



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

INSPEKTORAT DAERAH

JALAN DEWI SARTIKA NO. 47 TELP (0451) 488152 – 488034

Kode Pos 94114 PALU

Palu, 3 Juli 2023

Nomor	:	700.1.2.1/281/E-AKIP/PROV/VIII/2023	Kepada Yth.
Lampiran	:	1 (satu) berkas	Kepala Biro Organisasi
Hal	:	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas	Sekretariat Daerah
		Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Provinsi	Provinsi Sulawesi Tengah
		Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah	di
		Provinsi Sulawesi Tengah	Palu

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2023, dengan uraian sebagai berikut :

1. Dasar Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2023 dilaksanakan berdasarkan :

- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Surat Tugas Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 094/110/Itda tanggal 3 April 2023.

2. Tujuan Evaluasi

Tujuan valuasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022 adalah :

- Memperoleh Informasi tentang Implementasi SAKIP
- Menilai Tingkat Implementasi SAKIP
- Menilai Tingkat Akuntabilitas Kinerja

- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan Implementasi SAKIP
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022, meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras.
- b. Penilaian pengukuran kinerja yang berjenjang dan berkelanjutan.
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja.
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP.
- e. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

4. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2022 menggunakan metodologi sebagai berikut :

- a. Pengumpulan Data.
- b. Wawancara
- c. Konfirmasi

5. Kriteria dan Predikat Penilaian

Adapun Predikat Nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai berikut :

No	Predikat	Nilai Angka	Interprestasi Predikat
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 - 90	Memuaskan
3	BB	>70 - 80	Sangat Baik
4	B	>60 - 70	Baik
5	CC	>50 - 60	Cukup
6	C	>30 - 50	Kurang
7	D	0 - 30	Sangat Kurang

6. Uraian Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah memperoleh Skor 83,15 dari nilai maksimum 100 atau predikat A (Memuaskan).

Adapun hasil penilaian untuk masing-masing komponen dan sub komponen akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja Unit	
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	24,6	82.00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	6,00	100.00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	8,1	90.00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	10.50	70.00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	26,1	87.00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	6	100.00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	8,1	90.00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	12.00	80.00%
3	PELAPORAN KINERJA	15.00	12.45	83.00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	2.1	70.00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	3,6	80.00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	6.75	90.00%

4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	20	80.00%
4.a	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	5.00	100.00%
4.b	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	7.5	100.00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	7.5	60.00%
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA			83,15	

Berdasarkan presentase capaian sebagaimana tertuang pada tabel diatas, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain :

1) Perencanaan Kinerja

a) Ketersediaan Dokumen Perencanaan Kinerja

Dokumen Perencanaan kinerja telah disusun dan diformalkan halaman pada Renstra sudah sesuai penempatan sub bagiannya.

b) Kualitas Perencanaan Kinerja

- Dokumen Perencanaan kinerja telah disusun dan diformalkan dan dipublikasikan tepat waktu
- Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai seluruh isu strategi tertuang dalam Renstra kualitas Rumusan tujuan/sasaran telah jelas menggambarkan kondisi yang akan di capai, tujuan, sasara/sasaran tertuang dalam Renstra, Perjanjian Kerja.
- Ukuran keberhasilan indikator kinerja yang teruang dalam renstra dan Perjanjian Kinerja telah memenuhi kriteria yang SMART,
- Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai setiap level jabatan (Cascading) pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja dan telah dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja

c) Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja telah sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan ditandai dengan telah dibuatnya rencana aksi.

2) Pengukuran Kinerja

- a) Pengukuran Kinerja yang menjadi dasar dalam penyesuaian pengambilan keputusan pimpinan yang terlibat dalam pengambilan keputusan strategi setelah pengukuran kinerja
- b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien meskipun telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Data kinerja yang dikumpulkan relevan untuk mengukur capaian kinerja namun data tersebut tidak dapat diandalkan.
- c) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Dimana pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, masih menggunakan absensi pegawai. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala ditandai dengan adanya dokumen rencana aksi.

3) Pelaporan Kinerja

- a) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

Laporan Kinerja dilakukan 1 tahun sekali dan telah direviu oleh aparat pengawas internal pemerintah (APIP). Laporan Kinerja telah dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.

- b) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.
- c) Perencanaan Kinerja belum dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai melalui program kegiatan dan anggaran yang memenuhi Kriteria namun terdapat perbedaan target kinerja pada rencana kinerja tahunan

akibat adanya perubahan dokumen perjanjian kinerja namun tidak memperbaiki dokumen rencana kinerja sehingga dokumen renja tidak hasilnya berkesinambungan.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

a) Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh Bidang/Sub Bidang/Staf dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan telah dilaksanakan secara Berjenjang berdasarkan pedoman evaluasi kinerja internal.

b) Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar oleh SDM yang memadai secara periodik melalui teknologi informasi.

c) Implementasi SAKIP meningkat karena evaluasi Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Hasil evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program.

7. Rekomendasi

Sehubungan belum memadainya implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana agar :

- Memperbaiki Kembali dokumen Renja Tahun 2022 sesuaikan Target yang tercantum dalam Renstra dan Perjanjian Kinerja Pejabat Eselon II.
- Menyusun Laporan Kinerja per triwulan kemudian direviu oleh Aparat Intern Pemerintah
- Pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan
- Membuat Berita Acara Rapat Internal mengenai Kinerja OPD

8. Penutup

Hasil evaluasi beserta rekomendasi yang diberikan telah dibahas dengan pihak Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Sesuai Berita acara Nomor : 700.1.2.7/ 370.1/Irwil.III.Itda pada tanggal 26 Juni 2023

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan ditindaklanjuti, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**Plh. INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI SULAWESI TENGAH**



Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Gubernur Sulawesi Tengah di Palu.
2. Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi .