



INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT

LAPORAN HASIL EVALUASI

atas

SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAHAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI BARAT TAHUN ANGGARAN 2023

NOMOR : 700.1.2.1/ VIII/Itprov
TANGGAL : 31 Agustus 2023





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jl. H. Abd. Malik Pattana Endeng Rangas - Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat
e-mail : inspektoratprovinsisulbar@gmail.com Telp. (0426) 2325296-7 Mamuju 91511

Nomor : 700.1.2.1/ /VIII/Itprov Mamuju, 31 Agustus 2023
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi (LHE)**
Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan pada Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Yth : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Sulawesi Barat

Di_
Mamuju

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Menilai Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi;
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2022, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d. 100 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat memperoleh nilai sebesar **79,50** dengan peringkat **BB** kategori **Sangat Baik**, interpretasi peringkat tersebut adalah terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 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, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 / coordinator.
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai Perolehan
1	Perencanaan Kinerja	30	27,00
2	Pengukuran Kinerja	30	22,00
3	Pelaporan Kinerja	15	11,75
4	Evaluasi Internal	25	18,75
	Jumlah	100	79,50

Uraian hasil evaluasi perkomponen Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja (30%)

Nilai komponen Perencanaan Kinerja mencapai **27,00** dari bobot maksimal 30. Penilaian atas Perencanaan Kinerja meliputi Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia mencapai **6,00** (Bobot 6,00), 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*) mencapai **8,00** (Bobot 9,00) dan Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan mencapai **13,00** (Bobot 15,00). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

- Belum seluruhnya target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK).
- Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria *achievable* (dapat dicapai), menantang, dan realistis.
- Rencana aksi kinerja telah berjalan walaupun belum dinamis karena capaian kinerja tidak selalu dipantau secara berkala.

b. Pengukuran Kinerja (35%)

Nilai komponen Pengukuran Kinerja mencapai **22,00** dari bobot maksimal 30. Penilaian atas Pengukuran Kinerja meliputi Pemenuhan Pengukuran Kinerja telah dilakukan mencapai **3,00** (Bobot 6,00), Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan mencapai **5,00** (Bobot 9,00) dan Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien mencapai **14,00** (Bobot 15,00). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

- Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD
- Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang.
- Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan,
- Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.

c. Pelaporan Kinerja (15%)

Nilai komponen Pelaporan Kinerja mencapai **11,75** dari bobot maksimal 15,00. Penilaian atas Pelaporan Kinerja meliputi Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja mencapai **2,00** (Bobot 3,00), Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya mencapai **4,00** (Bobot 4,50), dan Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya mencapai **5,75** (Bobot 7,50). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut:

Kelemahan :

- Belum dilakukan reuiu internal LKJIP unit kerja.
- Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

- Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja.
- Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.

d. Evaluasi Internal (25%)

Nilai komponen Evaluasi Internal mencapai **18,75** dari bobot maksimal 25,00. Penilaian atas Evaluasi Internal meliputi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan mencapai **5,00** (Bobot 5,00), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai mencapai **7,50** (Bobot 7,50) dan Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja mencapai **6,25** (Bobot 12,50). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

- Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya
- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti
- Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja.
- Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan.

Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang telah ditindaklanjuti :

Dari Laporan Hasil Monitoring Tindak Lanjut hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tingkat OPD Sulawesi Barat Tahun 2022 yang dikeluarkan oleh Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, terdapat rekomendasi evaluasi tahun lalu telah ditindaklanjuti oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, namun masih ada beberapa yang butuh untuk disempurnakan terkait target-target yang disampaikan dalam laporan tindak lanjut hasil rekomendasi evaluasi SAKIP tahun 2022.

(sumber data : Laporan Hasil Monitoring Tindak Lanjut Hasil E-SAKIP tingkat OPD Lingkup Pemprov Sulbar Tahun 2022 oleh Inspektorat Provinsi Sulbar)

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :
 - a. Memanfaatkan laman web <https://bpsdm.sulbarprov.go.id>. Untuk senantiasa mempublikasikan dokumen perencanaan.
 - b. Menghimbau pegawai menyatakan komitmen mendukung capaian kinerja dalam bentuk tertulis.
 - c. Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang.
 - d. Memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
 - e. Melakukan reuiu secara berkala terhadap dokumen LKJIP.
 - f. Melakukan tindak lanjut secara keseluruhan terhadap rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya.

Kami menghargai upaya Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

INSPEKTUR

Drs.H.M.NATSIR, MM

Pangkat : Pembina Utama Madya

NIP :19661231 198603 1 116

Tembusan : disampaikan kepada Yth.:

1. Pj. Gubernur Sulawesi Barat (sebagai laporan) di Mamuju;
2. Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
3. *Arsip.*