



**INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT
HASIL EVALUASI**

SAKIP

SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2021**



**NOMOR : 32/ INSP-LHE-SAKIP/IV-2022
TANGGAL : 20 APRIL 2022**



**INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT
HASIL EVALUASI**

SAKIP

SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2021**



**NOMOR : 32/ INSP-LHE-SAKIP/IV-2022
TANGGAL : 20 APRIL 2022**

DAFTAR ISI

	Halaman
I. PENDAHULUAN	
A. Dasar hukum evaluasi	1
B. Jangka waktu evaluasi	1
C. Tahun yang dievaluasi	1
D. Susunan tim evaluasi	2
E. Metodologi evaluasi	2
F. Tujuan evaluasi	2
G. Aspek yang dinilai dalam evaluasi	2
H. Kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	3
I. Keterbatasan dalam evaluasi	3
II. HASIL EVALUASI	
A. Perencanaan kinerja	3
B. Pengukuran kinerja	4
C. Pelaporan kinerja	5
D. Evaluasi internal	5
E. Pencapaian sasaran/kinerja organisasi	6
III. REKOMENDASI	
A. Perencanaan kinerja	6
B. Pengukuran kinerja	6
C. Pelaporan kinerja	7
D. Evaluasi internal	7
E. Pencapaian sasaran/kinerja organisasi	7



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

INSPEKTORAT

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

HASIL EVALUASI ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PADA : PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
SATUAN/UNIT KERJA : BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT
TAHUN EVALUASI : 2022

I. PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tanggal 7 April 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tanggal 21 April 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 Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2019 tanggal 23 November 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 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 700-35-2021 tanggal 29 Januari 2021 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021.
8. Surat Tugas Gubernur Sumatera Barat Nomor 700/0083/Insp-SAU/2022 tanggal 03 Februari 2022.

B. JANGKA WAKTU EVALUASI

Dari tanggal 03 s.d 18 Februari 2022 selama 12 (dua belas) hari kerja.

C. TAHUN YANG DIEVALUASI

Tahun 2021

D. SUSUNAN TIM EVALUASI

1. Penanggung Jawab : Zaenudin
2. Wakil Penanggung Jawab : Febria Sabrina
3. Pengendali Teknis : Erni Sofyetty
4. Ketua Tim : Felly Ingraini
5. Anggota : Andi Leswara

E. METODOLOGI EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan Reviu terhadap penerapan manajemen kinerja pada OPD yang dievaluasi, melalui penerapan dokumen RPJMD, Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Laporan Kinerja.

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 :

1. Perencanaan Kinerja : a. Evaluasi terhadap Perencanaan Strategis (10%) (Bobot 30%) meliputi Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), Implementasi Renstra (3%)
b. Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja Tahunan (20%) terdiri dari Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%), Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)
2. Pengukuran Kinerja : a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pengukuran (5%) (Bobot 25%)
b. Evaluasi terhadap Kualitas Pengukuran (12.5%)
c. Evaluasi terhadap Implementasi Pengukuran (7.5%)
3. Pelaporan Kinerja : a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pelaporan (3%) (Bobot 15%)
b. Evaluasi terhadap Penyajian Informasi Kinerja (7,5%)
c. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%)
4. Evaluasi Internal : a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Evaluasi (2%) (Bobot 10%)
b. Evaluasi terhadap Kualitas Evaluasi (5%)
c. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Evaluasi (3%)
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja organisasi : a. Evaluasi terhadap Kinerja yang dilaporkan (outcome) (15%) (Bobot 20%)
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 memadai, 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, Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai **70,85** kategori **BB** dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal. Rincian hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021 pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagai berikut:

A. PERENCANAAN KINERJA

Nilai hasil evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja sebesar **24,66** dengan penjelasan:

1. Biro Umum telah menyusun Renstra Tahun 2017 – 2021 yang telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator sasaran serta target jangka menengah dan telah menyajikan IKU secara implisit.
2. Renstra telah dipublikasikan ke *website* www.sumbarprov.go.id dan sudah dapat diakses dengan mudah.

3. Tujuan dan sasaran pada Renstra telah berorientasi hasil (*outcome*), ukuran keberhasilan (indikator) tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator yang baik dan target kinerja telah ditetapkan dengan baik.
4. Renstra telah selaras dengan RPJMD dan Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.
5. Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan dan telah direviu secara berkala, namun belum ada perbaikan yang signifikan.
6. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dibuat, PK telah menyajikan IKU dan telah selaras dengan RPJMD.
7. Sasaran pada RKT telah berorientasi hasil, indikator kinerja sasaran dan hasil (*outcome*) program telah memenuhi kriteria Indikator Kinerja yang baik, dan target kinerja pada RKT ditetapkan dengan baik
8. Telah ada rencana aksi dan realisasinya untuk menentukan target dan pencapaian atas kinerja yang telah diperjanjikan, namun target yang ditetapkan hanya tahunan sehingga tidak bisa dimonitor pencapaiannya secara periodik. Pimpinan tidak bisa melihat *progress* kinerja yang terbaru pada setiap program ataupun kegiatan untuk mengetahui keberhasilan ataupun kegagalan dari sebuah program.
9. Rencana aksi sudah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan namun pemanfaatannya baru terbatas pada pelaporan/dokumentasi semata tanpa tindakan nyata.
10. Rencana Kerja Tahunan sudah dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran dan untuk menyusun (mengidentifikasi) kinerja sampai level eselon III dan IV, target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja.

B. PENGUKURAN KINERJA

Nilai hasil evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja sebesar **16,60** dengan penjelasan:

1. Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah menyajikan formulasi pengukuran sehingga setiap indikator jelas cara mengukur keberhasilannya.
2. Terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV serta staf (individu) yang sudah dilengkapi dengan sasaran dan indikator kinerja dan formula perhitungan sebagai penjabaran dari sasaran dan indikator kinerja atasannya, namun indikator kinerja tersebut belum sepenuhnya selaras dengan indikator kinerja atasannya.
3. Belum terdapat Standar Operasional dan Prosedur (SOP) mekanisme pengumpulan data kinerja sehingga pengumpulan data kinerja belum dapat diandalkan.
4. Implementasi pengukuran terhadap kinerja sudah cukup memadai terutama reviu berkala dan pemanfaatan IKU untuk memonitoring pencapaian target kinerja eselon III dan IV sebagai pengukuran capaian kinerja.
5. Target Kinerja sudah dimonitoring pencapaiannya dengan diadakannya rapat staf untuk pemantauan pelaksanaan pekerjaan oleh pimpinan, namun hasil rekomendasi dari pemantauan tidak ada bukti tindak lanjutnya dan penyampaiannya tidak tepat waktu.
6. Hasil pengukuran kinerja Eselon III dan IV belum dikaitkan/dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward dan punishment*.
7. IKU telah direview secara berkala dan ada upaya perbaikan namun belum signifikan.

- 8) Hasil pengukuran Rencana Aksi tidak ditindak lanjuti karena hasil pengukuran Rencana Aksi belum bisa dijadikan dasar untuk menyimpulkan kemajuan (*progress*) kinerja, untuk mengambil tindakan (*action*) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan dan untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

C. PELAPORAN KINERJA

Nilai hasil evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja sebesar **9,53** dengan penjelasan:

1. Laporan Kinerja (LKj) sudah disusun dan disampaikan tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat pada tanggal 29 Januari 2021 dan telah dipublikasikan ke *website www.sumbarprov.go.id*.
2. Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan.
3. Informasi kinerja telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi hasil (*outcome*), kinerja yang diperjanjikan, evaluasi dan analisis capaian kinerja, analisis penggunaan sumberdaya, dan pencapaian sasaran kinerja instansi.
- 4) Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan realisasi dengan target, belum menyajikan perbandingan kinerja tahun berjalan dengan kinerja tahun sebelumnya dan perbandingan lainnya yaitu realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah, kinerja instansi sejenis/setara dan standar nasional/RPJMN serta Laporan Kinerja belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
5. Laporan kinerja telah menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.
- 6) Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.
- 7) Informasi kinerja yang disajikan telah dimanfaatkan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja namun masih kurang dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dalam rangka memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.

D. EVALUASI INTERNAL

Nilai hasil evaluasi terhadap Evaluasi Internal sebesar **6,06** dengan penjelasan:

- 1) Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya telah dilaksanakan dengan terdokumentasinya pertemuan-pertemuan yang dilakukan.
- 2) Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi dan evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilakukan dan hasil evaluasi sudah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
3. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik, namun belum dilaksanakan secara reguler (teratur) dan belum terdokumentasi.
4. Pemantauan Rencana Aksi telah dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja tapi baru dilakukan secara semesteran.
5. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum seluruhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, belum optimal ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja dan keberhasilan unit kerja..
6. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam langkah-langkah nyata.

E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI

Nilai hasil evaluasi terhadap Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi sebesar **14,00** dengan penjelasan:

- 1) Target kinerja yang telah ditetapkan telah tercapai dengan baik, walaupun masih ada target yang tidak tercapai 100 %.
2. Informasi mengenai kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.
- 3) Biro Umum Sekretariat Daerah telah membuat inovasi dalam menerapkan manajemen kinerja yang dapat meningkatkan efisiensi kerja,
4. Tidak ada penghargaan atau pengakuan dari pihak atau lembaga nasional yang diperoleh oleh Biro Umum, selama 3 (tiga) tahun terakhir.

III. REKOMENDASI

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

A. PERENCANAAN KINERJA

1. Target yang ditetapkan pada Rencana Aksi agar dibuat bulanan/triwulan/semesteran sehingga bisa dimonitor pencapaiannya secara periodik sehingga Pimpinan bisa melihat *progress* kinerja yang terbaru pada setiap program ataupun kegiatan untuk mengetahui keberhasilan ataupun kegagalan dari sebuah program.
2. Agar pemanfaatan Rencana Aksi tidak hanya terbatas pada pelaporan/dokumentasi semata tanpa tindakan nyata.
3. Target kinerja yang diperjanjikan sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja.

B. PENGUKURAN KINERJA

1. Indikator kinerja Eselon III, IV dan Staf agar selaras dengan indikator kinerja atasannya.
2. Agar menyusun Standar Operasional dan Prosedur (SOP) mekanisme pengumpulan data kinerja sehingga pengumpulan data kinerja dapat diandalkan.
3. Hasil rekomendasi dari pemantauan/monitoring pencapaian target kinerja agar ditindak lanjutnya dan penyampaiannya tepat waktu.
4. Agar hasil pengukuran kinerja Eselon III dan IV dikaitkan/dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward dan punishment*.
5. Hasil pengukuran Rencana Aksi agar ditindak lanjuti sehingga hasil pengukuran Rencana Aksi bisa dijadikan dasar untuk menyimpulkan kemajuan (*progress*) kinerja, untuk mengambil tindakan (*action*) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan dan untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

C. PELAPORAN KINERJA

1. Laporan Kinerja seharusnya menyajikan perbandingan kinerja tahun berjalan dengan kinerja tahun sebelumnya dan perbandingan lainnya yaitu realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah kinerja instansi sejenis/setara dan standar nasional/RPJMN serta menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
2. Agar Informasi kinerja dapat diandalkan dengan memenuhi kriteria data valid, dapat ditelusuri ke sumber datanya, diperoleh dari sumber yang kompeten dapat diverifikasi dan konsisten.
3. Agar Informasi kinerja yang disajikan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dalam rangka memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.

D. EVALUASI INTERNAL

1. Supervisi pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan secara reguler (teratur) dan terdokumentasi.
2. Pemantauan Rencana Aksi telah dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja tapi baru dilakukan secara semesteran, sebaiknya dilakukan bulanan/triwulanan.
3. Agar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja seluruhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, ditindaklanjuti secara optimal untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja dan keberhasilan unit kerja..
4. Agar hasil evaluasi rencana aksi ditindaklanjuti dalam langkah-langkah nyata.

E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI

1. Agar meningkatkan capaian target kinerja yang ditetapkan bukan hanya sesuai dengan target yang ditetapkan, namun bisa melampaui target yang ditetapkan untuk pencapaian kinerja lebih baik untuk mewujudkan sasaran yang ditetapkan.
2. Agar menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan indikator kinerja utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala ditindaklanjuti dengan adanya *reward* dan *punishment* dan atau pemberian insentif/*merit system*.
3. Meningkatkan prestasi kerja sehingga mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari pihak atau lembaga nasional.

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


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