



PEMERINTAH PROVINSI PAPUA INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Soa-Siu Dok II Bawah, Kelurahan Mandala, Kota Jayapura - Papua Kode Pos 99115,
Email : papuaitprov@gmail.com/inspektorat.prov.papua@gmail.com

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023 PADA BIRO ORGANISASI SETDA PROVINSI PAPUA



NOMOR : X.700/2/083/LHE-ITPROV
TANGGAL : 28 MEI 2023



PEMERINTAH PROVINSI PAPUA INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Soa-Siu Dok II Bawah, Kelurahan Mandala, Kota Jayapura-Papua Kode Pos 99115,
Email : papuaitprov@gmail.com/inspektorat.prov.papua@gmail.com

Jayapura, 28 Mei 2024

Nomor : X.700/2/083/LHE-ITPROV
Perihal : Hasil Evaluasi Laporan
Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023

Kepada
Yth. Kepala Biro Organisasi
SETDA Provinsi Papua
di -
Jayapura

IKHTISAR EKSEKUTIF

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja pada Biro Organisasi Setda Provinsi Papua sesuai Peraturan Menteri PAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan umum evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui tingkat implementasi SAKIP dan untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong Pemerintah Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja *outcome* yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Biro Organisasi Setda Provinsi Papua Tahun 2023 memperoleh **nilai 82,80** atau kategori **"A" (Memuaskan)**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa Biro Organisasi Setda Provinsi Papua dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen Yang Dinilai		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
A	Perencanaan Kinerja	30	28,04	30	27,60
B	Pengukuran Kinerja	25	19,69	30	21,60
C	Pelaporan Kinerja	15	13,56	15	12,60
D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	10	8,56	25	21,00
E	Capaian Kinerja	20	17,50	-	-
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	87,35	100	82,80
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		“A”		“A”

Berdasarkan penilaian atas SAKIP di atas diketahui bahwa pada Tahun 2022 tingkat akuntabilitas kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua adalah 87,35 atau kategori “A” (Memuaskan). Penilaian tersebut didasarkan atas 5 (lima) komponen yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan capaian kinerja. Penilaian tersebut dilakukan berdasarkan Permenpan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun pada Tahun 2023, tingkat akuntabilitas kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua adalah 82,80 atau kategori “A” (Memuaskan). Penilaian tersebut dilakukan atas 4 (empat) komponen sebagaimana diatur dalam Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Uraian singkat hasil evaluasi SAKIP Biro Organisasi SETDA Provinsi Papua Tahun 2023 sebagai berikut :

1. Beberapa kekurangan yang menjadi perhatian meliputi :

1) Pengukuran Kinerja

(1) Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan Perjanjian Kinerja (PK) satker, eselon 3 dan 4 belum sepenuhnya selaras.

(2) Biro Organisasi Setda Provinsi Papua belum menyajikan informasi efisiensi anggaran dalam Laporan Kinerja Tahun 2023.

- (3) Belum terdapat inovatif dalam pengukuran kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional.
- 2) Pelaporan Kinerja
- (1) Belum terdapat inovatif dalam pelaporan kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional.
2. Terhadap kekurangan tersebut, kami rekomendasikan kepada Kepala Biro Organisasi SETDA Provinsi Papua agar:
- 1) Pengukuran Kinerja
- (1) Agar terdapat keselarasan pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan Perjanjian Kinerja (PK) satker, eselon 3 dan 4.
- (2) Agar Biro Organisasi Setda Provinsi Papua menyajikan informasi efisiensi anggaran dalam Laporan Kinerja Tahun 2023.
- (3) Agar terdapat inovatif dalam pengukuran kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional.
- 2) Pelaporan Kinerja
- (1) Agar terdapat inovatif dalam pelaporan kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional.

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami mengharapkan agar Biro Organisasi Setda Provinsi Papua dapat lebih memperhatikan penerapan SAKIP yang memerlukan Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berorientasi Hasil di SKPD yang Saudara Pimpin.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasamanya.


PIL. INSPEKTUR,
Drs. ANGGIAT SITUMORANG, M.Si., Ak., CA., QIA., CFA
ANALIS KEBIJAKAN AHLI UTAMA
NIP. 19601229 198803 1 001

Tembusan :

1. Gubernur Papua di Jayapura;
2. Sekretaris Daerah Provinsi Papua di Jayapura.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- 3) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 6) Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 18 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
- 7) Peraturan Gubernur Papua Nomor 6 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Papua;
- 8) Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Provinsi Papua Tahun Anggaran 2024.

2. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan Pemerintahan Daerah yang bersih, akuntabel dan kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan 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. Untuk mengetahui implementasi SAKIP dan untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja *outcome* yang telah direncanakan. Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Biro Organisasi Setda Provinsi Papua telah kami laksanakan sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN RB Nomor Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan umum evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui tingkat implementasi SAKIP dan untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong Pemerintah Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja *outcome* yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP. Sedangkan secara khusus bertujuan untuk :

- 1) Memperoleh Informasi tentang implementasi SAKIP.
- 2) Menilai tingkat implementasi SAKIP.
- 3) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.
- 4) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.
- 5) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (**Knowledge**) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Instansi.

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup :

- 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/penyempurnaannya 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 kinerja; dan
- 5) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

5. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan/kemanfaatan karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

6. Gambaran Umum Evaluatan

Gambaran umum Biro Organisasi Setda Provinsi Papua tahun 2023 sebagai berikut :

- 1) Nama Direktur : Linda S. Onibala, S.Sos.,MM
- 2) Nama Sekretaris : -
- 3) Nama Pejabat/Pegawai yang ditunjuk menyusun Renstra, IKU, Renja, Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja :
 - (1) Renstra
Kabag Kelembagaan dan Tim
 - (2) Kinerja
Kabag Kelembagaan dan Tim

(3) Renja

Kabag Kelembagaan dan Tim

- 4) Sesuai Peraturan Gubernur Provinsi Papua Nomor 44 Tahun 2019 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Papua, mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

(1) Tugas Pokok Biro Organisasi Setda Provinsi Papua Biro Organisasi mempunyai tugas pokok merumuskan bahan pembinaan kelembagaan perangkat daerah, ketatalaksanaan, analisis jabatan serta pendayagunaan aparatur pemerintah.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud tersebut diatas maka Biro Organisasi Setda Provinsi Papua mempunyai fungsi :

- a Penyiapan bahan perumusan pembinaan penataan kelembagaan perangkat daerah;
- b Penyiapan bahan perumusan tatalaksana pemerintahan dan Pembangunan serta analisis jabatan;
- c Penyiapan bahan perumusan pengendalian kinerja; dan
- d Pelaksanaan ketatausahaan.

7. Gambaran Umum Implemetasi SAKIP

Penyimpulan atas evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua dilakukan dengan penjumlahan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat Akuntabilitas SKPD yang bersangkutan terhadap Kinerjanya, dengan Kategori sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan, Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

2	A	>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.
3	BB	>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.
4	B	>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.
5	CC	>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.
6	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

7	D	> 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.
---	---	--------	--

8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan hasil evaluasi LAPKIN Biro Organisasi Setda Provinsi Papua Tahun 2022 ternyata terdapat kelemahan-kelemahan yang perlu segera diperbaiki sesuai rekomendasi dalam Laporan Evaluasi SAKIP Tahun 2022 Nomor : X.700/2/054/SP-ITPROV tanggal 6 Maret 2023 sebagai berikut :

No	Kekurangan/Kelemahan	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1	Perencanaan Kinerja.		
	1) Dokumen Renstra sudah cukup baik namun belum sepenuhnya selaras dengan dokumen RPJMD.	1)Agar Dokumen Renstra selaras dengan dokumen RPJMD dan perlu ditingkatkan.	
	2) Dokumen Renstra sudah cukup baik namun belum sepenuhnya menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.	2)Agar Dokumen Renstra menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan dan perlu ditingkatkan.	
	3) Dokumen Renstra sudah cukup baik namun belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.	3)Agar Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran dan perlu ditingkatkan.	
	4) Target Jangka menengah dalam RENSTRA Biro Organisasi Setda Provinsi Papua sudah cukup baik namun belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.	4)Agar Target Jangka menengah dalam RENSTRA Biro Organisasi Setda Provinsi Papua dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan dan perlu ditingkatkan.	
	5) Dokumen RENSTRA Biro Organisasi Setda Provinsi Papua sudah cukup baik namun belum sepenuhnya direviu secara berkala.	5)Agar Dokumen RENSTRA Biro Organisasi Setda Provinsi Papua sudah cukup baik namun belum sepenuhnya direviu secara berkala dan perlu ditingkatkan.	

	Perencanaan Kinerja Tahunan.		
	1) Rencana aksi atas kinerja sudah cukup baik namun belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala.	Agar Rencana aksi atas kinerja dimonitor pencapaiannya secara berkala dan perlu ditingkatkan.	
	2) Rencana aksi sudah cukup baik namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahannya dan perorganisasian kegiatan.	Agar Rencana aksi dimanfaatkan dalam pengarahannya dan perorganisasian kegiatan dan perlu ditingkatkan.	
	3) Perjanjian kinerja sudah cukup baik namun belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.	Agar Perjanjian kinerja dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV, dan perlu ditingkatkan.	
2	Pengukuran Kinerja.		
	1) IKU perlu terus di tingkatkan agar memenuhi kriteria yang baik.	Agar kualitas IKU terus ditingkatkan guna memenuhi kriteria indikator IKU yang baik.	
	2) IKU perlu di tingkatkan guna untuk mengukur kinerja.	Agar IKU di tingkatkan untuk dapat di gunakan untuk mengukur kinerja	
	3) Ukuran (indikator) Kinerja eselon III dan IV sudah cukup baik namun belum sepenuhnya memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.	Agar ukuran (indikator) Kinerja eselon III dan IV memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik dan perlu ditingkatkan.	
	4) Ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sudah cukup baik belum sepenuhnya digunakan sebagai turunan kinerja atasannya.	Agar ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV digunakan sebagai turunan kinerja atasannya dan perlu ditingkatkan.	
	5) Pengukuran kinerja sudah cukup baik namun belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang.	Agar Pengukuran kinerja dilakukan secara berjenjang dan perlu ditingkatkan.	
	6) Pengumpulan data kinerja sudah cukup baik namun belum sepenuhnya dapat diandalkan.	Agar pengumpulan data kinerja dapat diandalkan dan perlu ditingkatkan.	
	7) IKU sudah cukup baik namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.	Agar IKU dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran dan perlu ditingkatkan.	

	8) IKU sudah cukup baik namun belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penilaian kinerja.	Agar IKU dimanfaatkan untuk penilaian kinerja dan perlu ditingkatkan.	
	9) Target kinerja eselon III dan IV sudah cukup baik namun belum sepenuhnya di monitor pencapaiannya.	Agar Target kinerja eselon III dan IV di monitor pencapaiannya dan perlu ditingkatkan.	
	10) Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas sudah cukup baik belum sepenuhnya dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment.	Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment dan perlu ditingkatkan.	
	11) IKU sudah cukup baik namun belum sepenuhnya direviu secara berkala.	Agar IKU direviu secara berkala dan perlu ditingkatkan.	
	12) Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi sudah cukup baik namun belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.	Agar Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala dan perlu ditingkatkan.	
3.	Pelaporan Kinerja.		
	1) Informasi kinerja dalam Laporan kinerja sudah cukup baik namun belum sepenuhnya diandalkan.	Agar informasi kinerja dalam Laporan kinerja dapat diandalkan dan perlu ditingkatkan.	
	2) Informasi yang disajikan sudah cukup baik namun belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan.	Agar informasi yang disajikan digunakan dalam perbaikan perencanaan dan perlu ditingkatkan.	
	3) Informasi yang disajikan sudah cukup baik namun belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan.	Agar informasi yang disajikan digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan serta perlu ditingkatkan	
	4) Informasi yang disajikan sudah cukup baik namun belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan kinerja	Agar informasi yang disajikan digunakan untuk peningkatan kinerja dan ditingkatkan.	

	5) Informasi yang disajikan sudah cukup baik namun belum sepenuhnya digunakan untuk penilaian kinerja.	Agar informasi yang disajikan digunakan untuk penilaian kinerja dan perlu ditingkatkan.	
4	Evaluasi Kinerja.		
	1) Pemantauan Rencana Aksi sudah cukup baik namun belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja.	Agar Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan perlu ditingkatkan.	
	2) Pemantauan Rencana Aksi sudah cukup baik namun belum sepenuhnya memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.	Agar Pemantauan Rencana Aksi memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan perlu ditingkatkan.	
	3) Hasil evaluasi Rencana Aksi sudah cukup baik namun belum sepenuhnya menunjukkan perbaikan setiap periode.	Agar hasil evaluasi Rencana Aksi menunjukkan perbaikan setiap periode dan perlu ditingkatkan.	
	4) Hasil evaluasi Rencana Aksi belum sepenuhnya ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.	Agar Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan perlu ditingkatkan.	

BAB II HASIL EVALUASI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja pada Biro Organisasi Setda Provinsi Papua sesuai Peraturan Menteri PAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan umum evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui tingkat implementasi SAKIP dan untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong Pemerintah Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja *outcome* yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Biro Organisasi Setda Provinsi Papua Tahun 2023 memperoleh **nilai 82,80** atau kategori **“A” (Memuaskan)**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa Biro Organisasi Setda Provinsi Papua dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen Yang Dinilai		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
A	Perencanaan Kinerja	30	28,04	30	27,60
B	Pengukuran Kinerja	25	19,69	30	21,60
C	Pelaporan Kinerja	15	13,56	15	12,60
D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	10	8,56	25	21,00
E	Capaian Kinerja	20	17,50	-	-
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	87,35	100	82,80
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		“A”		“A”

Berdasarkan penilaian atas SAKIP di atas diketahui bahwa pada Tahun 2022 tingkat akuntabilitas kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua adalah 87,35 atau kategori “A” (Memuaskan). Penilaian tersebut didasarkan atas 5 (lima) komponen yaitu

perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan capaian kinerja. Penilaian tersebut dilakukan berdasarkan Permenpan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sedangkan pada Tahun 2023, tingkat akuntabilitas kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua adalah 82,80 atau kategori “A” (Memuaskan). Penilaian tersebut dilakukan atas 4 (empat) komponen sebagaimana diatur dalam Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Terjadi penurunan nilai akuntabilitas kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua dari 87,35 pada Tahun 2022 menjadi 80,90 pada Tahun 2023 tetapi tetap dalam kategori “A” atau Memuaskan. Penurunan tersebut antara lain disebabkan karena adanya perubahan komponen penilaian yang semula 5 (lima) komponen sesuai dengan Permenpan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menjadi 4 (empat) komponen sesuai dengan Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Uraian singkat hasil evaluasi SAKIP Biro Organisasi SETDA Provinsi Papua Tahun 2023 sebagai berikut :

1. Beberapa kekurangan menjadi perhatian sebagai berikut :

1) Pengukuran Kinerja

- (1) Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan Perjanjian Kinerja (PK) satker, eselon 3 dan 4 belum sepenuhnya selaras.
- (2) Biro Organisasi Setda Provinsi Papua belum menyajikan informasi efisiensi anggaran dalam Laporan Kinerja Tahun 2023.
- (3) Belum terdapat inovatif dalam perencanaan yang bisa menjadi percontohan secara nasional.

2) Pelaporan Kinerja

- (1) Belum terdapat inovatif dalam pelaporan kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional.

2. Terhadap kekurangan tersebut, kami rekomendasikan kepada Kepala Biro Organisasi SETDA Provinsi Papua agar :

1) Pengukuran Kinerja

- (1) Agar terdapat keselarasan pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan Perjanjian Kinerja (PK) satker, eselon 3 dan 4.
- (2) Agar Biro Organisasi Setda Provinsi Papua menyajikan informasi efisiensi anggaran dalam Laporan Kinerja Tahun 2023.
- (3) Agar terdapat inovatif dalam pengukuran kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional.

2) Pelaporan Kinerja

- (1) Agar terdapat inovatif dalam pelaporan kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional.

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami mengharapkan agar Biro Organisasi Setda Provinsi Papua dapat lebih memperhatikan penerapan SAKIP yang memerlukan Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berorientasi Hasil di SKPD yang Saudara Pimpin.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasamanya.



Drs. ANGGIAT SITUMORANG, M.Si., Ak., CA., QIA., CFFrA
ALALIS KEBIJAKAN AHLI UTAMA
NIP. 19601229 198803 1 001

Tembusan :

1. Gubernur Papua di Jayapura;
2. Sekretaris Daerah Provinsi Papua di Jayapura.

**BERITA ACARA
PEMBAHASAN**



PEMERINTAH PROVINSI PAPUA

INSPEKTORAT

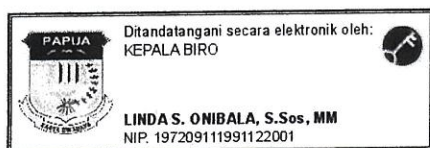
Jln. Soa Siu Dok II Jayapura Telp. (0967) 534986 – Fax. (0967) 536254 –
534947

BERITA ACARA PEMBAHASAN HASIL EVALUASI LAKIP BIRO ORGANISASI SETDA PROVINSI PAPUA TAHUN ANGGARAN 2023

Pada hari ini, Rabu tanggal 27 bulan Maret tahun dua ribu dua puluh empat, telah melakukan pembahasan terhadap hasil evaluasi LAPKIN Biro Organisasi Setda Provinsi Papua Tahun Anggaran 2023 dan dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran 0 – 100. Hasil evaluasi LAKIP Biro Organisasi Setda Provinsi Papua Tahun Anggaran 2023 memperoleh nilai 82,80% (Kategori A) dengan interpretasi “Memuaskan, namun perlu perbaikan yaitu.”

No.	Kekurangan / Kelemahan	Rekomendasi	Setuju/ Tidak Setuju
1.	Perencanaan Kinerja		
	Belum semua pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Papua memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah ditentukan	Agar semua pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Papua memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah ditentukan	Setuju
2	Pengukuran Kinerja		

1	Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan Perjanjian Kinerja (PK) Satker, eselon3 dan 4 belum sepenuhnya selaras	Agar terdapat keselarasan pencapaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan Perjanjian Kinerja (PK) satker, eselon 3 dan 4	Setuju
2	Biro Organisasi Setda Provinsi Papua belum menyajikan informasi efesiensi anggaran dalam laporan kinerja tahun 2023	Agar Biro Organisasi Setda Provinsi Papua menyajikan informasi efesiensi anggaran dalam Laporan Kinerja Tahun 2023	Setuju
3	Belum terdapat inovatif dalam pengukuran kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional	Agar terdapat inovatif dalam pengukuran kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional	Setuju
3	Pelaporan Kinerja		
	Belum terdapat inovatif dalam pelaporan kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional	Agar terdapat inovatif dalam pelaporan kinerja yang bisa menjadi percontohan secara nasional	Setuju



Tim Evaluasi LAPKIN Inspektorat
Provinsi Papua

1. Purwanti 
2. Isak Sanggenapa, S.IP., M.KP
3. Zhelfyanus Mangapati, SE., MK 
4. Ratna Sari, ST., M.Si 
5. Indah Nuryono, ST



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik, Badan Siber dan Sandi Negara.