



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

INSPEKTORAT

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

HASIL EVALUASI ATAS SISTEM AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH

PADA : PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
SATUAN/UNIT KERJA : BADAN PENGHUBUNG
TAHUN EVALUASI : 2021

I. PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. 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.
4. 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.
5. Peraturan Daerah Nomor 13 tahun 2019 tentang Perubahan atas Perda Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat
6. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat
7. Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 700-85-2022 tanggal 07 Februari 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2022.
8. Surat Tugas Gubernur Sumatera Barat Nomor 700/0077/Insp-SAU/2022 tanggal 3 Februari 2022.

B. JANGKA WAKTU EVALUASI

Dari tanggal 3 s.d 18 Februari 2022 (12 hari kerja)

C. TAHUN YANG DIEVALUASI

Tahun 2021

D. SUSUNAN TIM EVALUASI

1. Penanggungjawab : Zaenudin
2. Wakil Penanggungjawab : Mira Susanti
3. Pengendali Teknis : Mirza Dewi Astuti
4. Ketua Tim : Gerhana Bulan Butet Lubis
5. Anggota : Fakhru Rozi

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 (Bobot 30%)
 - 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 (Bobot 25%)
 - a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pengukuran (5%)
 - b. Evaluasi terhadap Kualitas Pengukuran (12,5%)
 - c. Evaluasi terhadap Implementasi Pengukuran (7,5%)
- c. Pelaporan Kinerja (Bobot 15%)
 - 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 (Bobot 10%)
 - a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Evaluasi (2%)
 - b. Evaluasi terhadap Kualitas Evaluasi (5%)
 - c. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Evaluasi (3%)
- e. Pencapaian Sasaran/ Kinerja organisasi (Bobot 20%)
 - a. Evaluasi terhadap Kinerja yang dilaporkan (*Outcome*) (15%)
 - b. 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 2021 Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai **62,82** kategori **B** (Baik) dengan pengertian akuntabilitas kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

Berikut rincian hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja tahun 2021 pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat :

A. Perencanaan Kinerja dengan nilai 20,26

1. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016 - 2021. Renstra secara umum telah menggambarkan pemenuhan komponen Renstra, kriteria penetapan visi, misi, tujuan dan indikator kinerja, target jangka menengah.
2. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2021.
3. Renstra 2016 – 2021 telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU) secara implisit.
4. Renstra telah menyajikan tujuan namun belum menyajikan indikator tujuan dan target keberhasilannya.
5. Terdapat 1 (satu) dari 4 (empat) tujuan pada Renstra yang belum berorientasi hasil, yaitu “Terwujudnya koordinasi perantau dan terbinanya generasi muda rantau diluar Sumatera Barat”, yang mengakibatkan rendahnya kualitas Renstra sehingga mempengaruhi terhadap nilai Perencanaan Kinerja, Pengukuran dan Pelaporan Kinerja.
6. Terdapat sasaran pada Renstra dan PK yang belum berorientasi hasil, yaitu :
Renstra :
Meningkatnya koordinasi dengan Perantau dan pembinaan generasi muda rantau Sumatera Barat.
PK :
Meningkatkan koordinasi dengan Perantau dan pembinaan generasi muda Sumatera Barat di perantauan.
Hal ini mengakibatkan rendahnya kualitas Renstra sehingga mempengaruhi terhadap nilai Perencanaan Kinerja, Pengukuran dan Pelaporan Kinerja.

7. Terdapat indikator kinerja sasaran pada Renstra dan PK yang belum berorientasi hasil (*outcome*), yaitu :
Renstra :
 Persentase pengurusan administrasi kepentingan pemerintah daerah dengan pemerintah pusat dan lembaga non pemerintah lainnya.
PK :
 Persentase aktifitas pengurusan kepentingan daerah yang dilayani
 Hal ini mengakibatkan rendahnya kualitas Renstra sehingga mempengaruhi terhadap nilai Perencanaan Kinerja, Pengukuran dan Pelaporan Kinerja.
8. Rencana Aksi telah dimonitor pencapaiannya secara berkala namun belum diterapkan *reward* dan *punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan terhadap pencapaian kinerja.
9. PK telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK eselon III dan IV.

B. Pengukuran Kinerja dengan nilai 14,72

1. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah menyajikan formulasi pengukuran, sehingga setiap indikator jelas cara mengukur keberhasilannya.
2. Terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum berorientasi hasil (*outcome*), yaitu : Persentase aktifitas pengurusan kepentingan daerah yang dilayani.
 Sehingga IKU belum memenuhi kriteria indikator yang baik.
3. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat belum membuat SOP mekanisme pengumpulan data kinerja serta SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data akibatnya pengumpulan data kinerja belum dapat diandalkan.
4. Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
5. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward* dan *punishment*.

C. Pelaporan Kinerja dengan nilai 10,07

1. Laporan Kinerja (LKj) Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat sudah disusun dan disampaikan tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat c.q Biro Organisasi pada tanggal 31 Januari 2022.
2. Laporan Kinerja sudah menyajikan informasi pencapaian IKU, menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
3. Kelemahan dalam Laporan Kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat antara lain :
 - a. Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
 - b. Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan realisasi dengan target dan kinerja tahun berjalan dengan kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya, dan hanya memaparkan jumlah dan realisasi sumber daya yang ada.
 - d. Belum menjelaskan penetapan target dan sumber data yang digunakan.
4. Laporan kinerja baru sebatas formalitas pelaporan. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan untuk memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan dalam meningkatkan capaian kinerja.

D. Evaluasi Internal dengan nilai 6,30

Evaluasi terhadap program dan pelaksanaan rencana aksi telah dilakukan serta hasil evaluasi belum sepenuhnya dapat memberikan perbaikan perencanaan dan penerapan manajemen kinerja.

E. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi dengan nilai 11,47

1. Target kinerja yang telah ditetapkan belum sepenuhnya tercapai dengan baik, dimana dari 6 (enam) indikator kinerja yang ditetapkan, 1 (satu) diantaranya tidak mencapai target, yaitu Indikator Kinerja : jumlah aktifitas promosi potensi daerah yang difasilitasi, capaian target hanya 80%.
2. Terdapat 1 (satu) indikator kinerja yang belum memiliki capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya, yaitu Indikator Kinerja : Jumlah aktifitas koordinasi dengan perantau yang dilaksanakan, capaian tahun 2020 sebesar 125% serta capaian tahun 2021 sebesar 100%.
3. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat belum menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja yang ditandai dengan belum adanya Indikator Kinerja Utama yang terukur pada setiap jenjang sampai dengan individu, dengan demikian pengukuran belum bisa dilakukan secara berkala sebagai dasar pemberian insentif/merit sistem.
4. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat telah menerima penghargaan dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia tanggal 14 September 2021.

III. REKOMENDASI

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

A. Perencanaan Kinerja

1. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat agar menyajikan indikator dan target tujuan pada Renstra 2021 s.d 2026.
2. Memperbaiki tujuan pada Renstra agar berorientasi hasil (*outcome*).
3. Memperbaiki sasaran dan indikator sasaran Renstra dan PK agar berorientasi hasil (*outcome*).
4. Memberikan *reward* dan *punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja pada saat evaluasi Rencana Aksi dilakukan.

B. Pengukuran Kinerja

1. Memperbaiki IKU periode berikutnya agar berorientasi hasil (*outcome*).
2. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat agar membuat SOP mekanisme pengumpulan data kinerja pada setiap jenjangnya serta SOP jika terjadi kesalahan data.
3. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat agar menggunakan teknologi informasi untuk mengukur kinerja eselon III, IV dan staf.
4. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat perlu melakukan pengukuran target eselon III dan IV pada Perjanjian Kinerja (PK) dan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward & punishment*.

C. Pelaporan Kinerja

1. Agar Laporan Kinerja menyajikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.

- b. Perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
 - c. Menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
 - d. Menjelaskan penetapan target dan sumber data yang digunakan.
2. Agar informasi kinerja dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.

D. Evaluasi Internal

Agar hasil evaluasi terhadap program dan rencana aksi yang telah dilakukan dapat dimanfaatkan sepenuhnya oleh organisasi dalam bentuk pemberian perbaikan perencanaan dan penerapan manajemen kinerja.

E. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

1. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik dan berprestasi.
2. Agar dalam penetapan target telah melalui perhitungan dan perkiraan yang memadai, agar seluruh target yang ditetapkan dapat dicapai.
3. Agar menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan Indikator Kinerja Utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala serta hasilnya ditindaklanjuti dengan adanya *reward* dan *punishment* dan atau pemberian insentif/merit sistem.

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

INSPEKTUR

ZAENUDDIN, SE, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19621025 198503 1 002