



PEMERINTAH KABUPATEN MINAHASA INSPEKTORAT DAERAH

JL. MAESA NO. 60 SASARAN ☎ 0431 - 321062 TONDANO

Tondano, 29 Maret 2023

Kepada

Nomor : 160/IDK-MIN/II/2023
Lampiran : -
Perihal : Hasil evaluasi AKIP tahun
2022.

Yth. Kadis P3A Kabupaten Minahasa

Di - Tempat

Bersama ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa.

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada perangkat daerah se-Kabupaten Minahasa. Pelaksanaan evaluasi tahun 2023 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Bupati Minahasa Nomor 567 Tahun 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahun 2023 Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (result oriented government). Secara khusus evaluasi Ruang lingkup AKIP bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP, menilai akuntabilitas kinerja, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

2. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa menunjukkan nilai 55,36 dengan predikat CC. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

Hasil Rincian evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

KOMPONEN	BOBOT NILAI	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA
Perencanaan Kinerja	30	18,17
Pengukuran Kinerja	30	12,53
Pelaporan Kinerja	15	5,07
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,58
Nilai Hasil Evaluasi	100	55,36
Tingkat Akuntabilitas Kinerja	CC	

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tahun 2022 adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja nilai 18,17

- Pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia namun masih terdapat beberapa catatan isi yang perlu dilengkapi nilai 5 dari bobot 6 (A);
- Kualitas dokumen perencanaan belum sepenuhnya memenuhi standard yang baik untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, nilai 2,86 dari bobot 9 (C);
- Dokumen perencanaan kinerja belum dimanfaatkan sebagaimana seharusnya untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, nilai 10,31 dari bobot 15 (B).

b. Pengukuran Kinerja nilai 12,53

- Pengukuran kinerja telah dilakukan didasarkan pada dokumen Pengukuran Kinerja nilai 3 dari bobot 6 (C);

- Kualitas pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien serta belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, nilai 5,78 dari bobot 9 (B);
 - Pemanfaatan pengukuran kinerja belum dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, nilai 3,75 dari bobot 15 (D).
- c. Pelaporan Kinerja nilai 5,07
- Terdapat dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja, namun masih terdapat catatan yang perlu ditindaklanjuti, nilai 1,75 dari bobot 3 (CC);
 - Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya, namun masih terdapat catatan yang perlu ditindaklanjuti, nilai 2,25 dari bobot 4,5 (C);
 - Pelaporan kinerja belum memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, nilai 1,07 dari bobot 7,5 (D).
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 19,58
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan baik namun masih terdapat catatan untuk ditindaklanjuti, nilai 3,3 dari bobot 5 (B);
 - Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai namun masih terdapat catatan untuk ditindaklanjuti, nilai 7,5 dari bobot 7,5 (AA);
 - Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja namun masih terdapat catatan untuk diperhatikan, nilai 8,75 dari bobot 12,5 (B).

3. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas dan dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

- 1). Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
 - a. Mempublikasikan Dokumen Perencanaan tepat waktu;
 - b. Menyusun Dokumen Perencanaan Kinerja yang menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
 - c. Menetapkan rumusan hasil (tujuan/sasaran) yang jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
 - d. Menetapkan ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) yang memenuhi kriteria SMART;

- e. Menetapkan IKU yang menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan;
 - f. Menetapkan target Perencanaan Kinerja yang menantang dan realistis;
 - g. Menetapkan dokumen perencanaan kinerja yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai disetiap level jabatan (cascading);
 - h. Menyusun Perencanaan Kinerja yang memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang dengan tugas/fungsi lainyang berkaitan (crosscutting);
 - i. Menetapkan Perencanaan Kinerja hingga ke unit/satuan kinerja terkecil;
 - j. Memerintahkan seluruh pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja;
 - k. Menyusun anggaran dengan mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
 - l. Mengupayakan pencapaian target sebagaimana yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja;
 - m. Melaksanakan aktivitas yang mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
 - n. Menjalankan rencana aksi kinerja dengan dinamis dan capaian kinerja dipantau secara berkala;
 - o. Menindaklanjuti catatan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
 - p. Menindaklanjuti perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
 - q. Memerintahkan setiap unit/satuan kerja untuk memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
 - r. Memerintahkan setiap pegawai untuk memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 2). Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
- a. Menetapkan definisi yang jelas atas kinerja dan cara mengukur Indikator Kinerja;
 - b. Menetapkan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;
 - c. Melibatkan diri sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja;
 - d. Mengumpulkan data kinerja yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
 - e. Mengumpulkan data kinerja yang mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
 - f. Melakukan pengukuran kinerja secara berkala;
 - g. Memerintahkan Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
 - h. Mendasarkan Pemberian Tunjangan Kinerja kepada pegawai;
 - i. Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
 - j. Menjadikan Pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
 - k. Menjadikan Pengukuran kinerja sebagai dasar penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
 - l. Menjadikan Pengukuran kinerja sebagai dasar penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
 - m. Menjadikan Pengukuran kinerja sebagai dasar penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.

- n. Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar Penyesuaian Anggaran Dalam Mencapai Kinerja (DPA Ke DPPA);
- o. Mengefisienkan Penggunaan Anggaran Dalam Mencapai Kinerja;
- p. Memerintahkan Perangkat Daerah/Unit Satuan Kerja untuk memahami dan peduli atas Pengukuran Kinerja (SKP Pegawai Tahun 2022);
- q. Memerintahkan Pegawai untuk mengerti dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3). Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

- a. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja secara Berkala (Belum Ada Laporan Monitoring Dan Evaluasi Rencana Aksi Per Triwulan);
- b. Mereviu Dokumen Laporan Kinerja;
- c. Mempublikasikan Dokumen Laporan Kinerja;
- d. Menyampaikan Dokumen Laporan Kinerja secara Tepat Waktu;
- e. Menyusun Laporan Kinerja secara berkualitas sesuai dengan standard;
- f. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja yang mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- g. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja yang menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- h. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja yang menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- i. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja yang menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- j. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja yang menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark);
- k. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja yang menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- l. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja yang menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);
- m. Memperhatikan Informasi dalam laporan kinerja dengan bertanggung Jawab;
- n. Menjadikan Penyajian informasi dalam laporan kinerja sebagai kepedulian seluruh pegawai;
- o. Menggunakan Informasi dalam laporan kinerja berkala dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- p. Menggunakan informasi dalam laporan kinerja berkala dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- q. Menggunakan informasi dalam laporan kinerja dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- r. Menggunakan informasi dalam laporan kinerja dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
- s. Menggunakan informasi dalam laporan kinerja untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4). Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang;
- b. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan pendalaman yang memadai;
- c. Menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ;

- d. Memaksimalkan peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
- e. Memanfaatkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja
- f. Memanfaatkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- g. Meningkatkan perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa dalam menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan kerjanya dan mengharapkan agar dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap hasil evaluasi serta menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, di sampaikan terima kasih.


INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN MINAHASA,
MAUDY N. LONTAAN, S.Sos
NIP. 19661115 198602 1 002

Tembusan Yth. :

1. Bapak Bupati Minahasa (sebagai laporan);
2. Bapak Wakil Bupati Minahasa;
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Minahasa.