



**INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT
HASIL EVALUASI**



1
**BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2019**



**NOMOR : 14.31/INSP-LAKIP/V-2020
TANGGAL : 4 MEI 2020**

DAFTAR ISI

Halaman

I : Pendahuluan

A. Dasar Hukum Evaluasi	1
B. Jangka Waktu Evaluasi	1
C. Tahun yang Dievaluasi	1
D. Susunan Tim Evaluasi	1
E. Metodologi Evaluasi.....	2
F. Tujuan Evaluasi	2
G. Aspek yang Dinilai dalam Evaluasi	2
H. Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	2
I. Keterbatasan dalam Evaluasi	3

II : Hasil Evaluasi

A. Perencanaan Kinerja	3
B. Pengukuran Kinerja	4
C. Pelaporan Kinerja	5
D. Evaluasi Kinerja	5
E. Pencapaian Sasaran/kinerja organisasi	6

III : Rekomendasi

A. Perencanaan Kinerja	6
B. Pengukuran Kinerja	6
C. Pelaporan Kinerja	7
D. Evaluasi Kinerja	7
E. Pencapaian Sasaran/kinerja organisasi	7



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

INSPEKTORAT

Jln. Nipah No. 51 telp (0751) 31961 – 39263 Fax (0751) 31841
e-mail : inspektorat@sumbarprov.go.id

HASIL EVALUASI ATAS SISTIM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PADA : **PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT**
SATUAN/UNIT KERJA : **BIRO PEREKONOMIAN**
TAHUN : **2020**

I. PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tanggal 21 April 2014 tentang Sistim 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 **Revisi** atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistim Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Daerah Sumatera Barat No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
6. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 65 Tahun 2012 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
7. Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 700-94-2020, tanggal 27 Januari 2020 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2020.
8. Surat Tugas Gubernur Sumatera Barat Nomor 700/ 0089/ Insp-SAU/2020 tanggal 4 Februari 2020.

B. JANGKA WAKTU EVALUASI

Dari tanggal 5 Februari s.d 20 Februari 2020.

C. PERIODE LAKIP YANG DIEVALUASI

Tahun 2019

D. SUSUNAN TIM EVALUASI :

- | | | |
|-------------------|---|------------------------|
| 1. Mardi | : | Penanggungjawab |
| 2. Mira Susanti | : | Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Leni Supranita | : | Pengendali Teknis |

4. Serfika Mirtasari : Ketua Tim
 5. Ady Sofyan : Anggota

E. METODOLOGI EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan Reviu terhadap penerapan manajemen kinerja pada Biro Perekonomian Sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat, melalui penerapan dokumen – dokumen RPJMD, Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dan LAKIP.

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 : I. Evaluasi terhadap Perencanaan Strategis (10%) meliputi Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), Implementasi Renstra (3%)
 II. Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja Tahunan (20%) terdiri dari Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%), Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)
 (Bobot 30%)
- b. Pengukuran Kinerja : I. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pengukuran (5%)
 II. Evaluasi terhadap Kualitas Pengukuran (12.5%)
 III. Evaluasi terhadap Implementasi Pengukuran (7.50%)
 (Bobot 25%)
- c. Pelaporan Kinerja : I. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pelaporan (3%)
 II. Evaluasi terhadap Penyajian Informasi Kinerja (7,5%)
 III. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%)
 (Bobot 15%)
- d. Evaluasi Internal : I. Evaluasi terhadap Pemenuhan Evaluasi (2%)
 II. Evaluasi terhadap Kualitas Evaluasi (5%)
 III. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Evaluasi (3%)
 (Bobot 10%)
- e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi : I. Evaluasi terhadap Kinerja yang dilaporkan (*outcome*) (15%)
 II. Kinerja lainnya (5%)
 (Bobot 20%)

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 metode evaluasi yang digunakan, untuk meyakinkan dokumen yang diperoleh sudah memadai dan data yang disajikan sudah berdasarkan pengukuran yang andal.

II. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2019 Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 69,22 % dengan kategori **B** dengan pengertian Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

Berikut Rincian hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2019 pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat:

A. Perencanaan Kinerja dengan Nilai 25,19%

1. Biro Perekonomian telah menyusun Renstra sudah bisa dibuka pada situs resmi PPID, e SAKIP dan telah dipublikasikan dengan mengupload pada website (biroperekonomian sumbarprov.go.id).
2. Renstra yang disusun telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator tujuan, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah, dan target keberhasilannya namun perlu penyempurnaan/perbaikan.
3. Renstra telah memuat sasaran yang dilengkapi dengan indikator untuk mengukur keberhasilan sasaran yang telah ditetapkan selama 5 (lima) tahun.

4. Renstra telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dijadikan acuan dalam menyusun program kegiatan penunjang untuk mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
5. Indikator kinerja sasaran strategis 4 pada IKU belum selaras dengan indikator kinerja sasaran strategis 4 pada Renstra dan PK.
6. Renstra yang ditetapkan telah mengacu pada RPJMD dan telah memuat hal yang harus ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
7. Perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan ditetapkan dalam perjanjian kinerja yang ditandatangani oleh pihak yang berkepentingan, sudah bisa dibuka pada situs resmi PPID, e SAKIP dan telah dipublikasikan dengan mengupload pada website (biroperekonomian sumbarprov.go.id).
8. Sasaran perencanaan kinerja sudah berorientasi hasil dapat diukur mencakup kondisi yang ingin diwujudkan yang merupakan output penting terkait isu strategis organisasi karena target yang ditetapkan berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis untuk mewujudkan sasaran yang ditetapkan, namun penetapan persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program/kegiatan sebagai indikator kinerja sasaran tidak tepat dan belum dapat dikatakan berorientasi hasil.
9. Kegiatan yang dilaksanakan sebagian sudah menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran namun belum cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan.
10. Monitoring terhadap rencana aksi dilakukan secara berkala dengan membuat laporan capaian rencana aksi setiap triwulan.
11. Biro Perekonomian telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja, dan pemantauannya telah dilakukan secara berkala namun hasil pemantauan kinerja belum maksimal diterapkan dalam pemberian *Reward dan Punishment* terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja, serta Rencana aksi cukup digunakan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.
12. Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat Eselon III dan IV serta Staf, namun belum seluruhnya memiliki hubungan kausalitas agar terwujudnya perjanjian kinerja eselon II.

B. Pengukuran Kinerja dengan Nilai 14,44%

1. Biro Perekonomian telah memiliki IKU sebagai ukuran kinerja secara formal, namun masih ada indikator sasarnya yang belum selaras dengan Renstra dan PK.
2. IKU tersebut telah dipublikasikan dengan mengupload pada website (biroperekonomian sumbarprov.go.id). Sudah bisa dibuka pada situs resmi PPID, e SAKIP.
3. Target kinerja eselon III dan IV serta Staf sudah dimonitor pencapaiannya melalui laporan monitoring pencapaian target kinerja eselon III dan IV serta Staf, dan juga menjadi dasar pemberian *reward and punishment* terkait dengan capaian kinerja namun belum optimal.
4. Pengumpulan data kinerja sudah dibuat mekanismenya melalui SOP pengumpulan data kinerja atau prosedur yang disahkan namun belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi tetapi masih secara manual.

5. IKU sudah direviu secara berkala dan ukuran kinerja dalam Cascading sudah sampai ke sasaran kinerja eselon III dan IV namun belum sampai ke Staf.
6. Diperlukan penetapan dan penilaian atas IKU individu yang menunjang IKU unit kerja untuk lebih memudahkan dalam menelusuri data kinerja yang dapat diverifikasi.
7. IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen penyusunan perencanaan dan penganggaran namun belum seluruh kegiatan yang dilaksanakan relevan dengan indikator kinerja, sehingga pengukuran indikator kinerja tidak berdampak signifikan bagi organisasi.
8. Monitoring target kinerja eselon III, IV dan Staf belum dilakukan secara berkala/tidak terjadwal dengan tidak ditemui pelaporan atas monitoring yang dilakukan terhadap perbaikan yang diperlukan.
9. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan pada tingkat manajerial belum maksimal pada eselon III, IV dan Staf.
10. Pengukuran kinerja berdasarkan rencana aksi dan belum maksimal dapat dikaitkan dengan pemberian *reward* dan *punishment* sesuai dengan strategi organisasi.
11. Reviu indikator kinerja belum memperlihatkan perbaikan yang signifikan karena belum sepenuhnya menunjang indikator kinerja atasan.

C. Pelaporan Kinerja dengan Nilai 10,42%

1. Laporan kinerja telah disusun dan disampaikan tepat waktu dan sudah dipublikasikan agar publik dapat mengakses dan mengetahuinya.
2. Pelaporan hanya membandingkan data kinerja antara target dan realisasi dan menggambarkan efisiensi yang telah dilakukan termasuk realisasi keuangan untuk mencapai sasaran.
3. Evaluasi dan analisis capaian kinerja belum seluruhnya didukung oleh data yang andal dan dapat ditelusuri.
4. Informasi kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja belum digunakan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja dan belum sepenuhnya dijadikan acuan peningkatan serta penilaian kinerja.

D. Evaluasi Internal dengan Nilai 6,35%

1. Sudah terdapat SOP/pedoman evaluasi kinerja internal sebagai pengukuran evaluasi akuntabilitas kinerja yang disertai dengan rencana aksi yang penilaiannya dilakukan hanya tahunan untuk menilai tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja dan evaluasi program sudah dilaksanakan dengan mempedomani pedoman/juklak yang telah ditetapkan, namun evaluasi belum dilakukan oleh yang berkompeten dengan tidak terlihatnya dokumentasi atas pelaksanaan evaluasi dan langkah perbaikan yang diperlukan.
3. Biro Perekonomian sudah melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, namun perlu dilakukan pemantauan berdasarkan mekanisme pemantauan yang standar atau memadai dengan melakukan identifikasi/pencatatan, mengadministrasikan kemajuan kinerja, menjawab dan menyimpulkan posisi kemajuan pencapaian kinerja, menganalisa kondisi sebelum dan sesudah dilakukan evaluasi dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk

mengatasi hambatan pencapaian kinerja serta melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.

4. Pemantauan terhadap rencana aksi belum dijadikan pedoman perbaikan yang harus dilakukan untuk capaian kinerja karena tidak terdokumentasinya pelaksanaan rencana aksi.

E. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi dengan Nilai 12,81%

1. Target kinerja yang ditetapkan belum seluruhnya dapat tercapai dan tidak mengalami perubahan yang signifikan dari tahun sebelumnya.
2. Informasi kinerja yang dicapai belum seluruhnya berdasarkan perhitungan yang valid dan sumber data yang dapat diverifikasi.
3. Sudah ada inovasi dalam rangka pencapaian kinerja yang dilakukan pada tahun 2019.
4. Biro Perekonomian memperoleh Penghargaan TPAKD terbaik Nasional dari Presiden kategori Pengembangan Kawasan Inklusi Keuangan Daerah tahun 2019

III. REKOMENDASI

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

A. Perencanaan Kinerja

1. Agar tercapainya target kinerja setelah perjanjian kinerja ditetapkan perlu dibuat rencana aksi yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang ditetapkan secara periodik pengukurannya hingga akhir tahun anggaran untuk mencapai kinerja sebagai arah dalam pengorganisasian kegiatan diakhir tahun yang didokumentasikan dengan baik.
2. Agar indikator tujuan Renstra dilengkapi dengan target tahunan untuk lebih memudahkan dalam pengukuran secara bertahap tidak hanya diakhir target.
3. Perlu koreksi Indikator sasaran penetapan persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program/kegiatan karena belum berorientasi hasil dan relevan terhadap sasaran untuk meningkatnya tata kelola organisasi.

B. Pengukuran Kinerja

1. Pengukuran kinerja terhadap eselon III dan IV serta Staf harus menunjang kinerja utama dengan mempedomani SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date dan regular serta terdokumentasi dengan tertib.
2. Menetapkan IKU individu untuk mendukung pencapaian IKU unit kerja.
3. Administrasi untuk pengukuran kinerja sesuai rencana aksi harus terdokumentasi dengan tertib sehingga mudah ditelusuri apabila terjadi kesalahan data, kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid, kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan, harus memiliki penanggungjawab yang jelas, ketepatan penyampaiannya.
4. Perlu koreksi Indikator sasaran penetapan persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program/kegiatan karena belum berorientasi hasil dan relevan terhadap sasaran untuk meningkatnya tata kelola organisasi.
5. Indikator kinerja utama dijadikan dasar penilaian kinerja yang seharusnya mempengaruhi pemberian reward dan punishment.

C. Pelaporan Kinerja

1. Menyempurnakan penyusunan format dan penyajian informasi Laporan Kinerja sehingga dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja SKPD dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
2. Laporan Kinerja juga harus memuat informasi keuangan terkait kinerja, tidak hanya berupa realisasi APBD, tapi terkait langsung dengan kinerja yang diperjanjikan. Hambatan dan kendala juga harus disajikan disertai efisiensi sumber daya, sehingga menjadi acuan dalam perencanaan tahun berikutnya dan dasar dalam menetapkan target kinerja.
3. Agar Informasi dalam LKj dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja sehingga dapat diketahui apakah Eselon II, III dan IV serta Staf berkinerja baik maupun buruk.
4. Agar laporan kinerja menyajikan data yang andal, dapat ditelusuri, terdokumentasi dan dapat diverifikasi untuk menentukan capaian target kinerja yang ditetapkan pada Renstra.
5. Informasi kinerja hendaknya dimanfaatkan dalam penilaian dan perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan capaian kinerja ditahun selanjutnya.

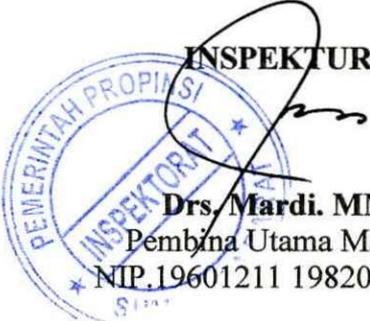
D. Evaluasi Internal

1. Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui untuk pencapaian target yang telah ditetapkan sesuai rencana aksi yang disusun yang terdokumentasi dengan tertib.
2. Supervisi yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja harus didokumentasikan dan dilakukan secara regular dan bertahap.
3. Melakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.

E. Capaian Kinerja

1. Agar tercapainya kinerja lebih baik diperlukan perbaikan atau koreksi terhadap target kinerja dengan tahun sebelumnya yang disesuaikan dengan isu-isu strategis dan kondisi yang menghambat pencapaian target kinerja.
2. Penghitungan capaian kinerja harus diperoleh dari data yang valid dengan sumber data yang dapat ditelusuri sumber datanya untuk diverifikasi.

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

INSPEKTUR

Drs. Mardi. MM
Pembina Utama Madya
NIP.19601211 198203 1007