



**PEMERINTAH KABUPATEN MUNA BARAT**  
**I N S P E K T O R A T**

*Jalan Poros Lagadi-Tondasi, Desa Lapolea, Kecamatan Barangka*

*email : [inspektorat.kabmubar@gmail.com](mailto:inspektorat.kabmubar@gmail.com)*

**LAPORAN HASIL EVALUASI**  
**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI**  
**PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**  
**KABUPATEN MUNA BARAT TAHUN 2023**

**NOMOR : 700.1.2.1/006.y/III/INSP/2024**

**TANGGAL : 19 MARET 2024**



PEMERINTAH KABUPATEN MUNA BARAT  
**INSPEKTORAT**  
*Jl. Poros Lagadi-Tondasi, Desa Lapolea, Kec. Barangka*

Laworo, 19 Maret 2024

Nomor : 700.1.2.1/006.y/III/INSP/2024  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah  
Tahun 2023 pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah  
Kabupaten Muna Barat

Kepada Yth,

**Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah**

**Kabupaten Muna Barat**

di-

Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dengan hasil sebagai berikut:

**1. Pendahuluan**

**a. Dasar Hukum Evaluasi**

- 1). Pasal 17 ayat (3) undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945
- 2). Undang-undang Nomor 39 tahun 2008 tentang kementrian negara (lembaran negara republik indonedia tahun 2008 nomor 166, tambahan lembaran negara republik indonesia nomor 4916

- 3). Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (lambaran negara republik indonesia tahun 2014 nomor 80)
- 4). Peraturan menteri pendayagunaanaparatur negara dan reformasi birokrasi no 88 tahun 2021 tentang evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah.
- 5). Surat tugas Inspektur Nomor 800.1.11.1/029/II/INSP/2024 Tanggal 22 Februari 2024

**b. Latar Belakang Evaluasi**

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, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap Instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah 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; dan
- 5) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

#### d. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

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 untuk 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 untuk mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari kerja mulai tanggal 22 Februari sampai dengan 15 Maret 2024 dengan susunan tim evaluasi sebagai berikut:

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. Penanggung Jawab       | : Agustamin Sujono, S.P.,M.M   |
| 2. Wakil Penanggung Jawab | : Sumarno, S.P   |
| 3. Pengendali Teknis      | : Ruslan,S.P   |
| 4. Ketua Tim              | : Hasruddin, S.H   |
| 5. Anggota Tim            | : 1. Wa Ode Siti Herlina, S.Psi<br>2. Eka Satriani Nsilapa, S.Pi<br>3. Salniwati Saliha, ST<br>4. La Ode Abdul Rias, ST<br>5. Dian Prista Rayumrani, S.AP<br>6. Wa Ode Asmarwati, S.Ak |



**e. Metodologi Evaluasi**

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

<b>AA (Bobot nilai 100)</b>	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
<b>A (Bobot nilai 90)</b>	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
<b>BB (Bobot nilai 80)</b>	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
<b>B (Bobot nilai 70)</b>	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
<b>CC (Bobot nilai 60)</b>	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
<b>C (Bobot nilai 50)</b>	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
<b>D (Bobot nilai 30)</b>	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja mulai terpenuhi (>0%-25%)
<b>E (Bobot nilai 0)</b>	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan.

Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

Lembar Kerja Evaluasi (LKE) AKIP Instansi adalah sebagaimana terlampir.

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

<b>Predikat</b>	<b>Interpretasi</b>
<b>AA (Nilai &gt;90-100)</b>	<b>Sangat Memuaskan</b> Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

Predikat	Interpretasi
<b>A (Nilai &gt;80-90)</b>	<p><b>Memuaskan</b></p> <p>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.</p>
<b>BB (Nilai &gt;70-80)</b>	<p><b>Sangat Baik</b></p> <p>Terdapat gambaran 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.</p>
<b>B (Nilai &gt;60-70)</b>	<p><b>Baik</b></p> <p>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.</p>
<b>CC (Nilai &gt;50-60)</b>	<p><b>Cukup (Memadai)</b></p> <p>Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.</p>
<b>C (Nilai &gt;30-50)</b>	<p><b>Kurang</b></p> <p>Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.</p>
<b>D (Nilai &gt;0-30)</b>	<p><b>Sangat Kurang</b></p> <p>Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.</p>

## **f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja**

### **1) Susunan Organisasi dan Tata Kerja**

Susunan Organisasi Badan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sesuai Peraturan Bupati Muna Barat Nomor 22 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah:

- (1) Kepala Badan : Raden Djamun Sunjoto, S.Pd.,M.Si
- (2) Sekretaris : Laode Khairul Ashar, ST., M.Sc
  - a) Sub Bagian Perencanaan, Aset, dan Evaluasi: Laode Khairul Ashar, ST.,M.Sc
- (4) Bidang Perencanaan Pengendalian Keuangan, Evaluasi & Pembangunan Daerah : Nursyamsu Abubakar, ST., MM
  - a) Plt. Sub Bidang Data dan Pelaporan : Nursyamsu Abubakar, ST., MM
- (3) Bidang Fisik, Ekonomi, Sosial dan Budaya: Ucok Heriady Ridwan, ST.,M.Sc.
  - a) Plt Sub Bidang Fisik dan Prasarana Wilayah: Ucok Heriady Ridwan, ST.,M.Sc
- (5) Bidang Penelitian dan Pengembangan : Deni Andriawati, S.Hut
  - a) Plt. Sub Bidang Ekonomi dan Pembangunan : Deni Andriawati, S.Hut

### **2) Tugas dan Fungsi**

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Perencanaan Pembangunan Daerah;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Perencanaan Pembangunan Daerah;



3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Perencanaan Pembangunan Daerah;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Perencanaan Pembangunan Daerah;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya..

### 3) Indikator Kinerja Utama

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator	Formula	Satuan	Sumber Data	Bidang Penunjang
Meningkatkan akuntabilitas pemerintah daerah	Nilai Hasil Implementasi Sistem Akuntabilitas Internal Pemerintah (SAKIP)	Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan pembangunan daerah dan hasil-hasil Penelitian dalam mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	Persentase Konsistensi Dokumen Perencanaan	$\frac{\sum \text{Dokumen Perencanaan yang konsisten}}{\sum \text{Dokumen Perencanaan yang dihasilkan}} \times 100\%$	%	SAKIP/DA	Bidang Perencanaan, Pengendalian, Evaluasi, dan Pengembangan Daerah
			Pemanfaatan hasil-hasil Litbang dan inovasi dalam kebijakan pembangunan daerah	$\frac{\sum \text{Dokumen Penelitian \& Inovasi yang dimanfaatkan}}{\sum \text{Dokumen Penelitian \& Inovasi yang di hasilkan}} \times 100\%$	%	SAKIP/DA	Bidang Penelitian dan Pengembangan

### 4) Perjanjian Kinerja

#### a) Perjanjian Kinerja Kepala Badan

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan pembangunan daerah dan hasil-hasil Penelitian dalam mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	Persentase konsistensi dokumen perencanaan	100%
		Pemanfaatan hasil-hasil Litbang dan inovasi dalam kebijakan pembangunan daerah	80%
		Nilai SAKIP OPD	B



b) Perjanjian Kinerja Sekertaris

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya penunjang urusan pemerintahan Bidang Perencanaan	Indeks Pelaksanaan Penunjang Urusan Pemerintahan	100%

c) Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Fisik, ekonomi, sosial dan Budaya

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Maksimalnya Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Daerah	Tingkat keselarasan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah dengan dokumen Perencanaan OPD	100%

b) Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Daerah

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya pemanfaatan hasil-hasil Litbang dan Kebijakan Inovasi untuk Perencanaan dan Pembangunan Daerah	Persentase Hasil-hasil Litbang dan kebijakan inovasi yang dimanfaatkan untuk perencanaan dan pembangunan daerah	100%

c) Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian, Evaluasi & Pembangunan Daerah

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	Tingkat Keselarasan Perencanaan Pembangunan Daerah	100%

f). Perjanjian Kinerja Plt. Kasubag. Perencanaan, Keuangan, Aset Dan Evaluasi

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Tercapainya Nilai Sakip OPD sesuai dengan target	Nilai SAKIP OPD	B
2	Tersedianya laporan Keuangan OPD yang baik dan tepat waktu	Persentase tersusunnya laporan keuangan OPD yang tepat waktu	100%

g). Perjanjian Kinerja Plt. Kasubid Data & Pelaporan

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Optimalnya analisis data dan Informasi pemerintahan daerah bidang perencanaan pembangunan daerah	Persentase tersedianya data dan Informasi pemerintahan daerah bidang perencanaan pembangunan daerah	100%

h). Perjanjian Kinerja Plt. Kasubid Fisik dan Prasarana Wilayah

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya konsistensi perencanaan bidang Infrastruktur dan kewilayahan	Terlaksananya Koordinasi Perencanaan Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan	100%

i) Perjanjian Kinerja Plt. Kasubid Ekonomi dan Pembangunan

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya Penelitian dan Pengembangan Bidang Ekonomi dan Pembangunan	Persentase Penelitian yang dimanfaatkan dibidang Ekonomi dan Pembangunan	100%
2	Terlaksananya Pengembangan Inovasi dan Teknologi	Persentase OPD yang melakukan inovasi	100%

5) Jumlah Anggaran Yang Dikelola Tahun Anggaran 2023

No.	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3.627.856.666	3.542.641.690
2	Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi	1.326.123.750	1.050.850.803

	Pembangunan Daerah		
3	Koordinasi Dan Singkronisasi Perencanaan Pembangunan Daerah	590.955.800	523.979.931
4	Penelitian Dan Pengembangan Daerah	472.215.000	119.494.160
	<b>Jumlah</b>	<b>6.017.151.216</b>	<b>5.236.966.584</b>

**g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/Unit Kerja**

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muna Barat pada tahun 2023 telah mengimplementasikan SAKIP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini dibuktikan dengan bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 dan dokumen pendukung lainnya yang merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran.

**h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya**

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Inspektorat Kabupaten Muna Barat terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perencanaan Pembangunan Daerah Nomor 700.1.2.1/08/II/INSP/2023 Tanggal 21 Februari 2023, Nilai implementasi SAKIP adalah **72,06%** dengan kategori **Sangat Baik**. Tim Evaluator merekomendasikan kepada kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:



- a. Menerapkan rekomendasi hasil evaluasi SAKIP Tahun 2021 ke tahun 2022;
- b. Melakukan pemantauan serta evaluasi atas capaian target Rencana Aksi setiap 3 (tiga) bulan. Hasil evaluasi tersebut agar didokumentasikan serta diberikan solusi apabila ditemukan permasalahan yang menghambat pencapaian target;
- c. Menyajikan pembahasan atas pencapaian LAKIP berdasarkan data serta perhitungan yang jelas dan valid;
- d. Mencantumkan indikator tujuan pada dokumen Renstra.
- e. Target Kinerja Tahun 2022 pada dokumen Rencana Kerja agar diselaraskan dengan target kinerja pada dokumen Renstra;
- f. Kepala BAPPEDA Kabupaten Muna Barat agar menetapkan Jadwal/pedoman/SOP tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;
- g. Kepala BAPPEDA Kabupaten Muna Barat agar menetapkan Jadwal/pedoman/SOP tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik;
- h. Mencantumkan formulasi perhitungan pencapaian indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja Eselon II, III dan IV;
- i. Menyajikan target yang harus dicapai di tahun-tahun sebelumnya pada dokumen LAKIP;
- j. Program yang dievaluasi pada LAKIP melahirkan rekomendasi-rekomendasi yang harus ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, peningkatan kinerja dan mengukur keberhasilan unit kerja; dan
- k. Kepala BAPPEDA Kabupaten Muna Barat agar memberikan reward & punishment sesuai dengan hasil pengukuran/capaian kinerja yang diraih kepada Pejabat setingkat Eselon IV ke atas.

### Gambaran Hasil Evaluasi

#### a. Kondisi

Evaluasi yang kami lakukan dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran angka 50 sampai dengan 90. Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah memperoleh nilai **74,27 (Tujuh puluh empat koma dua puluh tujuh)** dengan predikat **BB (Sangat Baik)**.

Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:



### **1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja**

Berdasarkan hasil evaluasi perencanaan kinerja diperoleh capaian sebesar **25,46** dari nilai maksimum **30,00**. Hasil evaluasi menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah telah menetapkan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2023-2026, Rencana Kerja Tahun 2023, Perjanjian Kinerja Tahun 2023, Rencana Aksi Tahun 2023;
- b. Pedoman teknis perencanaan kinerja mengacu pada Peraturan Bupati Muna Barat Nomor 54 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen SAKIP di lingkungan pemerintah Kabupaten Muna Barat;
- c. Dokumen perencanaan kinerja seluruhnya diformalkan dan dipublikasikan/di upload di *website* e-SAKIP dan *website* OPD;
- d. Perencanaan kinerja telah ditetapkan oleh pegawai eselon 2,3 dan 4, namun tugas-tugas pada perjanjian kinerja belum diturunkan pada pegawai fungsional dan staf dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

### **2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja**

Berdasarkan hasil evaluasi pengukuran kinerja diperoleh capaian sebesar **19,99** dari nilai maksimum **30,00**. Hasil evaluasi menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

1. Belum ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja (Peraturan/SK).
2. Belum terdapat SOP pengumpulan data yang memberikan informasi mekanisme atau sumber pengumpulan data kinerja untuk komponen perhitungan IKU.
3. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, akan tetapi belum didukung dengan bukti-bukti berupa lampiran jadwal / laporan / berita acara / dokumentasi kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan

4. Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
5. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
6. Belum Terdapat Peraturan / Surat Keputusan Bupati yang mengatur penempatan kerja pegawai seperti mutasi, rotasi, promosi, demosi, hingga pemberhentian kerja yang berdasarkan hasil atau capaian kinerja dari pegawai

### **3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**

Berdasarkan hasil evaluasi pelaporan kinerja diperoleh capaian sebesar **11,69** dari nilai maksimum **15,00**. Hasil evaluasi menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) namun kualitas laporan belum sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, belum ada tanda tangan dan stempel kepala Badan;
- b. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) telah dipublikasikan/diupload di *website* e-SAKIP;
- c. Belum ada Bukti pengiriman / penyerahan / tanda terima LKjIP ke Bupati
- d. Pada Laporan Kinerja Bab I belum menyajikan permasalahan utama yang sedang dihadapi organisasi. Bab III belum menyajikan perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi, Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada); dan Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
- e. Perjanjian kinerja yang tercantum dalam LKj mencakup semua jenjang jabatan, sedangkan pada perjanjian kinerja hanya mencakup PK eselon II, Sekretariat dan Kepala Bidang

- f. LKj belum menginformasikan capaian keberhasilan mencapai target kinerja dan hambatannya.

#### 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal diperoleh capaian sebesar 17,14 dari nilai maksimum 25,00. Hasil evaluasi menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Telah adanya Peraturan Bupati Muna Barat No.28 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi AKIP di Lingkungan Kab. Muna Barat Tanggal 7 Maret 2023
- b. Belum adanya pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditetapkan oleh kepala Badan;
- c. Belum ada bukti Pelaksanaan monev dilakukan oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan pernah mengikuti sosialisasi / diklat mengenai pengukuran dan pengumpulan realisasi data kinerja
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

#### 5) Evaluasi atas Capaian Kinerja

Berdasarkan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah menyajikan pencapaian kinerja namun informasi capaian kinerja *output* dan *outcome* belum dapat diandalkan.

Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.



## **b. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan**

1. Menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja (Peraturan/SK).
2. Membuat SOP pengumpulan data yang memberikan informasi mekanisme atau sumber pengumpulan data kinerja untuk komponen perhitungan IKU.
3. Membuat bukti-bukti berupa lampiran jadwal / laporan / berita acara / dokumentasi kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan pada pengukuran kinerja.
4. Memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) untuk Pengumpulan data kinerja dan Pengukuran capaian kinerja
5. Agar Melampirkan Bukti pengiriman / penyerahan / tanda terima LKjIP ke Bupati.
6. Menyusun pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditetapkan oleh kepala Badan;
7. Menyusun rancangan Peraturan Bupati yang mengatur penempatan kerja pegawai seperti mutasi, rotasi, promosi, demosi, hingga pemberhentian kerja yang berdasarkan hasil atau capaian kinerja dari pegawai;
8. Membentuk tim evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Badan;

## **2. Penutupan**

### **a. Simpulan**

Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah memperoleh nilai **74,27 (Tujuh puluh empat koma dua puluh tujuh)** dengan predikat **BB (Sangat Baik)**. Predikat tersebut melebihi target predikat implementasi SAKIP yang tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di tahun 2023.



**b. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik**

Untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah yang lebih baik perlu peningkatan kapasitas pegawai yang menangani dokumen laporan kinerja instansi pemerintah dan pengalokasi anggaran untuk mendukung kinerja pada masing-masing bidang secara proposional serta menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi APIP.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini dibuat Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan disampaikan sebagai bahan pengambilan kebijakan lebih lanjut.

Inspektur



**AGUSTAMIN SUJONO, S.P.,M.M**

Pembina Utama Muda, Gol. IV/c

NIP. 19680802 198903 1 009

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Pj. Bupati Muna Barat (sebagai laporan)
2. Kepala Bagian Ortala Sekretariat Daerah