



**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP
TAHUN 2023**

**ATAS IMPLEMENTASI SAKIP PADA BADAN
PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH
TAHUN 2022**

NOMOR : 008/INSP-LHE/III/2023

TANGGAL : 30 MARET 2023



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

INSPEKTORAT DAERAH

JALAN PANGERAN DIPONEGORO NO. 745 TELP. (0768)22909-FAX. (0768) 22140
TEMBILAHAN 29212

Tembilahan, 30 Maret 2023

Nomor : 700/Insp-Set/2023/248
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP
Tahun 2023

Kepada Yth.
Kepala Badan Perencanaan
dan Pembangunan Daerah
Kabupaten Indragiri Hilir.
di -
Tembilahan.

SURAT PENGANTAR

NO	Jenis Surat Yang di Kirim	Jumlah	Keterangan
1	Pernyataan SAKIP telah di Evaluasi	1 Rangkap (Gabung)	
2	Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023		

INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR,

BUDI N. PAMUNGKAS, S.STP,M.Si
Pembina Utama Muda
Nip. 19780418 199701 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

INSPEKTORAT DAERAH

JALAN PANGERAN DIPONEGORO NO. 745 TELP. (0768)22909-FAX. (0768) 22140
TEMBILAHAN 29212

PERNYATAAN EVALUASI

Bahwa kami telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2023. Informasi yang termuat dalam dokumen SAKIP yang di evaluasi menjadi tanggungjawab Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Evaluasi bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa implementasi SAKIP yang telah dilakukan oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir telah memadai, kemudian dapat diberikan saran atau rekomendasi guna meningkatkan AKIP.


INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR,
BUDI N. PAMUNGKAS, S.STP,M.Si
Pembina Utama Muda
Nip. 19780418 199701 1 001



**LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP
PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR TAHUN 2023**

A. Dasar Hukum Evaluasi.

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai berikut :

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80.
2. 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. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569.
4. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor: 900/Insp-Set/Keu/063 tanggal 13 Maret 2023, melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Latar Belakang.

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, maka perlu dilakukan evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi.

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP.
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

E. Metodologi Evaluasi.

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

F. Teknik Evaluasi.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

1. Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) secara mandiri. Cheklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana.

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.

3. Observasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada OPD.

G. Gambaran Umum Evaluatan.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, dengan turunannya Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor Nomor 67 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir adalah Lembaga Teknis dibidang urusan pemerintahan bidang perencanaan serta bidang penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan daerah, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah melaksanakan tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan tugas membantu Bupati melaksanakan penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan serta bidang penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan daerah.

2. Fungsi.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir menyelenggarakan fungsi;

- a. Penyusunan dan perumusan kebijakan Kesekretariatan, Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Bidang Infrastruktur dan Lingkungan Hidup, dan Bidang Penelitian dan Pengembangan.

- b. Pelaksanaan kebijakan Kesekretariatan, Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Bidang Infrastruktur dan Lingkungan Hidup, dan Bidang Penelitian dan Pengembangan.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Kesekretariatan, Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Bidang Infrastruktur dan Lingkungan Hidup, dan Bidang Penelitian dan Pengembangan.
- d. Pelaksanaan administrasi pada Kesekretariatan, Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Bidang Infrastruktur dan Lingkungan Hidup, dan Bidang Penelitian dan Pengembangan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Visi Misi Terkait RPJMD.

Visi dan Misi Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah mengikuti Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir yaitu;

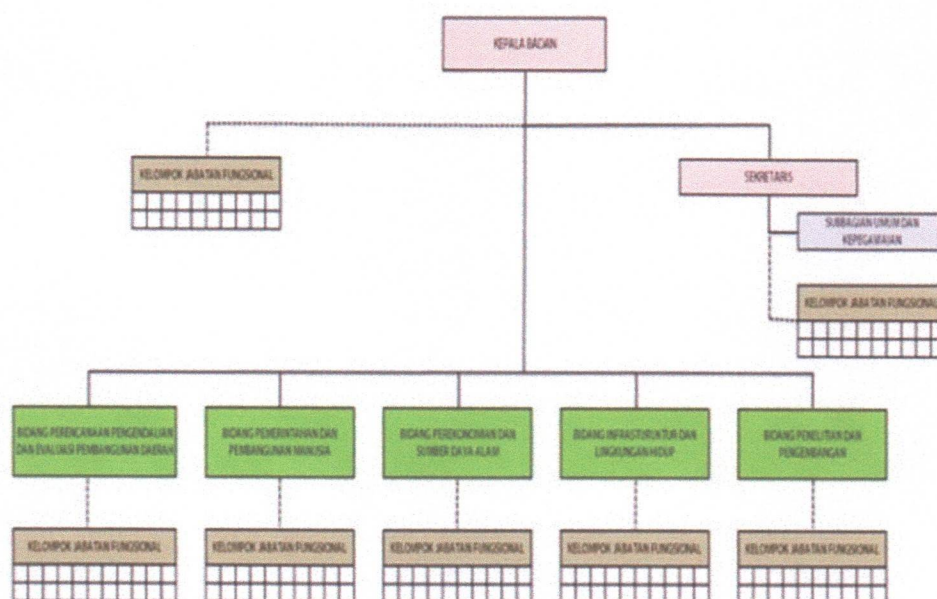
a. Visi;

Kejayaan Inhil yang semakin maju, bermarwah dan bermartabat.

b. Misi;

Memantapkan tata kelola pemerintahan yang makin responsif, partisipatif, inovatif, efektif dan berketataan hukum (misi ke-1).

4. Struktur Organisasi.



H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya.

Tindak Lanjut Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah atas rekomendasi Evaluator atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya (2022) sebagai berikut :

NO	REKOMENDASI	TINDAKLANJUT
1.	Melakukan monitoring dan reviu berkala atas Renstra dan PK yang telah disusun sesuai dengan PK saat perencanaan kinerja, yang dituangkan dalam dokumen hasil monitoring dan/ dokumen hasil reviu atas Renstra dan PK sebagai bahan evaluasi dan perbaikan kinerja di periode mendatang.	Telah di tindaklanjuti
2	Menjadikan Rencana Aksi sebagai dokumen penting dalam tahap perencanaan yang berfungsi sebagai alat monitoring secara periodik, seyogyanya ada dokumen realisasi Rencana Aksi yang telah disusun.	Telah ditindaklanjuti
3	Melakukan pemantauan atas Rencana aksi dan hasil evaluasi Rencana Aksi ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata yang mencantumkan target dari sub kegiatan/komponen secara rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.	Belum ditindaklanjuti
4	Memberikan informasi yang memadai tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya pada Laporan Kinerja.	Belum ditindaklanjuti

I. Gambaran Hasil Evaluasi

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah tahun 2023 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2022 memperoleh nilai 62,60 kategori Baik dengan Predikat "B". Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2(30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4.20	7.20	9.00	20.40
Pengukuran Kinerja	30	3.00	5.40	7.50	15.90
Pelaporan Kinerja	15	2.40	3.15	5.25	10.80
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	4.00	5.25	6.25	15.50
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	13.60	21.00	28.00	62.60

J. Hasil Evaluasi.

I. Perencanaan Kinerja.

a. Kondisi Pemenuhan Dokumen Perencanaan Kinerja.

1. Telah tersedia pedoman teknis perencanaan kinerja ; yaitu Surat Edaran Bupati Indragiri Hilir Nomor 050/BAPPEDA-REN/022 Tanggal 06 Januari 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-PD) Tahun 2023.
2. Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka panjang ; yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 26 Tahun 2008.
3. Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka menengah ; yaitu Renstra dan IKU PD.
4. Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek ; yaitu Renja, Perjanjian Kinerja (PK) eselon dan SKP Individu Tahun 2022
5. Belum sepenuhnya terdapat dokumen perencanaan aktifitas yang mendukung kinerja ; yaitu Rencana Aksi tahun 2022 ada, tetapi Perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja tahun berjalan yaitu Rencana Aksi triwulan 1,2,3, dan 4 tahun 2022 belum terpenuhi.
6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja ; yaitu DPA dan RKA Tahun 2022.

b. Kondisi Kualitas Perencanaan Kinerja.

1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan; yaitu Perubahan Rencana Strategis Renstra No : 19 tahun 2022 tanggal 7 April 2022 dan Perubahan Rencana Kerja tahun 2022 tanggal Agustus 2021.
2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; melalui Website <http://bappeda.inhilkab.go.id/>
3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai ; yaitu arah kebijakan pada BAB V Renstra dapat menjawab dan selaras dengan permasalahan dan isu strategis pada BAB III Renstra.
4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai yaitu ; Rumusan Tujuan/Sasaran pada BAB IV Renstra, telah selaras dengan strategi dan arah kebijakan pada BAB V Renstra.
5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART yaitu ; (*Specific*/Tidak berdwimakna; *Measureable*/Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya; *Achievable*/Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable); *Relevance*/ Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur; *Timebound*/Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu.
6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable- tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) ; yaitu IKU selaras dengan Tujuan dan Sasaran, konsisten disetiap dokumen Renstra dan Renja serta tidak di ganti dalam 5 tahun Renstra.

7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja (Target kinerja dalam dokumen Renstra dan Renja) dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
10. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja ; yaitu PK Eselon/bidang).
11. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja ; yaitu Sasaran Kinerja Pegawai/SKP.

c. Kondisi Pemanfaatan Perencanaan Kinerja.

1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai ; yaitu RKA dan DPA Telah memuat indikator kinerja yang ingin dicapai.
2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai ; yaitu Target kinerja dalam PK telah di jabarkan menjadi target periodik.
3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*, dikarenakan belum ada hasil *monitoring dan evaluasi internal*.
4. Rencana aksi kinerja tidak berjalan dinamis ; karena Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja yang seharusnya dilakukan secara berkala tidak dilaksanakan, sehingga tidak ada rencana aksi yang seharusnya disusun pada tiap triwulan untuk mencapai target kinerja pada triwulan berikutnya.
5. Tidak diketahui apakah ada perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya ; karena Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja yang seharusnya dilakukan secara berkala tidak dilaksanakan, Hasil Monitoring dan evaluasi Internal capaian kinerja atas rencana aksi per triwulan tidak ada, sehingga tidak diketahui apakah ada upaya perbaikan atas kinerja triwulan sebelumnya.
6. Tidak diketahui apakah perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik ; karena Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja yang seharusnya dilakukan secara berkala tidak dilaksanakan, sehingga Hasil Monitoring dan evaluasi Internal capaian kinerja tidak dapat dianalisa apakah menunjukkan hasil yang lebih baik dari triwulan sebelumnya
7. Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan ; karena bidang/bagian belum melaksanakan Monitoring dan evaluasi internal atas capaian kinerja yang menghasilkan laporan Monitoring dan evaluasi

internal atas capaian kinerja dan menyusun Rencana aksi setiap triwulan pada tahun berjalan.

8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan ; karena telah merencanakan, mengukur/menghitung dan menginput capaian kinerja melalui aplikasi e-kinerja secara berkala/setiap bulan.

II. Pengukuran Kinerja.

a. Kondisi Pemenuhan Dokumen Pengukuran Kinerja

1. Tidak Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yang disahkan oleh Pimpinan yaitu Keputusan Nomor 50/BAPPEDA-Set/III/2022. 7 Maret 2022.
3. Tidak Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan (SOP).

b. Kondisi Kualitas Pengukuran Kinerja.

1. Tidak ada bukti Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Hal ini dinilai dari tidak adanya dokumen pelaksanaan Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja dan tidak adanya Laporan Hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja serta Rencana Aksi yang ditandatangani oleh Pimpinan.
2. Belum sepenuhnya Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
3. Belum sepenuhnya Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan karena hanya ada data realisasi fisik dan keuangan bulanan sedangkan Data kinerja tidak ada.
4. Pengukuran kinerja tidak dilakukan secara berkala, dibuktikan dengan tidak adanya dokumen pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja terutama dokumen Laporan Hasil Monitoring dan Rencana Aksi.
5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang melalui aplikasi <https://ekinerja.dev.inhilkab.go.id/>
6. Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
7. Pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Kondisi Pemanfaatan Pengukuran Kinerja.

1. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; karena belum di buat peraturan, yang menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai variabel indikator pemberian/ pengurangan tunjangan kinerja/ penghasilan.
2. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional karena belum di buat peraturan,

yang menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai variabel indikator dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.

3. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi yaitu ; belum ada evaluasi SOTK atas dasar hasil pengukuran kinerja.
4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja ; yaitu telah dilakukan reviu atas Renstra.
5. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja ; yaitu Belum ada kebijakan tertulis yang diputuskan atas dasar hasil pengukuran kinerja.
6. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja ; yaitu Belum ada rencana aksi sebagai penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja pada tahun berjalan.
7. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja ; yaitu Adanya perubahan anggaran pada RKA tahun berjalan.
8. Tidak ada hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang antaranya melakukan analisa/memuat perhitungan efisiensi anggaran atas capaian kinerja; yaitu ; Belum ada rencana aksi sebagai penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja pada tahun berjalan.
9. Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja ; di buktikan dengan Belum ada hasil pengukuran kinerja berupa hasil monitoring capaian kinerja dan rencana aksi pada setiap unit/bidang di OPD
10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; karena Pegawai telah merencanakan, mengukur/menghitung dan memperbaiki target kinerja berikutnya, serta menginput capaian kinerja melalui aplikasi e-kinerja secara berkala/setiap bulan.

III. Pelaporan Kinerja.

a. Kondisi Pemenuhan Dokumen Pelaporan Kinerja.

1. Dokumen Laporan Kinerja yaitu LKJIP tahun 2022 telah disusun.
2. Dokumen Laporan Kinerja Pemda telah disusun secara berkala per triwulan.
3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan yaitu ditandatangani pimpinan.
4. Dokumen Laporan Kinerja Pemda telah direviu oleh APIP.
5. Dokumen Laporan Kinerja OPD telah dipublikasikan yaitu melalui Website; <https://bkpsdm.inhilkab.go.id/>
6. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu ; yaitu bulan Februari 2023.

b. Kondisi Kualitas Pelaporan Kinerja.

1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar ; yaitu pedoman penyusunan LKjIP (permendagri 53/2014)

2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja; yaitu LKjIP pada BAB III telah memuat target, realisasi dan capaian kinerja.
3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan ; yaitu LKjIP pada BAB III telah memuat perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah yaitu LKjIP BAB III memuat perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam periode Renstra.
5. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP pada BAB III) telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) ; yaitu Dokumen LKjIP pada BAB III Menginformasikan raihan ajang IGA Award tahun 2022, sebagai kabupaten terinovatif.
7. Belum sepenuhnya Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB III) telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
8. Belum sepenuhnya Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB III) menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
9. Belum sepenuhnya Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB III) menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

c. Kondisi Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

1. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab) ; yaitu belum ada pernyataan pertanggungjawaban pimpinan atas muatan materi dalam LKjIP pada lampiran.
2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai, yaitu Tidak terdapat bukti dilaksanakannya rapat tentang pembahasan LKJIP.
3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja ; yaitu LKjIP telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dalam Renja tahun berikutnya.
4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja ; yaitu LKjIP telah didigunakan dalam penyesuaian penyusunan anggaran (DPA/RKA) tahun berikutnya.
5. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja ; yaitu Telah di sajikan tingkat capaian kinerja pada Bab III LKjIP, tetapi analisis capaian kinerja belum maksimal.

6. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya ; yaitu LKJIP belum sepenuhnya digunakan penyesuaian perencanaan kinerja dalam Renja tahun berikutnya.
7. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi ; yaitu LKJIP telah mempengaruhi budaya kinerja organisasi ke arah yang lebih baik.

IV. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

a. Kondisi Pemenuhan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Internal.

1. Belum disusun Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Pemda Kabupaten Indragiri Hilir ; sesuai standar, saat ini menggunakan Permenpan-RB Nomor 88 tahun 2021
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir telah dilaksanakan oleh APIP ; yaitu terbitnya LHE Nomor : 014/INSP-LHE/III/2022 tanggal 30 Maret 2022.
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang ; yaitu Penilaian AKIP pada tingkat OPD dilaksanakan Oleh APIP (nilai SAKIP BAPPEDA tahun 2022 = 64, 12), kemudian pada tingkat Pemerintah Daerah (nilai SAKIP tahun 2022 = 63,85) dilakukan oleh Kemenpan-RB.

b. Kondisi Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Internal

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; yaitu sesuai Permenpan-RB Nomor 88 tahun 2021.
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai; yaitu Evaluasi dilakukan oleh evaluator yang telah mendapatkan Pelatihan Kantor Sendiri dengan Narasumber yang telah bersertifikat Diklat SAKIP dan perbandingan satu (1) orang Evaluator melakukan evaluasi SAKIP untuk dua (2) OPD.
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai ; yaitu dengan metodologi kualitatif dan kuantitatif dan Teknik evaluasi ; cheklist dokumen, tanya jawab dan observasi.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah yaitu 31 OPD.
5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Kondisi Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Internal

1. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum seluruhnya ditindaklanjuti.
2. Belum ada peningkatan Implementasi SAKIP karena rekomendasi untuk melaksanakan evaluasi capaian kinerja yang menghasilkan rencana aksi tidak ditindaklanjuti.

3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5. Belum terlihat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

K. Rekomendasi Tindak Lanjut

1. Menyusun Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang antaranya memuat;
 - 1) Tata Cara Pengumpulan Data Kinerja.
 - 2) Tata cara Pengukuran Capaian Kinerja.
 - 3) SOP yang berkaitan dengan Pengumpulan data Kinerja dan Pengukuran Capaian Kinerja.
2. Pengukuran Capaian Kinerja agar dilakukan berjenjang yaitu;
 - 1) Capaian Kinerja Individu, sesuai Sasaran Kinerja Pegawai yang disusun pada e-kinerja. Hasil kerja adalah dokumen capaian kinerja yang di download dari e-kinerja.
 - 2) Capaian Kinerja per Bidang, sesuai dokumen Perjanjian Kinerja yang ditandatangani pejabat eselon III. Hasil kerjanya adalah ;
 - a) Data capaian Kinerja per Bidang, per triwulan yang dirangkum dari hasil kerja Individu sesuai bidang tugasnya.
 - b) Data/ perhitungan efisiensi yang dapat dilakukan atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja perbidang.
 - c) Masalah dan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai kinerja sesuai bidang tugasnya.
 - d) Rencana Aksi Kinerja per bidang per triwulan berikutnya.
 - 3) Capaian Kinerja OPD, sesuai dokumen Perjanjian Kinerja yang di tandatangani Pejabat Eselon II atau Pimpinan OPD. Hasil Kerja adalah;
 - a) Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja OPD Pertriwulan berdasarkan rencana aksi yang telah disusun sebelumnya.
 - b) Dokumen Rencana Aksi Capaian Kinerja OPD pertriwulan berikutnya, yang disusun berdasarkan masalah/hambatan dalam upaya capaian kinerja OPD.
3. Melakukan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja secara berkala dengan menggunakan Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang menghasilkan ;
 - 1) Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan 1, 2,3 dan 4 Tahun 2023 OPD.
 - 2) Rencana Aksi OPD atas evaluasi capaian Kinerja triwulan 1,2,3 dan 4 tahun 2023 yang dirangkum dari Rencana Aksi Perbidang
 - 3) Memformalkan Dokumen hasil monitoring dan evaluasi Capaian Kinerja internal dan Rencana Aksi OPD.

4. Membuat laporan Capaian Kinerja lebih spesifik menggambarkan hasil kinerja tidak hanya berdasarkan serapan anggaran. Format Laporan Kinerja mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah (lampiran).
5. Melakukan revisi atas Laporan Kinerja (LKjIP) Tahun 2022 yaitu;
 - 1) Membuat surat pernyataan tanggungjawab atas muatan materi dalam Laporan LKJIP oleh Pimpinan OPD.
 - 2) Menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
 - 3) Menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 - 4) Menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
6. Melakukan rapat pembahasan LKJIP Tahun 2022 yang menghasilkan Rencana Aksi untuk perbaikan capaian kinerja tahun berjalan (tahun 2023).
7. Agar rekomendasi ini ditindaklanjuti sesuai timeline pada setiap point Rekomendasi dan menyampaikan hasil tindaklanjut kepada evaluator atau APIP dan atau Inspektorat secara formal.

L. Kesimpulan dan Saran.

I. Kesimpulan.

Implementasi SAKIP belum menunjukkan perbaikan yang signifikan dari tahun sebelumnya. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang tidak dilaksanakan secara berkala dan terstruktur disebabkan oleh tidak adanya pedoman dalam pengumpulan data kinerja dan cara pengukuran capaian kinerja Pemantauan atas Rencana Aksi kinerja yang direkomendasikan belum ditindaklanjuti, sehingga belum diketahui apakah target yang ditetapkan tercapai.

Selanjutnya LKjIP pada BAB III, belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. Belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan belum ada informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan. Laporan Kinerja belum sepenuhnya di manfaatkan untuk perencanaan dan perbaikan kinerja pada tahun berikutnya.

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah tahun 2022 (62,60) termasuk dalam kategori Baik dengan Predikat "B".

Total nilai AKIP hasil Evaluasi Implementasi SAKIP tahun ini lebih rendah dari tahun sebelumnya (64,12). Selain belum terpenuhinya kriteria penilaian juga hal ini dipengaruhi oleh perubahan komponen/Sub Komponen penilaian, sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga hasil total evaluasi ini tidak dapat disandingkan sebagai perbandingan antara hasil total penilaian tahun 2022 dengan tahun 2023.

II. Saran

Penyelenggaraan SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi /instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera dapat ditindaklanjuti. Melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang Implementasi SAKIP Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.


INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR,
INSPEKTORAT
DAERAH
BUDIN, RAMUNGKAS, S.STP,M.Si
Pembina Utama Muda
Nip. 19760418 199701 1 001

Tembusan ;

- Bupati Indragiri Hilir - Cq Bagian Organisasi Dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.