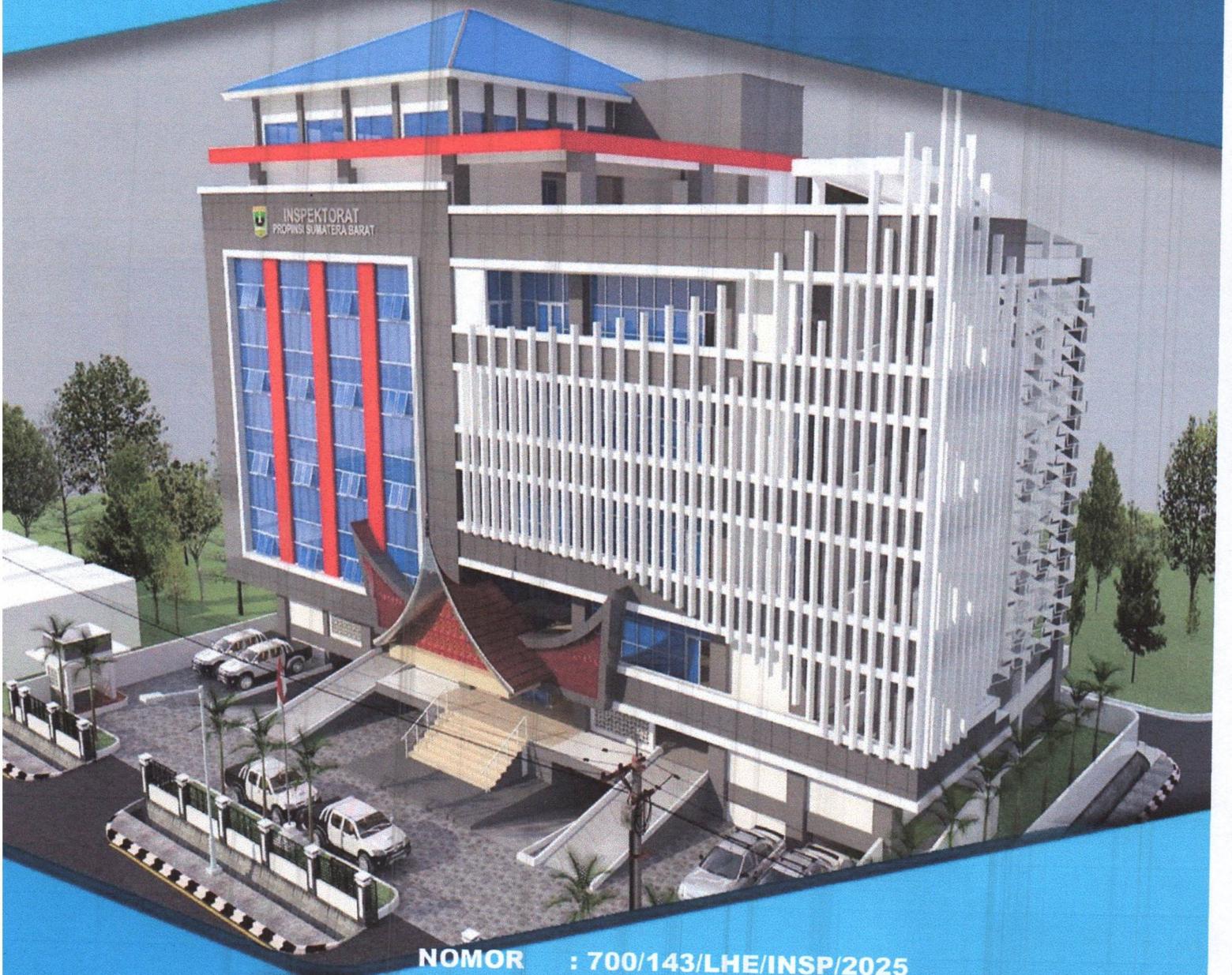


**INSPEKTORAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA
BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2025**



**NOMOR : 700/143/LHE/INSP/2025
TANGGAL : 24 JULI 2025**

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini Biro Administrasi Pembangunan untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

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

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

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.
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* dan *outcome* serta kinerja lainnya.
6. Periode Evaluasi Tahun 2025.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Dari tanggal 19 Mei s.d 20 Juni 2025.

F. Susunan Tim Evaluasi

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Penanggung Jawab | : Andri Yulika |
| 2. Wakil Penanggung Jawab | : Alfianori |
| 3. Pengendali Teknis | : Megah Vivyawati |
| 4. Ketua Tim | : 1) Jelita Alamsyah
2) Dewi Selvie
3) Fakhru Rozi |
| 5. Anggota | : 1) Khairul
2) Gerhana Bulan Butet Lubis
3) Yanti Jastiva
4) Viranita Arief
5) Yunhesvo Melya
6) Ranita Jasman
7) Jelly Nostiva
8) Egi Kurniawan
9) Muthia Ramatri |

No	Komponen Yang Dinilai	Sub Komponen			Total Bobot (%)
		Keberadaan (20 %)	Kualitas (30 %)	Pemanfaatan (50 %)	
1.	Perencanaan Kinerja	6	9	15	30,00
2.	Pengukuran Kinerja	6	9	15	30,00
3.	Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15,00
4.	Evaluasi Internal	5	7,5	12,5	25,00
	Nilai Evaluasi	20	30	50	100,00

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik 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/koordinator.
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.
--------------------	--

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2025 pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai **73,76** kategori **BB** dengan pengertian **Sangat Baik**, dengan nilai sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2025
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	24,62
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	22,25
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	11,56
4.	Evaluasi Internal	25,00	15,33
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	73,76
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP		73,76
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		BB

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar **24,62** dengan uraian sebagai berikut:

- a. Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah sudah membuat dan menyusun Dokumen Perencanaan Kinerja, yang terdiri dari:
 - 1) Perencanaan kinerja jangka menengah, yaitu Rencana Strategis (Renstra) dan Indikator Kinerja Utama (IKU).
 - 2) Perencanaan Kinerja Tahunan, yaitu Rencana Kerja, (Renja)/Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK).
 - 3) Perencanaan aktivitas pendukung kinerja, yaitu rencana aksi.
 - 4) Perencanaan Anggaran, yaitu Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).
- b. Seluruh dokumen Perencanaan Kinerja sudah diformalkan dan dipublikasikan melalui *website biroadmpembangunan.sumbarprov.go.id*.
- c. Dokumen Perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang akan dicapai.
- d. Indikator kinerja sudah memenuhi kriteria *Spesific, Measurable, Achievable, Relevan, Time Bound* (SMART), Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan dan tidak sering diganti selama periode Perencanaan Strategis.
- e. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah untuk penyempurnaan Perencanaan Kinerja sebagai berikut:

- 1) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja tahun 2024 belum sepenuhnya dapat dicapai dengan baik, masih terdapat indikator kinerja yang capaiannya di bawah 100%, yaitu sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi dengan indikator kinerja nilai akuntabilitas kinerja OPD dengan capaian 98,20 %.
- 2) Dokumen Pemantauan Kinerja (Laporan/Notulen Monitoring Capaian Kinerja Berkala) belum menjelaskan rekomendasi perbaikan/penyempurnaan untuk merevisi rencana aksi
- 3) Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang lebih baik dan belum sepenuhnya mendukung kinerja yang ingin dicapai sesuai dengan jenjang jabatan sampai level individu.
- 4) Belum seluruh pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar **22,25** dengan uraian sebagai berikut :

- a. Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah sudah menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja dan sudah terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
- b. Pimpinan sudah terlibat dalam pengambilan keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
- c. Pengukuran Kinerja dilakukan secara berkala melalui realisasi rencana aksi setiap triwulan.
- d. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja eselon II telah memanfaatkan teknologi informasi melalui aplikasi *sakip.sumbarprov.go.id* dan *dashboard.sumbarprov.go.id*.
- e. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah untuk penyempurnaan Pengukuran Kinerja sebagai berikut:
 - 1) IKU sebagai dokumen perencanaan kinerja jangka menengah belum menyajikan *baseline* data sebagai nilai awal (*starting point*) yang menjadi titik ukur capaian target dan evaluasi kinerja untuk lima tahun ke depan.
 - 2) Pemantauan atas capaian kinerja melalui rapat-rapat monitoring dan evaluasi belum sepenuhnya mengukur capaian kinerja sampai pada level staf.
 - 3) Terdapat Capaian Indikator Kinerja Tahun 2024 belum lebih baik atau meningkat dari Tahun 2023.
 - 4) Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi, aktivitas dan anggaran.
 - 5) Belum seluruh pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar **11,56** dengan uraian sebagai berikut:

- a. Dokumen laporan kinerja telah disusun, telah diformalkan, telah direviu telah dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.
- b. Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan Standar yang ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur

Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.

- c. Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dan realisasi kinerja di level nasional.
- d. Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.
- e. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah untuk penyempurnaan Pelaporan Kinerja sebagai berikut:
 - 1) Dokumen Laporan Kinerja belum menyajikan informasi upaya-upaya efisiensi yang dilakukan secara kuantitatif pada masing-masing sasaran.
 - 2) Informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan (rekomendasi) ke depan dalam Dokumen Laporan Kinerja belum menjelaskan upaya-upaya kongkrit dari permasalahan pada masing-masing sasaran.
 - 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala (realisasi rencana aksi) belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas, penggunaan anggaran dan penyesuaian perencanaan dalam mencapai keberhasilan kinerja.
 - 4) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam melakukan evaluasi perencanaan dan pencapaian kinerja serta belum sepenuhnya mempengaruhi budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran evaluasi akuntabilitas kinerja Internal sebesar **15,33** dengan uraian sebagai berikut

- a. Biro Administrasi Pembangunan telah menyusun SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.
- b. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Biro Administrasi Pembangunan untuk penyempurnaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebagai berikut:
 - 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai SOP, dimana evaluasi dilaksanakan melalui rapat-rapat evaluasi baru menguji capaian target fisik dan keuangan tingkat Perangkat Daerah, belum sepenuhnya mengevaluasi target dan capaian indikator kinerja tingkat Eselon III kebawah.
 - 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai. Dari Notulen Rapat Evaluasi hanya menggambarkan Target dan realisasi fisik dan keuangan, sedangkan target dan realisasi terhadap Indikator Kinerja belum sepenuhnya disampaikan dalam rapat evaluasi.
 - 3) Dokumen Laporan Monitoring/Rapat-Rapat Evaluasi belum dilengkapi dengan saran-saran perbaikan.
 - 4) Hasil evaluasi kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja, efektifitas dan efisiensi kinerja dari tahun sebelumnya.

B. Rekomendasi Atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Meningkatkan kualitas perencanaan kinerja yang realistis dan terukur, serta melakukan upaya pencapaian target melalui penguatan pelaksanaan program, percepatan penyelesaian hambatan, dan pengendalian kinerja yang efektif dan berkelanjutan.
- b. Meningkatkan kualitas laporan monitoring berkala dengan mencantumkan analisis capaian, identifikasi kendala, serta rekomendasi penyempurnaan dan revisi rencana aksi yang dapat ditindaklanjuti secara konkret.
- c. Mengoptimalkan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja sebagai alat pengendalian manajemen kinerja, dengan memastikan keselarasan target antara unit kerja dan individu sesuai jenjang jabatan, serta menjadikan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.
- d. Melakukan penguatan komitmen pegawai dengan melakukan pembinaan dan sosialisas untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Melakukan evaluasi terhadap IKU dengan melengkapi *baseline* yang valid dan terukur sebagai nilai awal (*starting point*) yang menjadi titik ukur capaian target dan evaluasi kinerja untuk tahun berikutnya.
- b. Meningkatkan efektivitas pemantauan capaian kinerja secara berjenjang hingga tingkat staf melalui mekanisme yang lebih sistematis, antara lain dengan:
 - 1) Penyusunan laporan capaian kinerja individu secara berkala.
 - 2) Pelibatan seluruh jenjang jabatan dalam rapat monitoring dan evaluasi.
 - 3) Pencatatan dan analisis kontribusi kinerja staf dalam dokumen monitoring.
 - 4) Penyesuaian rencana aksi berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja pada setiap level.
- c. Meningkatkan capaian kinerja, sehingga lebih baik dari tahun sebelumnya, terutama terhadap sasaran dan indikator kinerja yang capaiannya belum lebih baik dari tahun sebelumnya.
- d. Meningkatkan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyusunan dan penyesuaian strategi, kegiatan, dan pengalokasian anggaran.
- e. Melakukan pembinaan secara berkelanjutan kepada seluruh pegawai terkait pentingnya pengukuran kinerja, serta mendorong pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dalam perbaikan kinerja individu maupun organisasi.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Menyajikan Laporan Kinerja dengan informasi efisiensi atas penggunaan sumber daya secara menyeluruh untuk seluruh sasaran kinerja
- b. Meningkatkan kualitas penyusunan rekomendasi dalam Dokumen Laporan Kinerja dengan menyajikan secara jelas dan terukur upaya-upaya perbaikan atas permasalahan yang dihadapi pada masing-masing sasaran.

- c. Mengoptimalkan penggunaan informasi realisasi rencana aksi dalam melakukan penyesuaian aktivitas, alokasi anggaran, serta perencanaan ke depan; dan
- d. Mengoptimalkan pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja sebagai dasar dalam mengevaluasi perencanaan dan pencapaian kinerja, serta mendorong penguatan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Meningkatkan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja sesuai dengan SOP yang berlaku, dengan memperluas ruang lingkup evaluasi tidak hanya pada capaian fisik dan keuangan, tetapi juga pada target dan indikator kinerja secara menyeluruh hingga ke tingkat Eselon III ke bawah.
- b. Melaksanakan Pemantauan Kinerja Internal dengan pendalaman yang memadai, meliputi pembahasan target kinerja secara berjenjang, hambatan, kendala dan pembahasan rencana penyesuaian aktivitas, strategi dan kebijakan dan dilakukan rutin setiap bulan yang dituangkan dalam notulen atau laporan pemantauan.
- c. Meningkatkan kualitas penyusunan dokumen monitoring dan laporan hasil rapat evaluasi dengan melengkapi setiap hasil pemantauan kinerja dengan saran-saran perbaikan yang relevan, spesifik dan dapat ditindaklanjuti.
- d. Meningkatkan pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan berkelanjutan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja, efektifitas dan efisiensi kinerja pada tahun berikutnya.

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



ANDRI YULIKA, SH., M.HUM, CGCAE
Pembina Utama Madya
NIP.197210261997031003