



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
INSPEKTORAT

Jln. Nipah No.51 Telp.(0751) 31961-39263, Fax (0751) 31841
e-mail : inspprovsumbar@gmail.com

Padang, April 2018

Nomor : 700/ 74 /Insp-SAU/2018
Lamp : Dua exemplar
Perihal : Pengiriman Laporan Hasil
Evaluasi

Kepada
Yth. Kepala Biro Organisasi Sekretariat
Daerah Provinsi Sumatera Barat
di
Padang

Bersama ini dengan hormat terlampir kami sampaikan Hasil Evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017, No.07.15/Insp-LKj/III-2018, tanggal 29 Maret 2018, guna ditindak lanjuti sebagaimana mestinya.

Demikian kami sampaikan untuk digunakan seperlunya

An. INSPEKTUR
Sekretaris
Hj. Betty Vetrica, SE, M.Si, CFA
NIP. 197202151998032003



**INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT
HASIL EVALUASI**

L K I P
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2017**



**NOMOR : 07.15/INSP-LKj/III-2018
TANGGAL : 29 MARET 2018**

DAFTAR ISI

Halaman

I	PENDAHULUAN	
	A. DASAR HUKUM EVALUASI	1
	B. JANGKA WAKTU EVALUASI	1
	C. TAHUN LAPORAN KINERJA YANG DIEVALUASI	1
	D. SUSUNAN TIM EVALUATOR	1
	E. METODOLOGI EVALUASI	2
	F. TUJUAN EVALUASI	2
	G. ASPEK YANG DINILAI DALAM EVALUASI	2
	H. KATEGORI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH	2
	I. KETERBATASAN DALAM EVALUASI	3
II	HASIL EVALUASI	
	A. PERENCANAAN KINERJA	3
	B. PENGUKURAN KINERJA	4
	C. PELAPORAN KINERJA	4
	D. EVALUASI INTERNAL	5
	E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI	5
III	REKOMENDASI	
	A. PERENCANAAN KINERJA	5
	B. PENGUKURAN KINERJA	5
	C. PELAPORAN KINERJA	6
	D. EVALUASI INTERNAL	6
	E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI	6



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT INSPEKTORAT

Jln. Nipah No. 51 telp (0751) 31961 – 39263 Fax (0751) 31841
Email : insprovsumbar@gmail.com

HASIL EVALUASI ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PADA : PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
SATUAN/UNIT KERJA : BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH
TAHUN EVALUASI : 2018

I. PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tanggal 21 April 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 65 Tahun 2012 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
5. Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 700-24-2018 tanggal 15 Januari 2018 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat tahun 2018.
6. Surat Tugas Gubernur Sumatera Barat Nomor 700/112/Insp-SAU/2018 tanggal 15 Februari 2018.

B. JANGKA WAKTU EVALUASI

Dari tanggal 15 Februari s.d 1 Maret 2018 (12 hari)

C. TAHUN YANG DIEVALUASI

Tahun 2017

D. SUSUNAN TIM EVALUATOR

1. Mardi : Penanggungjawab
2. Erni Syofyetty : Wakil Penanggung Jawab
3. Megah Vivyawati : Ketua Tim
4. Dian Fitri : Anggota Tim
5. Alfino Diesta : Anggota Tim
6. Sri Pusparani Oktavia : Anggota Tim
7. Fahru Rozi : Anggota Tim

E. METODOLOGI EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan Reviu dan Wawancara terhadap penerapan manajemen kinerja pada OPD yang dievaluasi melalui penerapan dokumen - dokumen RPJMD, Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU), Matriks 5 (lima) Tahunan, Laporan Kinerja (LKj) dan dokumen lainnya sebagai bukti fisik.

F. TUJUAN EVALUASI

1. Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

G. ASPEK YANG DINILAI DALAM EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi :

- a. Perencanaan Kinerja : a. Evaluasi terhadap Rencana Strategis (10%) meliputi Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), Implementasi Renstra (3%)
b. Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja Tahunan terdiri dari Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) (20%) meliputi Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%), Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)
- b. Pengukuran Kinerja : a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pengukuran (5%)
b. Evaluasi terhadap Kualitas Pengukuran (12,5%)
c. Evaluasi terhadap Implementasi Pengukuran (7,5%)
- c. Pelaporan Kinerja : a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pelaporan (3%)
b. Evaluasi terhadap Penyajian Informasi Kinerja (7,5%)
c. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%)
- d. Evaluasi Internal : a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Evaluasi (2%)
b. Evaluasi terhadap Kualitas Evaluasi (5%)
c. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Evaluasi (3%)
- e. Pencapaian Sasaran/ Kinerja organisasi : a. Evaluasi terhadap Kinerja yang dilaporkan (Output) (5%)
b. Evaluasi terhadap Kinerja yang dilaporkan (Outcome) (10%)
c. Kinerja lainnya (5%)

H. KATEGORI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan, Memimpin Perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel

3.	BB	>70-80	Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal
4.	B	>60-70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5.	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kerjanya sudah cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan monitor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0-30	Sangat Kurang, sistem tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

I. KETERBATASAN DALAM EVALUASI

Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan.

II. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2017 Biro Organisasi Sekretariat Daerah memperoleh nilai 70,28%, kategori BB dengan pengertian AKIP Biro Organisasi Sekretariat Daerah sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal.

A. PERENCANAAN KINERJA

Nilai hasil evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja sebesar 25,10% dengan penjelasan :

1. Biro Organisasi Sekretariat Daerah telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016 – 2021 dan telah dilakukan revisi pada bulan Desember 2017. Evaluasi terhadap substansi Renstra menunjukkan bahwa isi dan substansi Renstra secara umum telah menggambarkan pemenuhan komponen Renstra, dan kriteria penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah dan telah menyajikan IKU secara implisit.
2. Renstra belum memuat indikator kinerja tujuan dan target keberhasilan tujuan, namun pada saat evaluasi Biro Organisasi telah merumuskan indikator tujuan yang akan diusulkan untuk dimasukkan dalam perubahan Renstra pada tahun 2018 ini.
3. Belum dilakukan perubahan pada tabel Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif dimana tujuan, sasaran,

indikator sasaran pada tabel tersebut tidak sesuai dengan tujuan, sasaran, indikator sasaran pada BAB IV Renstra.

4. Perubahan Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran pada Renstra telah mengacu kepada *cascading* Biro Organisasi Sekretariat Daerah dari Eselon II, III dan IV serta telah selaras dengan revisi RPJMD.
5. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dibuat dan telah ditandatangani oleh Gubernur dan Kepala Dinas sampai dengan tingkat Eselon IV. Penyusunan PK telah sesuai dengan *cascading*.
6. Telah terdapat Rencana Aksi dan monitoring rencana aksi yang dilakukan secara periodik setiap triwulan. Rencana Aksi sudah cukup baik digunakan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.

B. PENGUKURAN KINERJA

Nilai hasil evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja sebesar **15,14%** dengan penjelasan :

1. Biro Organisasi Sekretariat Daerah telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah menampilkan formulasi pengukuran, sehingga setiap indikator jelas cara mengukur keberhasilannya.
2. Belum terdapat IKU eselon III dan IV, indikator kinerja eselon III dan IV hanya dituangkan dalam PK.
3. Ukuran kinerja individu baru sebatas Sasaran Kerja Pegawai (SKP), seharusnya setiap PNS sudah mempunyai sasaran dan indikator kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan indikator kinerja atasan langsungnya masing-masing.
4. Target kinerja sudah dimonitor pencapaiannya secara berkala melalui rencana aksi, namun belum maksimal dikaitkan dengan *reward and punishment*.
5. Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi. Pengukuran kinerja menggunakan teknologi informasi yang dimaksudkan adalah pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai pimpinan tertinggi menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih cepat dan tepat.

C. PELAPORAN KINERJA

Nilai hasil evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja sebesar **10,78%** dengan penjelasan :

1. Laporan Kinerja (LKj) sudah disusun dan disampaikan tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat pada tanggal 30 Januari 2018 melalui Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Laporan Kinerja sudah menyajikan informasi pencapaian IKU, menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan serta dilengkapi dengan analisis mengenai capaian kinerja.
3. Kelemahan dalam Laporan Kinerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah antara lain belum menyajikan analisis penetapan target dan belum menyajikan efisiensi penggunaan sumber daya.
4. Laporan kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan dan belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan kinerja.

EVALUASI INTERNAL

Nilai hasil evaluasi terhadap Evaluasi Internal sebesar **6,27%** dengan penjelasan :

1. Biro Organisasi Sekretariat Daerah telah melakukan evaluasi kinerja serta evaluasi program secara reguler dan bertahap. Hasil evaluasi telah disampaikan kepada masing-masing Bidang dan Sub Bidang untuk digunakan dalam peningkatan kinerja dan perbaikan rencana kinerja serta perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.
2. Pemantauan Rencana Aksi sudah memuat kendala dan tindak lanjut yang harus dilakukan pada setiap tahap pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target kinerja.
3. Hasil evaluasi rencana aksi belum menunjukkan perbaikan setiap periode, baru sebatas penyampaian capaian target, hambatan dan kendala. Belum menggambarkan langkah nyata dan keberhasilan dari langkah tersebut terhadap perbaikan manajemen kinerja.

PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI

Nilai hasil evaluasi terhadap Evaluasi Internal sebesar **13,00%** dengan penjelasan :

1. Dari 4 (empat) sasaran dan 6 (enam) indikator kinerja yang diperjanjikan dan dinilai, masih terdapat indikator yang tidak mencapai 100% yaitu realisasi keuangan dengan capaian 95,55%.
2. Secara umum capaian kinerja sudah lebih baik dari tahun sebelumnya, walaupun belum menunjukkan peningkatan yang signifikan.

REKOMENDASI

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

A. PERENCANAAN KINERJA

1. Indikator kinerja tujuan yang sudah dirumuskan harus dimasukkan dalam perubahan Renstra melalui Bappeda Provinsi Sumatera Barat.
2. Perubahan terhadap Tujuan, Sasaran dan Indikator harus disertai perubahan pada tabel Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif sehingga sesuai dengan tujuan, sasaran, indikator sasaran pada BAB IV Renstra.

B. PENGUKURAN KINERJA

1. IKU eselon III dan IV seharusnya disusun sebelum menjadi PK eselon III dan IV serta diukur realisasi dan capaiannya.
2. Setiap PNS harus mempunyai sasaran dan indikator kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan indikator atasan langsungnya masing-masing.
3. Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas dan implementasi pengukuran kinerja dapat sepenuhnya dimanfaatkan dan diaplikasikan dalam unit kerja.

4. Agar pengukuran kinerja dapat dikembangkan dengan menggunakan teknologi informasi.

C. PELAPORAN KINERJA

1. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik.
2. Agar Laporan Kinerja menyajikan analisis penetapan target dan efisiensi penggunaan sumber daya.
3. Laporan kinerja harus dimanfaatkan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan dan digunakan untuk peningkatan kinerja agar seluruh target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai.

D. EVALUASI INTERNAL

1. Melaksanakan evaluasi kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi internal untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang. Membuat prosedur tertulis tentang pemantauan tindak lanjut dan hasil evaluasi.
2. Melaksanakan evaluasi rencana aksi terhadap capaian kinerja yang dikaitkan dengan program dan kegiatan pendukungnya.
3. Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sepenuhnya oleh organisasi dalam bentuk pemberian rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja.

E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI

1. Agar dalam penetapan target telah melalui perhitungan dan perkiraan yang memadai, agar seluruh target yang ditetapkan dapat dicapai.
2. Dari tahun ke tahun seharusnya kinerja yang dilaksanakan menunjukkan perbaikan dan peningkatan.
3. Agar Laporan Kinerja menyajikan data yang andal dengan perhitungan formulasi yang valid dan sumber basis data yang dapat dipercaya dan dapat ditelusuri seperti menjelaskan perhitungan formulasi cara menetapkan target, realisasi dan capaian.
4. Menggunakan rumus capaian kinerja yang tepat dan benar.

Demikianlah Laporan Hasil Evaluasi ini disampaikan untuk dapat ditindak lanjuti sebagaimana mestinya.



Drs. MARDI, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19601211 198203 1 007