



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 : Mamuju, 31 Agustus 2023
Lampiran : -
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas
Kinerja Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

**Yth: Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah
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 Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengantujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Menilai Akuntabilitas Kinerja Biro Hukum Sekretariat Daerah 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 Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat memperoleh nilai sebesar **72,65** 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 Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai Perolehan
1	Perencanaan Kinerja	30	23,05
2	Pengukuran Kinerja	30	17,60
3	Pelaporan Kinerja	15	9,25
4	Evaluasi Internal	25	22,75
	Jumlah	100	72,65

Uraian hasil evaluasi perkomponen Akuntabilitas Kinerja Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja (30%)

Nilai komponen Perencanaan Kinerja mencapai **23,05** dari bobot maksimal 30. Penilaian atas Perencanaan Kinerja meliputi Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia mencapai **4,80** (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 **6,75** (Bobot 9,00) dan Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan mencapai **11,50** (Bobot 15,00). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

- Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKjIP).
- Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis.
- Rencana aksi kinerja telah berjalan Masih belum dinamis karena pemantauan capaian kinerja masih tidak dilakukan secara berkala.
- Perbaikan / penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4).

b. Pengukuran Kinerja (30%)

Nilai komponen Pengukuran Kinerja mencapai **17,60** dari bobot maksimal 30. Penilaian atas Pengukuran Kinerja meliputi Pengukuran Kinerja telah dilakukan mencapai **5,25** (Bobot 6,00), Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara

berjenjang dan berkelanjutan mencapai **8,00** (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 **4,35** (Bobot 15,00). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

- Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku.
- Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja.
- Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD.
- 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.
- Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala.
- Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang.
- Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional.
- 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 **9,25** dari bobot maksimal 15,00. Penilaian atas Pelaporan Kinerja meliputi Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja mencapai **3,00** (Bobot 3,00), Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya mencapai **3,50** (Bobot 4,50), dan Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya mencapai **2,75** (Bobot 7,50). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut:

Kelemahan :

- Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala.
- Belum dilakukan reviu internal LKJIP unit kerja.
- Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja hanya tahun 2022.
- Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan dalam upaya nyata dan/atau hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja.
- Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja.
- Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja.
- Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja.
- Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja.

- Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja.
- Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.

d. Evaluasi Internal (25%)

Nilai komponen Evaluasi Internal mencapai **22,75** 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 **10,25** (Bobot 12,50). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindak lanjut.
- Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja.
- 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.
- 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 belum ditindaklanjuti :

Dari Laporan Hasil Monitoring TindakLanjut hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tingkat OPD Sulawesi Barat Tahun 2022 yang dikeluarkan oleh Inpektorat Provinsi Sulawesi Barat, terdapat rekomendasi evaluasi tahun lalu yang belum ditindak lanjuti oleh Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat agar ditindak lanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

(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 Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :
 - a. Mereviu kembali dokumen penjenjangan kinerja yang telah disusun dengan mengacu pada Permenpan RB No. 89 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
 - b. Memperhatikan pemanfaatan perencanaan Kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan melalui hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
 - c. Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang dan berkelanjutan.
 - d. Membuat/menetapkan pemberian Reward dan Punishment.
 - e. Melakukan penyusunan laporan kinerja secara berkala dan direviu secara berjenjang.
 - f. Mengupayakan perbaikan penyempurnaan data dalam menyusun laporan kinerja dengan menyajikan informasi kepedulian pegawai, analisis yang komprehensif berkaitan dengan factor keberhasilan dan penghambat, efisiensi penggunaan sumber daya.
 - g. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan menyajikan efisiensi penggunaan anggaran terhadap pencapaian kinerja.

- h. Melakukan tindak lanjut secara keseluruhan terhadap rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya.

Kami menghargai upaya Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Biro Hukum Sekretariat Daerah 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.*

