

# Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Permen PANRB No. 88 Tahun 2021

<sup>1</sup>Dewi Nurkholilah, <sup>2</sup>Fedianty Augustinah, <sup>3</sup>Ulul Albab, <sup>4</sup>Sri Kamariyah,

<sup>1234</sup>Universitas Dr. Soetomo, Surabaya, Indonesia.

[nurkholilahdewi@gmail.com](mailto:nurkholilahdewi@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi evaluasi akuntabilitas kinerja internal (AKIP) pada Perangkat Daerah di Provinsi Jawa Timur berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 88 Tahun 2021. Evaluasi AKIP merupakan salah satu komponen dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang berfungsi untuk menilai konsistensi dan efektivitas pelaksanaan perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi internal kinerja secara sistematis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap 50 perangkat daerah. Informan dipilih secara purposive, terdiri dari anggota Tim Evaluator SAKIP dan pejabat fungsional di Bappeda, Inspektorat, BKD, dan Biro Organisasi Sekretariat Daerah. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan pendekatan interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi AKIP telah dilakukan secara sistematis dan berbasis regulasi nasional, tetapi belum sepenuhnya optimal. Terdapat tantangan pada pembaruan regulasi daerah yang masih mengacu pada Peraturan Gubernur Nomor 20 Tahun 2016, rendahnya kompetensi teknis evaluator, serta keterbatasan integrasi sistem informasi antara PMISAKIP dan SIAKIP. Meski 76% Perangkat Daerah meraih predikat "A" dan "AA", pelaksanaan perencanaan kinerja individu dan tindak lanjut hasil evaluasi masih belum memadai.

Penelitian ini merekomendasikan: (1) pembaruan regulasi lokal agar selaras dengan Permen PANRB No. 88/2021; (2) peningkatan kompetensi evaluator melalui pelatihan manajemen kinerja dan audit kinerja berbasis digital; (3) pengembangan sistem terpadu evaluasi internal; dan (4) penyusunan rekomendasi yang lebih spesifik, terukur, dan aplikatif untuk peningkatan mutu implementasi SAKIP.

**Kata kunci:** akuntabilitas kinerja; evaluasi internal; SAKIP; reformasi birokrasi; tata kelola publik.

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) merupakan komitmen global yang menekankan pentingnya prinsip transparansi, partisipasi, efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam administrasi public (UNDP, 1997; OECD, 2019). salah satu instrumen strategis untuk mewujudkan good governance adalah penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang bertujuan memastikan bahwa setiap program dan anggaran pemerintah dikelola secara efisien dan memberikan manfaat yang terukur kepada Masyarakat (LAN, 2014).

SAKIP dirancang sebagai sistem manajemen kinerja terpadu yang menghubungkan proses perencanaan strategis, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, hingga pelaporan kinerja dalam satu siklus yang utuh (KemenpanRB, 2021). Pelaksanaan SAKIP yang efektif dapat meningkatkan kinerja instansi dan akuntabilitas kepada publik, serta menjadi indikator keberhasilan reformasi birokrasi (Surbakti & Noviani, 2023). Namun, pelaksanaan SAKIP di daerah masih menghadapi kendala struktural, seperti regulasi daerah yang tidak sinkron dengan kebijakan pusat, keterbatasan sumber daya manusia, dan sistem informasi yang belum terintegrasi (Hamzah et al., 2022).

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal (AKIP) menjadi bagian penting dalam sistem SAKIP yang berfungsi sebagai alat kontrol manajemen internal untuk memastikan bahwa implementasi perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan standar (Taufeni, 2013). Evaluasi ini juga berperan sebagai mekanisme pembelajaran organisasi dan alat untuk peningkatan berkelanjutan (Rahmadani & Putra, 2021).

Provinsi Jawa Timur termasuk salah satu daerah yang aktif melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sejak tahun 2016. Evaluasi dilaksanakan melalui Tim Evaluator yang ditetapkan oleh Gubernur dan terdiri dari unsur Bappeda, Inspektorat, BKD, dan Biro Organisasi Sekretariat Daerah. Instrumen utama yang digunakan dalam evaluasi adalah Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang diintegrasikan dalam aplikasi PMISAKIP dan SIAKIP. Meskipun telah terjadi peningkatan capaian kinerja, tantangan besar masih dihadapi, seperti lemahnya sistem tindak lanjut rekomendasi evaluasi, tumpang tindih penggunaan aplikasi, dan belum optimalnya pengukuran kinerja individu.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk mengevaluasi kesesuaian pelaksanaan evaluasi internal AKIP di Provinsi Jawa Timur dengan standar terbaru yang ditetapkan dalam Permen PANRB No. 88 Tahun 2021. Permen ini menekankan pendekatan berbasis hasil (result-based), penilaian berbasis evidence, dan integrasi digital dalam sistem evaluasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap praktik aktual, hambatan, serta peluang perbaikannya menjadi krusial untuk mendukung reformasi birokrasi yang berkelanjutan.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “

- Bagaimana pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (AKIP) di perangkat daerah Provinsi Jawa Timur?
- Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan evaluasi AKIP internal?
- Sejauh mana evaluasi AKIP telah mengacu pada standar dan prinsip yang ditetapkan dalam Permen PANRB No. 88 Tahun 2021?
- Apa strategi yang dapat diusulkan untuk meningkatkan efektivitas evaluasi AKIP internal di masa mendatang?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

- Mendeskripsikan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (AKIP) pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
- Mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan evaluasi AKIP internal.
- Menganalisis kesesuaian pelaksanaan evaluasi AKIP dengan ketentuan dan prinsip dalam Permen PANRB Nomor 88 Tahun 2021.
- Merumuskan strategi dan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan efektivitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal di perangkat daerah Provinsi Jawa Timur.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Landasan Teori**

2.1.1 Teori Akuntabilitas Kinerja Publik (Mardiasmo, 2009);

Teori ini menjelaskan bahwa sektor publik memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab atas penggunaan sumber daya dan hasil yang dicapai kepada pemangku kepentingan. Akuntabilitas dalam konteks kinerja berarti bahwa setiap program, anggaran, dan kegiatan harus memiliki ukuran keberhasilan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.2 Teori Evaluasi Kinerja sebagai Proses Strategis (Taufeni, 2013);

Evaluasi tidak sekadar prosedur administratif, melainkan bagian integral dari proses pembelajaran organisasi. Evaluasi kinerja yang baik memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih akurat dan mendukung peningkatan mutu layanan publik.

2.1.3 Model Sistem SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) (LAN, 2014);

SAKIP adalah sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, monitoring, dan pelaporan untuk mendorong terciptanya good governance di sektor publik.

2.1.4 Evaluasi dalam Reformasi Birokrasi dan Good Governance (UNDP, 1997);

Evaluasi akuntabilitas menjadi bagian dari prinsip-prinsip good governance: transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan responsivitas. Negara dengan sistem evaluasi berbasis digital memiliki efisiensi dan kepercayaan publik yang lebih tinggi.

Gambar 1. Siklus Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)



Sumber: (LAN, 2014) diadaptasi

**2.2 Penelitian Terdahulu**

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Fokus Utama	Relevansi
----------	-------------	-----------

(Surbakti & Noviani, 2023)	Evaluasi kebijakan SAKIP di daerah	Ketidaksesuaian regulasi
(Hamzah et al., 2022)	Tantangan birokrasi daerah	SDM dan infrastruktur digital
(Rahmadani & Putra, 2021)	Pengawasan internal	Efektivitas evaluasi
(Christensen & Legreid, 2007)	Reformasi birokrasi dan akuntabilitas	Budaya organisasi dan tata kelola
(Dwiyanto, 2006)	Good governance dan akuntabilitas pelayanan publik	Kepemimpinan dan sistem kinerja
(OECD, 2019)	Evaluasi kinerja pemerintahan di negara maju	Integrasi digital & transparansi

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa berbagai penelitian terdahulu menyoroti tantangan implementasi SAKIP dari aspek regulasi, kapasitas SDM, hingga pengawasan internal. Studi-studi tersebut menjadi dasar penting dalam merumuskan kerangka analisis terhadap evaluasi AKIP di Provinsi Jawa Timur, khususnya dalam konteks keterkaitan antara regulasi nasional dan pelaksanaan di tingkat daerah.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dibangun berdasarkan hubungan konseptual antara prinsip akuntabilitas kinerja, implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan proses evaluasi internal yang diatur dalam Permen PANRB No. 88 Tahun 2021. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal (AKIP) dipandang sebagai instrumen strategis untuk menilai sejauh mana instansi pemerintah daerah mampu menyelenggarakan fungsi perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan pengawasan kinerja secara sistematis dan berorientasi pada hasil (result-based management).

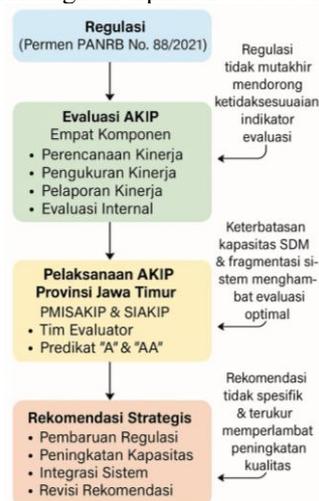
Permen PANRB No. 88 Tahun 2021 menekankan bahwa evaluasi AKIP dilakukan melalui empat komponen utama:

1. Perencanaan Kinerja – kesesuaian antara rencana strategis, perjanjian kinerja, dan tujuan pembangunan.
2. Pengukuran Kinerja – keterukuran capaian hasil dan indikator kinerja yang valid.
3. Pelaporan Kinerja – kejelasan dan transparansi dalam penyampaian informasi kinerja.
4. Evaluasi Internal – keteraturan dalam pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut rekomendasi sebelumnya.

Dalam konteks Pemerintah Provinsi Jawa Timur, pelaksanaan evaluasi AKIP dilakukan melalui sistem digital seperti PMISAKIP dan SIAKIP, namun masih dihadapkan pada tantangan integrasi sistem, tumpang tindih regulasi, serta kualitas sumber daya manusia evaluator. Keberhasilan evaluasi ditunjukkan melalui nilai SAKIP dengan predikat “A” dan “AA” yang menunjukkan kinerja baik, tetapi belum sepenuhnya menggambarkan efektivitas kinerja individu dan tindak lanjut rekomendasi.

Oleh karena itu, kerangka berpikir penelitian ini menempatkan evaluasi internal sebagai titik temu antara regulasi (KemenpanRB, 2021), sistem manajemen kinerja (SAKIP), dan pelaksanaan evaluasi aktual di tingkat daerah. Hasil evaluasi diharapkan tidak hanya menghasilkan nilai, tetapi juga memberikan rekomendasi perbaikan yang aplikatif dan berkelanjutan sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan penguatan tata kelola pemerintahan yang baik.

Gambar 2. Kerangka Berpikir Evaluasi AKIP Internal



Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Kerangka berpikir penelitian ini didasarkan pada konsep akuntabilitas kinerja publik, di mana instansi pemerintah berkewajiban mengelola sumber daya secara efisien dan bertanggung jawab (Mardiasmo, 2009). Evaluasi kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan proses strategis untuk menilai efektivitas organisasi serta mendorong pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan (Taufeni, 2013).

SAKIP dikembangkan sebagai sistem manajemen kinerja yang mengaitkan setiap program dan anggaran dengan hasil yang terukur di (LAN, 2014), Permen PANRB No. 88 Tahun 2021 memperkuat peran evaluasi internal dengan pendekatan

terstandar dan fokus pada penguatan peran pengawasan internal. Kerangka ini menjadi dasar untuk menganalisis implementasi evaluasi AKIP di Provinsi Jawa Timur, dengan menilai keterkaitan antara regulasi, pelaksanaan evaluasi, tantangan di lapangan, dan strategi perbaikan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian kualitatif. Mempelajari dan memahami secara langsung pelaksanaan evaluasi AKIP Internal Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur. Metode kualitatif dapat membantu ketersediaan deskripsi akan peristiwa untuk mengelola data. Menurut (Abdussamad, 2021), penelitian kualitatif berfokus pada fenomena atau gejala alami dan dapat dilakukan secara langsung di lapangan. Dalam penelitian ini, metode purposive sampling digunakan untuk memilih informan. Informan yang dipilih dianggap memiliki keahlian dalam bidang mereka dan memiliki pengetahuan informasi yang berkaitan dengan SAKIP.

### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada instansi Tim Evaluator SAKIP Pemerintah Provinsi Jawa Timur, meliputi:

- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)
- Inspektorat
- Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
- Biro Organisasi Sekretariat Daerah

Selain itu, penelitian juga mencakup 50 Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur:

- 25 Dinas
- 14 Badan
- 1 Inspektorat
- 1 Sekretariat DPRD
- 1 Sekretariat Daerah (melalui 9 biro di bawahnya)

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Kualitatif menurut (Sugiyono, 2018);

- Wawancara mendalam terhadap Tim Evaluator SAKIP dan pejabat perangkat daerah,
- Observasi partisipatif terhadap proses evaluasi,
- Studi dokumentasi terhadap laporan evaluasi, Lembar Kerja Evaluasi (LKE), serta dokumen kinerja SAKIP.

Penggunaan berbagai teknik ini dilakukan secara triangulatif untuk meningkatkan validitas data (Moelong & J, 2016).

### 3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model analisis kualitatif interaktif yang dikemukakan oleh (Moelong & J, 2016), yang terdiri dari tiga tahap utama:

- Reduksi data: penyaringan data relevan berdasarkan tema seperti perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi.
- Penyajian data: penyusunan dalam bentuk narasi, tabel, dan bagan.
- Penarikan kesimpulan/verifikasi: interpretasi pola dan hubungan untuk menghasilkan temuan yang valid.

### 3.5 Ujian Keabsahan Data

Keabsahan data diuji menggunakan empat kriteria yang dikembangkan oleh (Lincoln & Guba, 1985), yaitu:

- Credibility: dilakukan melalui triangulasi teknik dan member check.
- Transferability: deskripsi konteks yang rinci.
- Dependability: dokumentasi proses penelitian secara sistematis.
- Confirmability: validasi bahwa data bersumber dari responden, bukan asumsi peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (AKIP) terhadap perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur berdasarkan Permen PANRB Nomor 88 Tahun 2021, yang menekankan evaluasi melalui empat komponen utama: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi internal. Hasil analisis disajikan secara komprehensif berdasarkan data lapangan, dokumen evaluasi AKIP tahun 2024, dan wawancara dengan Tim Evaluator SAKIP Provinsi Jawa Timur.

### 4.1 Perencanaan Kinerja

Sebanyak **82% perangkat daerah** telah menyusun dokumen perencanaan kinerja berupa Renstra OPD dan Perjanjian Kinerja (PK) sesuai prinsip SMART. Namun, **18% lainnya** masih menyusun dokumen perencanaan secara generik dan belum menurunkan indikator kinerja secara jelas ke tingkat individu.

“Sebagian besar OPD masih belum mengaitkan indikator kinerja utama dengan sasaran strategis organisasi secara tepat. Ada kecenderungan menyalin indikator nasional tanpa penyesuaian kontekstual.” (*Wawancara, Anggota Tim Evaluator SAKIP, 2024*)

Permen PANRB No. 88/2021 menyatakan bahwa perencanaan kinerja yang efektif harus berbasis hasil (*result-based*), bukan hanya *activity-based*. Hal ini sejalan dengan pendapat Mardiasmo (2009) yang menegaskan bahwa perencanaan kinerja publik harus dapat ditelusuri hingga tingkat pelaksana.

Tabel 2. Rekapitulasi Evaluasi Perencanaan Kinerja OPD Provinsi Jawa Timur Tahun 2024

No	Komponen Perencanaan	Jumlah OPD Sesuai	Jumlah OPD Belum Sesuai	Persentase Kesesuaian
1	Renstra OPD tersedia dan selaras dengan RPJMD	50	0	100%
2	Perjanjian Kinerja (PK) disusun setiap tahun	50	0	100%
3	Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai prinsip SMART	41	9	82%
4	Indikator diturunkan hingga level individu	32	18	64%
5	Penyesuaian indikator dengan program prioritas nasional	38	12	76%

Sumber: Hasil Evaluasi Internal AKIP Jawa Timur, 2024 (diolah oleh penulis)

OPD yang belum menyusun indikator berbasis hasil (outcome) secara utuh cenderung menyalin indikator dari dokumen nasional tanpa pemaknaan lokal (*localization of target*), sebagaimana dikritisi oleh (Mardiasmo, 2009).

#### 4.2 Pengukuran Kinerja

Dalam hal pengukuran, perangkat daerah umumnya memanfaatkan aplikasi PMISAKIP untuk pelaporan capaian indikator kinerja utama (IKU). Namun, belum seluruh OPD mampu melakukan pengukuran hingga tingkat individu. Data: Dari 50 OPD, sebanyak 35 OPD (70%) melaporkan capaian IKU secara tepat waktu dan lengkap, sedangkan 15 OPD (30%) belum menyajikan data yang akurat atau tidak dapat menjelaskan deviasi kinerja secara memadai. Permen PANRB No. 88/2021 mengharuskan adanya keterhubungan antara kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Ini didukung oleh studi (OECD, 2019), yang menyatakan bahwa pengukuran kinerja individu merupakan prasyarat bagi akuntabilitas yang fungsional dalam organisasi publik modern.

Tabel 3. Tingkat Implementasi Pengukuran Kinerja Perangkat Daerah

No	Indikator Evaluasi	Jumlah OPD Sesuai	Jumlah OPD Belum Sesuai	Persentase Kesesuaian
1	Penyusunan IKU triwulan sesuai perjanjian kinerja	40	10	80%
2	Pelaporan capaian IKU triwulan tepat waktu	35	15	70%
3	Pelaporan capaian IKU tahunan lengkap dan sah	38	12	76%
4	Tersedianya bukti dukung capaian kinerja	33	17	66%
5	Pengukuran kinerja individu terintegrasi (link SKP & IKU)	24	26	48%

Sumber: Hasil Evaluasi Internal AKIP Pemprov Jatim, 2024 (diolah oleh penulis)

- Sebanyak 80% OPD telah menyusun IKU triwulan sesuai PK, tetapi pelaporan tepat waktu baru 70%, menandakan masih lemahnya disiplin sistem pelaporan berkala.
- Bukti dukung capaian kinerja masih kurang lengkap di 17 OPD (34%), terutama pada kegiatan non-fisik atau yang bersifat koordinatif.
- Pengukuran individu yang terintegrasi dengan SKP baru dilakukan secara konsisten di 48% OPD, artinya lebih dari setengah OPD belum mampu menurunkan target organisasi ke level pegawai.

“Beberapa OPD masih belum memahami bagaimana menurunkan target IKU organisasi ke SKP individu. Ini berdampak pada ketidaktepatan laporan kinerja perorangan.” (*Wawancara, Evaluator SAKIP Jawa Timur, 2025*)

#### 4.3 Pelaporan Kinerja

Dalam laporan resmi LKjIP BPKAD Provinsi Jawa Timur 2023:

- Realisasi capaian IKU mencapai 89,33%, yang menunjukkan kinerja sangat tinggi di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah [menpan.go.id/bpkad.jatimprov.go.id](https://menpan.go.id/bpkad.jatimprov.go.id).
- Semua OPD menyampaikan laporan LKjIP (100%) dan mencatatkan konsistensi target dan realisasi sebesar 84%, meski sebagian OPD belum menyesuaikan indikator program prioritas secara penuh.

Tabel 4. Rekap Data LKjIP BPKAD Jatim 2023

Indikator	Capaian (%)	Keterangan
Realisasi Capaian IKU	89,33	Mendekati target RPJMD
Penyampaian LKjIP oleh OPD	100	Semua OPD menyerahkan laporan
Konsistensi Target & Realisasi	84	Beberapa indikator belum selaras dengan program prioritas
Evaluasi Internal AKIP	Ya	Dilakukan secara rutin melalui Tim Evaluator dan aplikasi SIAKIP/PMISAKIP

Sumber: LKjIP BPKAD Provinsi Jawa Timur Tahun 2023

“Dengan capaian IKU 89,33% dan penyampaian laporan 100%, Provinsi Jawa Timur menunjukkan tingkat akuntabilitas tinggi, meski perlu peningkatan pada konsistensi indikator program prioritas.” (Pemerintah Provinsi Jawa Timur, 2023).

4.4 Evaluasi Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) internal di Provinsi Jawa Timur dilakukan secara rutin oleh Tim Evaluator Internal yang dibentuk melalui Keputusan Gubernur, dengan keanggotaan dari unsur Bappeda, Inspektorat, BKD, dan Biro Organisasi. Evaluasi dilaksanakan menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan didukung oleh aplikasi PMISAKIP serta SIAKIP yang terintegrasi.

Berdasarkan data hasil evaluasi AKIP internal tahun 2024, tercatat bahwa:

- 12 OPD (24%) memperoleh predikat AA, meningkat signifikan dibandingkan hanya 3 OPD (6%) pada tahun 2022.
- 26 OPD (52%) memperoleh predikat A, dan ini menjadi kelompok predikat yang paling dominan selama tiga tahun terakhir.
- 12 OPD (24%) berada pada predikat BB, sedangkan tidak ada OPD yang memperoleh predikat B, CC, C, atau D sejak tahun 2023.

Diagram 1. Tren Predikat Evaluasi AKIP Provinsi Jawa Timur Tahun 2022–2024



Sumber: Diolah dari Hasil Evaluasi Internal Pemprov Jatim, 2024

Tren ini menunjukkan peningkatan konsistensi dalam pelaksanaan SAKIP, sekaligus menggambarkan adanya kemajuan kolektif antar perangkat daerah dalam memenuhi prinsip-prinsip akuntabilitas berbasis hasil sebagaimana diatur dalam Permen PANRB No. 88 Tahun 2021.

“Sebagian OPD hanya berorientasi pada nilai, bukan pada perbaikan proses. Mereka tidak membaca kembali rekomendasi tahun lalu.” (Wawancara, Evaluator AKIP Jawa Timur, 2025)

Meskipun peningkatan predikat telah dicapai, hanya sekitar 40% OPD yang benar-benar menindaklanjuti rekomendasi evaluasi sebelumnya secara sistematis, berdasarkan dokumentasi rapat tindak lanjut dan rencana aksi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar OPD masih menjalankan evaluasi sekadar sebagai kewajiban administratif, belum menjadi bagian dari budaya pembelajaran organisasi (*organizational learning*).

4.5 Tantangan Implementasi

Berdasarkan wawancara internal dengan Tim Evaluator AKIP Jawa Timur (dapat Anda nyatakan sebagai data primer), tantangan yang muncul antara lain:

- Keterbatasan SDM evaluator, terutama dalam memahami prinsip evaluasi berbasis hasil (*outcome-based evaluation*).
- Masih banyak OPD yang sekadar mengisi dokumen, tanpa mengkaji kualitas perencanaan atau keselarasan indikator.
- Perbedaan pemahaman antar OPD terhadap indikator kinerja, menyebabkan kualitas pelaporan tidak seragam.

“Sebagian besar perangkat daerah menyusun indikator hanya untuk memenuhi kewajiban administratif, bukan sebagai alat kendali kinerja.” (Wawancara, Evaluator Internal AKIP Pemprov Jatim, 2025)

Menurut (Hamzah et al., 2022), tantangan birokrasi daerah di Indonesia sebagian besar berasal dari kelemahan sistem digital dan ketimpangan kapasitas SDM.

4.6 Klasifikasi Nilai Evaluasi AKIP

Tabel 5. Klasifikasi Nilai dan Deskripsi Grade AKIP berdasarkan Permen PANRB No. 88/2021

GRADE	RENTANG NILAI	DESKRIPSI
AA	> 90 – 100	<b>Sangat Baik Sekali</b> – Tata kelola pemerintahan yang baik telah sepenuhnya terwujud. Kinerja dikelola dengan sangat baik di seluruh unit kerja. Pemerintahan yang dinamis, adaptif, dan efisien (reformatif) telah terbentuk. Pengukuran kinerja telah dilakukan hingga tingkat individu.
A	> 80 – 90	<b>Sangat Baik</b> – Terdapat bukti bahwa instansi pemerintah/unit kerja mampu memimpin perubahan menuju tata kelola berbasis hasil, dengan pengukuran kinerja yang telah dilakukan sampai pada tingkat eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.

<b>BB</b>	> 70 – 80	<b>Baik</b> – Terdapat bukti bahwa akuntabilitas kinerja (AKIP) dilaksanakan dengan baik di 2/3 unit kerja, baik unit inti maupun pendukung. Akuntabilitas ditunjukkan melalui penggunaan anggaran yang efisien, sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi yang andal, serta pengukuran kinerja hingga tingkat eselon 3/koordinator.
<b>B</b>	> 60 – 70	<b>Cukup Baik</b> – Terdapat bukti bahwa AKIP dilaksanakan dengan layak di 1/3 unit kerja, khususnya unit utama. Masih diperlukan sejumlah perbaikan serta komitmen yang lebih kuat terhadap manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru mencapai tingkat eselon 2/unit kerja.
<b>CC</b>	> 50 – 60	<b>Cukup</b> – Implementasi AKIP dinilai cukup baik. Namun masih diperlukan banyak perbaikan, meskipun bukan bersifat mendasar, terutama dalam hal akuntabilitas di tingkat unit kerja.
<b>C</b>	> 30 – 50	<b>Kurang</b> – Sistem dan struktur AKIP belum andal. Sistem manajemen kinerja belum diterapkan, dan masih dibutuhkan perbaikan mendasar.
<b>D</b>	> 0 – 30	<b>Sangat Kurang</b> – Sistem dan struktur AKIP sama sekali tidak andal. Sistem manajemen kinerja tidak diterapkan, dan diperlukan perubahan mendasar yang signifikan, terutama dalam pelaksanaan SAKIP.

Sumber: Diolah dari KemenpanRB (2021)

Berdasarkan hasil evaluasi internal terhadap 50 perangkat daerah di Provinsi Jawa Timur tahun 2024, diketahui bahwa 76% memperoleh predikat “A” atau “AA”. Untuk memahami makna dari predikat tersebut, klasifikasi nilai AKIP

#### 4.7 Implikasi Temuan

Tabel 6. Ringkasan Temuan Evaluasi AKIP Internal Provinsi Jawa Timur Tahun 2024

No	Komponen Evaluasi	Temuan Utama	Data Dukungan	Sumber
1	Perencanaan Kinerja	18% OPD belum menurunkan indikator kinerja ke level individu	41 dari 50 OPD sesuai prinsip SMART	Evaluasi Internal AKIP Jatim 2024
2	Pengukuran Kinerja	30% OPD tidak menyampaikan capaian IKU triwulan tepat waktu	Hanya 35 dari 50 OPD lapor tepat waktu	PMISAKIP 2024
3	Pelaporan Kinerja	35% OPD menyusun LKjIP deskriptif, tidak berbasis analisis hasil	33 dari 50 LKjIP tidak kritis	LKjIP OPD & Evaluator
4	Evaluasi Internal	Hanya 40% OPD menindaklanjuti rekomendasi tahun sebelumnya	20 OPD dari 50 menyusun rencana tindak lanjut	Hasil wawancara & dokumen evaluasi
5	Regulasi	Pergub No. 20/2016 belum disesuaikan dengan Permen PANRB No. 88/2021	Tidak ada regulasi teknis baru pasca 2021	Dokumentasi kebijakan daerah
6	SDM Evaluator	Kapasitas evaluator bervariasi, belum semua paham prinsip evaluasi hasil	Berdasarkan profil & wawancara internal	Tim Evaluator SAKIP Jatim
7	Sistem Informasi	PMISAKIP dan SIAKIP belum terintegrasi penuh	Pelaporan ganda & kesulitan validasi	Laporan teknis & wawancara staf OPD

Sumber: Diolah oleh penulis dari berbagai dokumen evaluasi dan wawancara (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa tantangan terbesar terletak pada integrasi sistem, kompetensi evaluator, dan belum diturunkannya indikator ke tingkat individu. Hal ini selaras dengan temuan (Hamzah et al., 2022), yang menyoroti pentingnya pembinaan teknis evaluator dan pembaruan sistem evaluasi untuk meningkatkan akuntabilitas organisasi publik secara menyeluruh.

#### DISKUSI

Pelaksanaan evaluasi AKIP di Provinsi Jawa Timur menunjukkan capaian yang baik secara administratif, tercermin dari dominasi predikat “A” dan peningkatan “AA”. Namun, secara substansi masih ditemukan sejumlah tantangan, seperti indikator kinerja yang belum diturunkan ke level individu, pelaporan yang deskriptif, dan tindak lanjut rekomendasi yang belum optimal. Selain itu, keterbatasan SDM evaluator dan belum diperbarunya regulasi daerah menjadi kendala sistemik yang perlu segera diatasi. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi belum sepenuhnya menjadi alat strategis perbaikan kinerja, sebagaimana ditegaskan dalam Permen PANRB No. 88 Tahun 2021.

#### KESIMPULAN

Evaluasi AKIP di Jawa Timur telah berjalan baik secara prosedural, namun masih menghadapi tantangan pada aspek substansi dan tindak lanjut. Keberhasilan evaluasi membutuhkan peningkatan kapasitas SDM, pembaruan regulasi daerah, dan integrasi sistem informasi. Evaluasi yang efektif tidak cukup hanya menilai, tetapi juga harus mendorong perbaikan berkelanjutan dalam manajemen kinerja perangkat daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (1st ed.). Syakir Media Press. <https://doi.org/9786239753436>
- Christensen, T., & L\_egreid, P. (2007). *Transcending New Public Management: The Transformation of Public Sector Reforms*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Hamzah, M., Lestari, A., & Yuliani, R. (2022). Accountability Challenges in Regional Bureaucracy. *Journal of Administrative Reform, 10*(2), 101–115.
- KemenpanRB. (2021). Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021. *Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021, 151*(2), 10–17.
- LAN. (2014). Pedoman Umum Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). In *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018* (Vol. 151, Issue 2, pp. 10–17).
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Buku Naturalistic Inquiry Halaman terpilih*. 25.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik* (Jakarta). Andi Offset.
- Moelong, & J, L. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- OECD. (2019). *Government at a Glance 2019*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8ccf5c38-en>
- Pemerintah Provinsi Jawa Timur. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPKAD Tahun 2023*.
- Rahmadani, D., & Putra, A. (2021). Effectiveness of Internal Monitoring in Regional Government Performance Evaluation. *Journal of Public Administration, 12*(1), 45–60.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. In *Alfabeta*. Alfabeta.
- Surbakti, R., & Noviani, D. (2023). Regional SAKIP Policy Evaluation: An Implementation Review. *Journal of Public Administration, 15*(1), 55–70.
- Taufeni, T. (2013). Peran Monitoring Dan Evaluasi Terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi, 1*(2), 199–212.
- UNDP. (1997). Governance for Sustainable Human Development. *United Nations Development Programme*, 1–39. <https://digitallibrary.un.org/record/492551?v=pdf>