



**BIRO PENDIDIKAN DAN MENTAL SPIRITUAL
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA**

NOTA DINAS

Kepada Yth. : Plt. Asisten Kesejahteraan Rakyat Sekda Provinsi DKI Jakarta
Dari : Plt. Kepala Biro Pendidikan dan Mental Spiritual Setda Provinsi DKI Jakarta
Nomor : 2095/RB. 06
Sifat : Segera
Lampiran : -
Hal : Permohonan Penyesuaian Capaian Target Indikator Sasaran Strategis (Nilai Komponen Pengukuran dan Pelaporan pada Evaluasi AKIP) Pada E-SAKIP (sakup.jakarta.go.id).

Menindaklanjuti Surat Kementerian PAN dan RB Nomor B/207/AA.05/2024 Tentang Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 dan Surat Inspektur Provinsi DKI Jakarta Nomor 0802/PA.01.00 Perihal Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2024, dengan ini dapat dilaporkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pada Tahun 2024 Kepala Biro Pendidikan dan Mental Spiritual Setda Provinsi DKI Jakarta memiliki target Indikator Kinerja Sasaran Strategis pada Perjanjian Kinerja, sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Pengukuran Kinerja	Target
Nilai Komponen Pengukuran dan Pelaporan pada Evaluasi AKIP	<p>Dasar Hukum : Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p> <p>Definisi : Komponen Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja yang dimaksud adalah Komponen pembentuk Nilai AKIP Provinsi DKI Jakarta pada Tahun bersangkutan.</p> <p>a. Komponen Pengukuran Kinerja dengan bobot sebesar 30 %, terdiri dari variabel :</p> <p>1) Sub Komponen Keberadaan berupa Pengukuran Kinerja telah dilakukan dengan bobot maksimal 6.</p>	37,8

	<p>2) Sub Komponen Kualitas berupa Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dengan bobot maksimal 9.</p> <p>3) Sub Komponen Pemanfaatan berupa Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien dengan bobot maksimal 15.</p> <p>b. Komponen Pelaporan Kinerja dengan bobot sebesar 15 %, terdiri dari variabel :</p> <p>1) Sub Komponen Keberadaan berupa terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja dengan bobot maksimal 3.</p> <p>2) Sub Komponen Kualitas berupa Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya dengan bobot maksimal 4,5.</p> <p>3) Sub Komponen Pemanfaatan berupa Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan bobot maksimal 7,5.</p> <p>Metode Pengukuran : Berdasarkan komponen yang dinilai yaitu Pengukuran Kinerja (30%) dan Pelaporan Kinerja (15%) pada AKIP Provinsi DKI Jakarta Tahun bersangkutan</p> <p>Sumber Data : Hasil Evaluasi AKIP oleh Kementrian PAN-RB</p>	
--	---	--

- b. Realisasi sesuai dengan Surat Kementerian PAN dan RB Nomor B/207/AA.05/2024 Tentang Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024, atas nilai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut :

Komponen yang dinilai	2024
Pengukuran Kinerja	24,64
Pelaporan Kinerja	12,67
Total	37,31

- c. Sebagai informasi bahwa realisasi hasil evaluasi atas implementasi Perangkat Daerah sebagaimana Surat Inspektur Provinsi DKI Jakarta Nomor 0802/PA.01.00 Perihal Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2024, nilai Sekretariat Daerah sebagai berikut :

Komponen yang dinilai	2024
Pengukuran Kinerja	26,40
Pelaporan Kinerja	13,50
Total	39.90

- d. Dengan pertimbangan atas poin a dan b di atas, mohon kiranya Ibu Plt. Asisten Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi DKI Jakarta dapat memberikan penyesuaian capaian dengan menggunakan nilai 37,31 sebagaimana Surat Kementerian PAN dan RB Nomor B/207/AA.05/2024 dengan pertimbangan keadaan diluar kendali Perangkat Daerah/Biro, sehingga pada capaian sasaran pada poin A tercapai atau 100%.

Demikian laporan ini saya sampaikan, mohon arahan dan petunjuk Ibu lebih lanjut.

Jakarta, 2 Januari 2025

Plt. Kepala Biro Pendidikan dan Mental Spiritual
Setda Provinsi DKI Jakarta,


Aceng Zaeni
NIP 197202051997031009

Tembusan :

1. Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta;
2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi DKI Jakarta;
3. Kepala Badan Kepegawaian Provinsi DKI Jakarta.

Nomor : B/207/AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

3 September 2024

Kepada
Yth. **Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta**
di
Jakarta

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

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 Provinsi DKI Jakarta**. Pelaksanaan evaluasi tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (result oriented government)**. Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja di bawahnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah menindaklanjuti **sebagian besar** rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan pengurangan dan perubahan indikator kinerja sasaran khusus pada dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah Tahun 2024 dengan berorientasi hasil;
- b. Melakukan perubahan target indikator pada Perjanjian Kinerja Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024 dengan mempertimbangkan realisasi tahun 2023;
- c. Mendorong pelaksanaan refocusing anggaran dengan dikeluarkan surat edaran Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta setiap tahun tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun N (tahun perencanaan), menyatakan bahwa penyusunan renja Perangkat Daerah diajukan untuk mencapai rencana strategis perangkat daerah dan disusun dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran strategis perangkat daerah (PD);
- d. Perumusan kinerja individu setiap pegawai (SKP) telah disusun dengan Matriks Pembagian Peran dan Hasil (MPPH) Tahun 2023 untuk dapat menggambarkan keterkaitan kinerja individu dengan kinerja organisasi/perangkat daerah;
- e. Melakukan Perubahan target indikator pada Perjanjian Kinerja Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024 dengan mempertimbangkan realisasi pada laporan kinerja tahun 2023;
- f. Melakukan pembekalan dengan mengadakan FGD/bimtek tentang pembahasan evaluasi SAKIP yang diikuti oleh evaluator Inspektorat dan LO Perangkat Daerah.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja **Pemerintah Provinsi DKI Jakarta** menunjukkan bahwa nilai sebesar **81,66** dengan predikat **"A"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Memuaskan"**, yaitu **instansi pemerintah dan juga unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2023	2024
1. Perencanaan Kinerja	30	25,56	25,76
2. Pengukuran Kinerja	30	24,41	24,62
3. Pelaporan Kinerja	15	12,59	12,67
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,50	18,61
Nilai Hasil Evaluasi	100	81,06	81,66
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A	A

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada **Pemerintah Provinsi DKI Jakarta** tahun 2024 sebagai berikut:

1) **Perencanaan kinerja**

Terdapat beberapa catatan pada komponen perencanaan kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Meskipun telah melakukan perbaikan pada penetapan sasaran khusus pada perjanjian kinerja kepala PD, namun masih ditemukan sasaran khusus jika dikaitkan dengan level kinerjanya menjadi tidak berorientasi *outcome* dan indikator kinerja yang dimiliki tidak relevan, contohnya pada level kepala PD mengawal kinerja khusus “meningkatnya manajemen pengetahuan” yang tidak berorientasi *outcome* dan indikator yang tidak relevan “persentase penyelesaian tahapan manajemen pengetahuan”;
- b. Pohon Kinerja telah menguraikan berbagai kondisi kinerja utama (ultimate outcome) sampai dengan level tactical (intermediate outcome), namun ketika menurunkan ke level operasional, kondisi kinerja level operasional belum terurai secara logis dan cenderung langsung mengaitkan dengan kegiatan. Hal tersebut menimbulkan potensi adanya ketidaksesuaian atau ketidak cukupan upaya pada level operasional;
- c. Perencanaan kinerja individu belum sepenuhnya terkait untuk menunjang keberhasilan pencapaian kinerja organisasi, hal ini disebabkan masih adanya rencana hasil kerja yang ditetapkan oleh individu belum berdasarkan penjenjangan kinerja yang telah disusun pada pohon kinerja dan rencana hasil kerja yang ditetapkan tidak memiliki ukuran keberhasilan yang relevan.

2) **Pengukuran Kinerja**

Terdapat beberapa catatan pada komponen pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja pada aplikasi sakup.jakarta.go.id belum sepenuhnya berkualitas. Hal ini dapat dilihat dari penetapan target kinerja pada kinerja berjenjang belum sepenuhnya di *breakdown* secara triwulan dengan tepat atau belum sesuai dengan konteks kinerja yang harus diukur;
- b. Telah terdapat menu validasi pada setiap pencapaian kinerja berjenjang yang dimiliki, namun belum terlihat *feedback* dari pimpinan sebagai wujud komitmen pimpinan dalam melakukan pemantauan berjenjang guna menjaga pencapaian kinerja organisasi;

- c. Hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan belum maksimal dimanfaatkan secara optimal sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan strategi, aktivitas, penyesuaian antara kinerja dan anggaran jangka pendek, penyesuaian dalam rencana aksi PD, dan rencana hasil kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai.

3) Pelaporan Kinerja

Terdapat beberapa catatan pada komponen pelaporan kinerja, yaitu sebagai berikut

- a. Laporan kinerja pada sebagian PD belum menyampaikan informasi analisa yang memadai, yaitu terkait dengan analisis upaya-upaya perbaikan kinerja ke depan secara detail per pencapaian kinerja yang dimiliki;
- b. Pemanfaatan laporan kinerja sebagai dasar perbaikan perencanaan kinerja ke depan belum optimal dilakukan, hal ini dapat dilihat dari penetapan target kinerja perencanaan kinerja tahun berjalan lebih rendah nilainya dibandingkan dengan realisasi target kinerja tahun sebelumnya, contohnya pada indeks pembangunan ekonomi inklusif dan indeks merit sistem.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Terdapat beberapa catatan pada komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal, yaitu sebagai berikut

- a. Laporan hasil evaluasi belum menyajikan temuan dan rekomendasi yang cukup untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP. Hal ini disebabkan temuan dan rekomendasi yang diberikan belum terkait dengan pemberian nilai per komponen evaluasi AKIP internal sehingga belum mampu memberikan perbaikan yang signifikan terkait dengan kualitas implementasi SAKIP setiap PD;
- b. Hasil evaluasi internal PD telah ditindaklanjuti dengan menyusun rencana tindak lanjut. Namun, pemantauan atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP unit kerja yang disampaikan belum dilakukan secara berkala, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat unit kerja.

4. Rekomendasi

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

- 1) Mengoptimalkan kembali penetapan sasaran khusus pada perjanjian kinerja kepala PD cara merumuskan kembali sasaran khusus tersebut agar lebih berorientasi *outcome* dan indikator kinerja yang dimiliki relevan dengan sasaran khusus tersebut;
- 2) Memperbaiki kualitas pohon kinerja pada level PD dengan cara memastikan agar level operasional menguraikan kondisi kinerja yang logis sesuai dengan CSF dari kinerja level di atasnya sehingga pada level operasional akan tergambar kondisi yang sesuai dan cukup untuk menunjang pencapaian kinerja;
- 3) Mendorong perencanaan kinerja individu untuk benar-benar menunjang keberhasilan pencapaian kinerja organisasi dengan cara memastikan rencana hasil kinerja individu merupakan tindak lanjut dari penjenjangan kinerja yang ada pada pohon kinerja dan juga menetapkan ukuran keberhasilan yang relevan untuk mengukur pencapaian hasil dari rencana hasil kinerja individu yang ditetapkan;
- 4) Mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pada aplikasi sakup.jakarta.go.id dengan cara memastikan penetapan target kinerja pada kinerja berjenjang dapat di *breakdown* secara triwulan dengan tepat sehingga dapat relevan dengan konteks kinerja yang harus diukur;
- 5) Mendorong adanya komitmen pada pimpinan PD untuk melakukan monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja bukan hanya memvalidasi namun juga memberikan *feedback* pada setiap pencapaian kinerja sehingga pencapaian kinerja organisasi dapat terjaga;
- 6) Mendorong pemanfaatan hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan strategi, aktivitas, penyesuaian antara kinerja dan anggaran jangka pendek, penyesuaian rencana aksi PD, serta penyesuaian dalam rencana hasil kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai;
- 7) Memastikan laporan kinerja pada seluruh PD untuk dapat menyampaikan informasi analisa yang memadai, yaitu terkait dengan analisis upaya-upaya perbaikan kinerja ke depan secara detail per pencapaian kinerja yang dimiliki;

- 8) Mengoptimalkan pemanfaatan laporan kinerja dengan cara memastikan penetapan target kinerja tahun berikutnya lebih baik nilainya dibandingkan dengan realisasi target kinerja tahun sebelumnya sehingga perencanaan kinerja ke depan target kinerja yang dimiliki lebih realistis dan menggambarkan peningkatan kinerja;
- 9) Meningkatkan kualitas laporan hasil evaluasi dengan memastikan bahwa laporan hasil evaluasi telah menyajikan temuan dan rekomendasi sesuai dengan pemberian nilai per komponen evaluasi AKIP internal sehingga perbaikan implementasi SAKIP dapat lebih cepat;
- 10) Mendorong adanya pemantauan secara berkala atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP pada PD, sehingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja tingkat PD dan akan berpengaruh juga pada level pemerintah daerah.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

**Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,**

Erwan Agus Purwanto

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (sebagai laporan);
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Pj. Gubernur DKI Jakarta.