|  |  |
| --- | --- |
|  | PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT  **INSPEKTORAT**  **Jln. Nipah No. 51 telp (0751) 31961 – 39263 Fax (0751) 31841**  **e-mail : inspektorat@sumbarprov.go.id** |

HASIL EVALUASI ATAS

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PADA** | **:** | **PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT** |
| **SATUAN/UNITKERJA** | **:** | **BADAN PENGHUBUNG** |
| **TAHUN** | **:** | **2022** |

1. **PENDAHULUAN**
2. **DasarHukum Evaluasi**
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja InstansiPemerintah.
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
7. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
8. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
9. Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 700-321-2023 tanggal 28 April 2023 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023.
10. Surat Tugas Gubernur Sumatera Barat Nomor 700/0058/Insp-SAU/2023 tanggal 06 Februari 2023, 700/0089/Insp-SAU/2023 tanggal 20 Februari 2023, 700/0141/Insp-SAU/2023 tanggal 12 Maret 2023, 700/0198/Insp-SAU/2023 tanggal 03 April 2023.
11. **Latar Belakang Evaluasi**

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta 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 setiap instansi pemerintah dalam hal ini Badan Penghubung untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

1. **Tujuan Evaluasi**
   1. Memperoleh informasi tentang implementasiSAKIP;
   2. Menilai tingkat implementasiSAKIP;
   3. Menilai tingkat akuntabilitaskinerja;
   4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
   5. Memonitortindaklanjutrekomendasihasilevaluasiperiodesebelumnya.
2. **Ruang Lingkup Evaluasi**

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

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;
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* dan *outcome* serta kinerja lainnya, dan
6. Periode Evaluasi Tahun 2022
7. **Jangka Waktu Evaluasi**

Dari tanggal 06 Febuari s.d 17 April 2023

1. **Susunan Tim Evaluasi**
2. Penanggung Jawab : Delliyarti
3. Wakil Penanggung Jawab : Rahmah Febri Yeni
4. Pengendali Teknis : Megah Vivyawati
5. Ketua Tim : Elvita Darma

: Sri Pusparani Oktavia

: Dewi Selvie

1. Anggota : Jelita Alamsyah

: Khairul

: Rahmi Izzati

: Rosiana

: Fakhru Rozi

: G.B.Butet Lubis

: Yanti Jasvia

: Erlina

: Egi Kurniawan

1. **Metodologi Evaluasi**

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dalam mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan danmempertimbangkankendalayangada.

1. **Gambaran Umum Perangkat Daerah**
2. **Dasar Hukum Pembentukan Organisasi**

Badan Penghubungdibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Badan Penghubung dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

1. **Tugas Pokok dan Fungsi**.

Badan Penghubung mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum Bidang Penghubung.Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Badan Penghubung mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan penghubung;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang penghubung;
3. Pembinaan dan fasilitasi bidang penghubung lingkup Provinsi dan Kabupatan/Kota;
4. Pelaksanaan tugas di bidang hubungan masyarakat, protokol dan pelayanan, hubungan antar lembaga dan promosi daerah;
5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang penghubung;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan.
7. **Komponen dan Predikat Penilaian**

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi :

| **No** | **Komponen Yang Dinilai** | **Sub Komponen** | | | **Total Bobot (%)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Keberadaan**  **(20 %)** | **Kualitas**  **(30 %)** | **Pemanfaatan**  **(50 %)** |
| 1. | Perencanaan Kinerja | 6 | 9 | 15 | 30,00 |
| 2. | Pengukuran Kinerja | 6 | 9 | 15 | 30,00 |
| 3. | Pelaporan Kinerja | 3 | 4,5 | 7,5 | 15,00 |
| 4. | Evaluasi Internal | 5 | 7,5 | 12,5 | 25,00 |
|  | **Nilai Evaluasi Kinerja** | **20** | **30** | **50** | **100,00** |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Predikat** | **Interpretasi** |
| AA (Nilai > 90 – 100) | Sangat Memuaskan  Telah terwujud *Good Governance.* Seluruh kinerjadikelola dengan sangat memuaskan diseluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yangdinamis, adaptif, dan efisien (*Reform)*.Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke levelindividu |
| A (Nilai > 80 – 90) | Memuaskan  Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unitkerja 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 pada2/3 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,sertapengukuran 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 kerj autama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unitkerja. |
| 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 masih 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. |

1. **GAMBARAN HASIL EVALUASI**
2. **Hasil evaluasi**

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022 pada Badan Penghubung memperoleh nilai **63,83** kategori **B** dengan pengertian **Baik**, dengan nilai sebagai berikut :

| **No** | **Komponen Yang Dinilai** | **Bobot** | **Nilai 2022** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Perencanaan Kinerja | 30,00 | 23,10 |
| 2. | Pengukuran Kinerja | 30,00 | 18,01 |
| 3. | Pelaporan Kinerja | 15,00 | 10,35 |
| 4. | Evaluasi Internal | 25,00 | 12,37 |
|  | Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja | 100,00 |  |
|  | Nilai Hasil Evaluasi SAKIP |  | 63,83 |
|  | **Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)** | | **B** |

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut :

1. **Perencanaan Kinerja**

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar **23,10** dengan uraian sebagai berikut :

1. Badan Penghubung sudah menyusun seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja yang meliputi Perencanaan Strategis, Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dengan mempedomani Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja yang sudah ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Setiap Unit/Satuan Kerja/Bidang dan Sub Bidang serta seluruh pegawai sudah menyusun perencanaan kinerja.
3. Dokumen Perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang akan dicapai, Tujuan dan Sasaran telah jelas menggambarkan kondisi yang akan dicapai, indikator kinerja sudah memenuhi kriteria *Spesific, Measurable, Achievable, Relevan, Time Bound* (SMART) serta target yang ditetapkan dapat dicapai, menantang dan realistis.
4. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan dan tidak sering diganti selama periode Perencanaan Strategis.
5. Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (c*ascading)* serta telah memperhatikan kinerja antar bidang (*crosscutting*).
6. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Badan Penghubung untuk penyempurnaan Perencanaan Kinerja sebagai berikut:
7. Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
8. Aktifitas pada rencana aksi belum sepenuhnya mendukung kinerja yang akan dicapai.
9. Pemantauan Rencana Aksi belum dilakukan setiap bulan dan lebih fokus kepada realisasi fisik dan keuangan kegiatan, belum dilakukan pembahasan terhadap target kinerja, hambatan dan kendala yang dihadapi, arahan pimpinan, rencana penyesuaian aktivitas.
10. Pemantauan Rencana Aksi secara berjenjang belum dilakukan. Hal ini terlihat dari bukti berupa notulen rapat-rapat pembahasan di Bidang, Sub Bidang sampai level individu belum disusun.
11. Pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.
12. **Pengukuran Kinerja**

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar **18,01** dengan uraian sebagai berikut :

1. Badan Penghubung sudah menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja dan sudah terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
2. Pengukuran Kinerja sudah dilakukan secara berkala yaitu melalui realisasi rencana aksi setiap triwulan.
3. Telah terdapat peningkatan capaian kinerja dari tahun sebelumnya.
4. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Badan Penghubung untuk penyempurnaan Pengukuran Kinerja sebagai berikut:
5. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Aplikasi e-SAKIP baru dapat menjadi alat pengumpulan data kinerja (input data) belum menjadi alat pengukuran capaian kinerja.
6. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar penyesuaian pemberian/pengurangan tambahan penghasilan. Aplikasi tambahan penghasilan belum mengakomodir target kinerja individu yang sudah ditetapkan di awal tahun.
7. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.
8. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi, aktivitas dan anggaran.
9. Efisiensi atas penggunaan anggaran belum menggambarkan tingkat efisiensi yang sebenarnya terjadi dalam mencapai sasaran, efisiensi yang dilaporkan baru sebatas sisa anggaran.
10. Setiap bidang/sub bidang/pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
11. **Pelaporan Kinerja**

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar **10,35** dengan uraian sebagai berikut :

1. Dokumen laporan kinerja telah disusun, telah direviu dan telah dipublikasikan.
2. Dokumen laporan kinerja telah disusun sesuai dengan Standar yang ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan, dengan target jangka menengah, dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya.
4. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
5. Beberapan catatan yang perlu menjadi perhatian Badan Penghubung untuk penyempurnaan Pelaporan Kinerja sebagai berikut:
6. Dokumen laporan kinerja belum dilaporkan tepat waktu.
7. Efisiensi penggunaan sumber daya hanya menyajikan narasi atas efisiensi, belum menyajikan data yang akurat dan nilai efisiensi yang sesungguhnya terjadi.
8. Informasi dalam laporan kinerja berkala (realisasi rencana aksi) belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas, penyesuaian penggunaan anggaran dan belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
9. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
10. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi budaya kinerja organisasi.
11. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian bagi seluruh pegawai dilingkungan Badan Penghubung.
12. **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran akuntabilitas kinerja Internal sebesar **12,37** dengan uraian sebagai berikut :

1. Badan Penghubung telah menyusun SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.
2. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Badan Penghubung untuk penyempurnaan Pelaporan Kinerja sebagai berikut:
3. Pemantauan Capaian Kinerja Internal belum dilakukan secara berjenjang terhadap seluruh unit kerja/bidang/sub bidang dan level individu.
4. Pemantauan terhadap hambatan, kendala dan pembahasan rencana penyesuaian aktivitas belum dilaksanakan secara rutin setiap bulan. Rapat-rapat pembahasan kinerja lebih fokus kepada realisasi fisik dan keuangan kegiatan.
5. Pemantauan Capaian Kinerja Internal belum menggunakan Teknologi Informasi.
6. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang dilaksanakan oleh APIP belum sepenuhnya digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja dan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja.
7. **Rekomendasi Atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan**

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Penghubung direkomendasikan sebagai berikut:

* + - 1. **Perencanaan Kinerja**

1. Memanfaatkan Perencanaan Kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2. Aktifitas pada Rencana Aksi agar mendukung kinerja yang akan dicapai.
   * + - 1. Melakukan pemantauan Rencana Aksi setiap bulan yang dituangkan dalam notulen rapat meliputi pembahasan target kinerja, pembahasan hambatan dan kendala yang dihadapi, arahan pimpinan, rencana penyesuaian aktivitas.
         2. Melakukan pemantauan Rencana Aksi secara berjenjang, dengan mendokumentasikan bukti berupa notulen rapat-rapat pembahasan di Bidang, Sub Bidang sampai level individu.
3. Meningkatkan komitmen seluruh unit kerja/bidang/sub bidang dan seluruh pegawai atas pencapaian target kinerja.
   * + 1. **Pengukuran Kinerja**
     1. Mengotimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja.
     2. Pengukuran kinerja seharusnya menjadi dasar penyesuaian pemberian/pengurangan tambahan penghasilan.
     3. Memanfaatkan pengukuran kinerja dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.
     4. Memanfaatkan pengukuran kinerja dalam penyesuaian strategi, aktivitas dan anggaran.
     5. Melakukan perhitungan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran dan menyajikannya berupa data ril, tidak hanya berupa narasi.
     6. Setiap bidang, sub bidang, dan seluruh pegawaiagar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
        1. **Pelaporan Kinerja**
4. Menyampaikan dokumen laporan kinerja tepat waktu.
5. Laporan kinerja agar menyajikan efisiensi penggunaan sumber daya, tidak hanya berupa narasi atas efisiensi, namun juga menyajikan data yang akurat dan nilai efisiensi yang sesungguhnya terjadi.
6. Menggunakan informasi dalam laporan kinerja berkala (realisasi rencana aksi) dalam penyesuaian aktivitas, penyesuaian penggunaan anggaran dan belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
7. Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
8. Informasi dalam laporan kinerja agar dapat mempengaruhi budaya kinerja organisasi.
9. Informasi dalam laporan kinerja agar menjadi kepedulian bagi seluruh pegawai dilingkungan Badan Penghubung.
   * + 1. **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**
   1. Melaksanakan Pemantauan Kinerja Internal dengan pendalaman yang memadai, meliputi pembahasan target kinerja secara berjenjang, hambatan, kendala dan pembahasan rencana penyesuaian aktivitas, stretegi dan kebijakan dan dilakukan rutin setiap bulan yang dituangkan dalam notulen atau laporan pemantauan.
   2. Pemantauan Capaian Kinerja Internal agar memanfaatkan Teknologi Informasi.
   3. Menggunakan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang dilaksanakan oleh APIP untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja dan sepenuhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **INSPEKTUR** |
|  | **DELLIYARTI. SM, SE, AK, CA, CFrA** |
|  | Pembina Utama Madya  NIP.19641231 199303 2 001 |