BB (Nilai >70-80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/Koordinator
B (Nilai >60-70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja
CC (Nilai >50-60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
C (Nilai >30-50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat
D (Nilai >0-30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP

F. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 9), menjelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pembinaan masyarakat, ketertiban umum dan ketenteraman, penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah serta perlindungan masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugasnya tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan program kerja di bidang pembinaan masyarakat, ketertiban umum dan ketenteraman, penegakan peraturan daerah serta perlindungan masyarakat;
2. perumusan kebijakan di bidang pembinaan masyarakat, ketertiban umum dan ketenteraman, penegakan peraturan daerah serta perlindungan masyarakat;
3. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan masyarakat, ketertiban umum dan ketenteraman, penegakan peraturan daerah serta perlindungan masyarakat;
4. penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang pembinaan masyarakat, ketertiban umum dan ketenteraman, penegakan peraturan daerah serta perlindungan masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan;
5. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan masyarakat, ketertiban umum dan ketenteraman, penegakan peraturan daerah serta perlindungan masyarakat;
6. pelaksanaan administrasi Satpol PP;
7. pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Gubernur di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat

sesuai peraturan perundang-undangan.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah Tahun Sebelumnya

Hasil evaluasi tahun sebelumnya menunjukkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat memperoleh nilai **80,60** atau predikat **A**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerjanya "**Memuaskan**", dengan interpretasi bahwa akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi serta pengukuran kinerja telah dilakukan. Rincian penilaian sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Tahun 2024
a. Perencanaan Kinerja	30	24
b. Pengukuran Kinerja	30	24,6
c. Pelaporan Kinerja	15	12
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20
Nilai Hasil Evaluasi		80,60
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A

Berdasarkan uraian di atas, direkomendasikan kepada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat Provinsi Kalimantan Barat agar melakukan upaya-upaya peningkatan efektivitas implementasi SAKIP, sebagai berikut:

1. Memastikan kembali keselarasan perencanaan dan target kinerja perangkat daerah yang telah disusun dalam Rencana Strategis Tahun 2024-2026 dengan Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026;
2. Meningkatkan kualitas pengukuran kinerja secara detail sesuai definisi operasi indikator kinerja sasaran strategis, baik dalam laporan monitoring kinerja berkala maupun tahunan untuk dapat memberikan gambaran keterkaitan antara capaian *output/outcome* indikator kinerja program/kegiatan/subkegiatan dengan indikator kinerja sasaran strategis perangkat daerah.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut yang telah dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat atas rekomendasi atas LHE AKIP Tahun 2023 yaitu:

1. Rencana Strategis Tahun 2024-2026 yang disusun selaras dengan Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 dan berorientasi hasil.

2. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara menyeluruh dari level sasaran strategis sampai dengan sub-kegiatan serta menginformasikan aktifitas yang dilaksanakan untuk mendukung kinerja serta kendala atas pelaksanaan aktifitas dengan solusi kedepannya.

Terhadap tindak lanjut yang telah dilaksanakan, terdapat rekomendasi yang belum diselesaikan dimana dalam monitoring dan evaluasi triwulan yang diinput dalam aplikasi pada laman <https://dev-esakipv2.kalbarprov.app> pada kolom aktivitas hanya menggambarkan pelaksanaan kinerja belum secara rinci menginformasikan *output* atas capaian kinerja.

BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen Rencana Strategis, dokumen Rencana Kerja, dan dokumen Penetapan Kinerja. Penilaian terhadap masing-masing dokumen tersebut meliputi pemenuhan, kualitas, dan penerapannya. Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar 24 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00. Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Penilaian Pemenuhan

Dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Renja, dokumen RKA, dokumen Perjanjian Kinerja serta rencana aksi telah disusun dan telah diformalkan. Dalam dokumen Perjanjian Kinerja telah memuat indikator tujuan dan indikator sasaran.

b. Penilaian Kualitas

- Dokumen Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan.
- Tujuan dan sasaran pada dokumen Renstra telah berorientasi hasil dan memenuhi kriteria tujuan yang baik.
- Program dan kegiatan yang tertuang pada Dokumen Renstra merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan.
- Indikator kinerja tujuan (*outcome*) dan sasaran (*outcome* dan *output*) sebagian besar telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang SMART.
- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai.
- Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja sebagian besar dapat dicapai, menantang dan realistis.
- Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang

selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).

- Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).
- Setiap pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Individu.
- Adanya upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas perencanaan, yakni dengan berkoordinasi dengan perangkat daerah yang membidangi dan dengan Kementerian PANRB.

c. Penilaian Implementasi

- Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- Anggaran dan aktivitas yang ditetapkan telah mendukung kinerja yang akan dicapai.
- Target dalam perjanjian kinerja belum sepenuhnya dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi, dimana setiap individu pegawai harus memiliki kontribusi dalam pencapaian target organisasi dan akan dinilai pencapaiannya dalam Sasaran Kinerja Pegawai.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan, kualitas dan implementasi pengukuran kinerja atas perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), perumusan dan penetapan indikator kinerja sasaran dokumen pada tingkatan tahapan SAKIP, serta ketersediaan dan keandalan pengukuran kinerja.

Terhadap evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menghasilkan nilai AKIP sebesar 24,60 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00. Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan Pengukuran Kinerja

- Pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja mempedomani KAK yang disusun tiap tahunnya, belum disusun kedalam bentuk

SOP yang telah ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah.

- Definisi operasional atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja belum disusun kedalam sebuah dokumen
- Pengukuran kinerja dilakukan melalui laman *esakip.kalbarprov.go.id* yang menginformasikan aktifitas yang dilakukan untuk menunjang kinerja, namun hambatan yang disampaikan belum dipetakan dengan baik.

b. Penilaian Kualitas Pengukuran

- IKU telah memenuhi kriteria indikator yang cukup baik dan cukup untuk mengukur kinerja.
- Indikator kinerja eselon III dan IV telah memenuhi indikator kinerja yang cukup baik dan telah selaras dengan indikator kinerja atasannya.
- Pengukuran Kinerja telah dilakukan secara berkala, dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam aplikasi pada laman <https://esakip.kalbarprov.go.id>, serta menginformasikan aktivitas dalam mencapai target kinerja dan hambatan dalam pelaksanaan kinerja .

c. Penilaian Implementasi Pengukuran

- Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- Hasil pengukuran kinerja setiap triwulan menjadi bahan evaluasi internal Satuan Polisi Pamong Praja dan data penyusunan laporan kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja.

Terhadap evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menghasilkan nilai AKIP sebesar 12,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00. Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan Pelaporan Kinerja

Dokumen Laporan Kinerja telah disusun sesuai dengan sistematis dan lengkap waktu, dirumuskan secara berjenjang, diformalkan dan dipublikasikan.

5. Penyajian Informasi Laporan Kinerja

Dokumen LKj Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat telah disusun berdasarkan standar dan telah menyajikan informasi mengenai pencapaian target kinerja yang telah dipertanggungjawabkan. Selain itu LKj juga telah menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya dan telah menyajikan informasi atas upaya-upaya nyata dalam pencapaian kinerja serta menyajikan benchmarking dengan Provinsi DKI.

6. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian pimpinan dan digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, dan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya serta budaya kerja bagi setiap pegawai.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mencakup penilaian atas pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi dan pemanfaatan evaluasi.

Terhadap evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal menghasilkan nilai AKIP sebesar 20,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00. Simpulan hasil evaluasi atas komponen Akuntabilitas Kinerja Internal tersebut diperoleh dari penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Internal

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang pada seluruh unit kerja/satker.
- Standar operasional dan prosedur Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum disusun kedalam sebuah dokumen (Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal)

b. Kualitas Evaluasi

- Pemantauan rencana aksi yang dilakukan secara periodik (triwulan) telah menginformasikan aktivitas yang dilakukan disertai dengan

hambatan dalam pelaksanaan aktivitas.

- Evaluasi program dilakukan dalam rangka menilai keberhasilan/kegagalan program, dan sebagian besar telah memberikan rekomendasi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja.

c. Pemanfaatan Evaluasi

- Pemantauan rencana aksi yang dilakukan dijadikan bahan evaluasi oleh Kepala Perangkat Daerah dalam memberikan solusi terhadap permasalahan agar dapat menjadi bahan perbaikan.
- Telah dilakukan evaluasi internal untuk melakukan perbaikan implementasi SAKIP, diantaranya dengan menyajikan hasil progres tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya yang menggambarkan upaya-upaya yang telah dilakukan untuk perbaikan.

B. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan

Berdasarkan uraian di atas, direkomendasikan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalbar agar melakukan upaya-upaya mempertahankan dan meningkatkan efektivitas implementasi AKIP yang telah dicapai saat ini untuk kedepannya dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja Tahun 2025-2029, pada:

1. Komponen Perencanaan Kinerja, agar:

- a. memastikan kelesaran tujuan dan sasaran strategis Satuan Polisi Pamong Praja dengan RPJMD Provinsi Kalbar Tahun 2025-2029;
- b. memastikan rumusan sasaran strategis yang akan disusun dalam Renstra Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalbar Tahun 2025-2029 berorientasi hasil dengan indikator yang SMART, serta menetapkan strategi dan arah kebijakan yang tepat sesuai tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalbar dengan target-target kinerja yang menantang untuk menunjang pencapaian sasaran strategis daerah sebagaimana yang ditetapkan dalam RPJMD Provinsi Kalbar Tahun 2025-2029.
- c. memastikan keselarasan Pohon Kinerja dengan sasaran strategis daerah sesuai RPJMD Provinsi Kalbar Tahun 2025-2029, sehingga dapat menjadi acuan logis dalam penyusunan *Cascading* Kinerja.

2. Komponen Pengukuran Kinerja, agar:
 - a. memastikan definisi operasional indikator kinerja yang akan ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja Tahun 2025-2029 disusun serta terjelaskan secara memadai.
 - b. memastikan pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, berkelanjutan dan informatif dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal.
 - c. memastikan keterlibatan pimpinan sebagai pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja.
3. Pelaporan Kinerja, agar meningkatkan kualitas penyajian informasi dan memperdalam analisis dalam laporan kinerja, sehingga laporan kinerja tersebut benar-benar dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan kinerja yang akan memberikan dampak kepada perubahan budaya kerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalbar menjadi lebih baik secara berkelanjutan.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, agar memastikan bahwa evaluasi kinerja internal tetap dilakukan pada seluruh unsur struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalbar secara berjenjang dan berkala dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi, dan selalu berupaya untuk meningkatkan pemahaman dan kompetensi SDM di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalbar dalam bidang akuntabilitas kinerja.

BAB III PENUTUP

1. Kesimpulan

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat memperoleh nilai 80,60 atau predikat A. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerjanya "Memuaskan", dengan interpretasi terdapat gambaran bahwa perangkat daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil.

2. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik

Untuk menjaga Implementasi SAKIP yang lebih baik, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat agar mempertahankan budaya kinerja organisasi secara menyeluruh terhadap komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Pencapaian kinerja yang belum mencapai target, agar kedepannya target yang ditetapkan memperhatikan hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja per triwulan agar digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.

Implementasi SAKIP pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Barat diharapkan tidak hanya mendorong pencapaian *output* organisasi secara lebih efektif dan efisien namun juga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian dampak pada *outcome* yang telah ditetapkan. Secara berjenjang, pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya Sasaran Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Oleh karena itu, dibutuhkan kerjasama dan dukungan dari seluruh unsur Perangkat Daerah secara konsisten dan berkesinambungan.

Inspektur,

Dra. Marlina, M.Si., CGCAE
Pembina Utama Madya NIP.
196701151986032008