



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
INSPEKTORAT

Jalan Pameran Lingk. Batu-batu Kelurahan Darma Kecamatan Polewali
Kabupaten Polewali Mandar Kode Pos 91314

LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TAHUN 2024

NOMOR : 064.3/LHE/INSP/700.1.2.1/VI/2025
TANGGAL 13 JUNI 2025



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
INSPEKTORAT

Jl. Pameran, Lingk.Batu-Batu, Kelurahan Darma – Kecamatan Polewali
E-mail:inspektorat@polmankab.go.id Website:Inspektorat.Polmankab.go.id

Polewali, 13 Juni 2025

Nomor : 064.3 /LHE/INSP/700.1.2.1/VI/2025
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP
Dinas Kelautan dan Perikanan Tahun 2024

Yth. **Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan**
di -
Polewali

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi AKIP tahun 2024 pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar, dengan uraian sebagai berikut :

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar. Pelaksanaan evaluasi tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui Tingkat Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan capaian kinerja atas *output* maupun *outcome*, serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja di bawahnya.

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

Hasil evaluasi tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti sesuai rekomendasi yang diungkapkan.

2. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa nilai sebesar **70,15** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja “Sangat Baik”, yaitu implementasi SAKIP sudah sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
a. Perencanaan Kinerja	30	22,50
b. Pengukuran Kinerja	30	18,90
c. Pelaporan Kinerja	15	11,25
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,50
Nilai Hasil Evaluasi	100	70,15
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2024 sebagai berikut :

1) Perencanaan Kinerja

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar telah memiliki dokumen perencanaan strategis (Renstra Tahun 2019-2024), Rencana Kinerja (Renja), Rencana Kerja Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja (PK), dan dokumen Rencana Aksi Tahun 2024 yang telah diformalkan.

Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya yakni, sebagai berikut :

- a. Belum terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, yang menjelaskan secara memadai proses penyusunan; 1) dokumen Renstra, 2) dokumen Renja, 3) Dokumen Perjanjian Kinerja, 4) Rencana Kerja Anggaran (RKA), dan 5) Rencana Aksi;
 - b. Pohon kinerja belum menggambarkan sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan perangkat daerah dalam menghasilkan *outcome* yang diinginkan;
 - c. Terdapat Indikator Kinerja yang termuat pada *Level Intermediate Outcome* (level eselon IV) yang belum selaras dengan yang termuat pada *Level Immediate Outcome* (level eselon III) dimana setiap Dokumen Perencanaan Kinerja seharusnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/ Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*);
 - d. Belum terdapat data/ dokumen yang jelas dan dapat menggambarkan adanya hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*);
 - e. Belum terdapat dokumen perbaikan atas Dokumen Perencanaan Kinerja berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya secara detail dan terurai yang didukung dengan bukti dokumentasi yang valid;
- 2) Pengukuran Kinerja

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) tingkat OPD, selain itu telah dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang berdasarkan sasaran, indikator dan target yang diperjanjikan. Namun hasil pengukuran kinerja yang dimanfaatkan untuk menyimpulkan kemajuan atau progress kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk menyesuaikan strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Berdasarkan hasil evaluasi, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Pengukuran kinerja telah dilakukan namun belum didukung dengan Pedoman Teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang memuat; Dasar, tujuan, manfaat, Proses Bisnis, IKU, Pengukuran Kinerja

dan penanggungjawabnya, jadwal monev, serta SOP Pengumpulan data yang diformalkan baik dalam bentuk SK/SE Kepala Perangkat Daerah;

- b. Belum terdapat Dokumen Profil IK (Indikator Kinerja) secara formal dengan minimal memuat narasi yang menjelaskan; Judul IK, Definisi Operasional/deskripsi IK, Cara Pengukuran / Formulasi, Sumber Data sebagai pendukung dari pengukuran kinerja, periode pengukuran, dan Penanggungjawabnya.
- c. Pengumpulan data dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi Khusus);
- d. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
- e. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi. Refocusing organisasi dimaksudkan untuk menyesuaikan uraian tugas jabatan dalam rangka mempermudah gerak organisasi yang memungkinkan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan terutama dalam mengantisipasi isu-isu strategis
- f. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. Perubahan strategi ini dapat disajikan pada revisi Renja, sehingga diharapkan dengan strategi yang tepat akan memperlancar pelaksanaan kegiatan;
- g. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. Perubahan kebijakan ini dapat disajikan pada revisi Renja, sehingga diharapkan dengan kebijakan yang tepat akan memberikan kepastian hukum sebagai dasar pelaksanaan kegiatan;
- h. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, yakni Perubahan aktivitas ini dapat disajikan pada revisi Renja dan revisi DIPA/DPA, sehingga diharapkan dengan aktivitas/kegiatan yang lebih fokus akan memberikan kemudahan dalam pengukuran realisasi kegiatan (*output*).
- i. Dinas Kelautan dan Perikanan belum memanfaatkan dengan maksimal aplikasi SimKinerja Integrated, terlihat pada pelaporan kinerja untuk tahun 2024 masih kosong.

3) Pelaporan Kinerja

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2024 dan disampaikan kepada Bupati Polewali Mandar melalui Bagian Organisasi dan Tata Laksana secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil evaluasi Laporan Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang diperjanjikan yang menggambarkan capaian-capaian kinerja *outcome* atau *output* penting yang telah dicapai sampai dengan saat ini, namun masih ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya, sebagai berikut :

- a. Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkala;
- b. Laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- c. Laporan kinerja belum menginformasikan terkait efisiensi Sumber Daya dalam mencapai kinerja;
- d. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai namun belum didukung dengan Teknologi Informasi (Aplikasi). Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja walaupun tidak secara signifikan.

3. Rekomendasi

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

- 1) Menyusun dokumen Pedoman Teknis perencanaan kinerja yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, yakni menjelaskan secara memadai proses penyusunan; 1) dokumen Renstra, 2) dokumen Renja, 3) Dokumen Perjanjian Kinerja, 4) Rencana Kerja Anggaran (RKA), dan 5) Rencana Aksi yang diformalkan baik dalam bentuk SK/SE Kepala Perangkat Daerah;

- 2) Menyusun Pohon kinerja yang menggambarkan sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan perangkat daerah dalam menghasilkan *outcome* yang diinginkan dengan berdasar pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021;
- 3) Menyelaraskan Indikator Kinerja yang termuat pada *Level Intermediate Outcome* (level eselon IV) yang tidak selaras dengan yang termuat pada *Level Immediate Outcome* (level eselon III) sehingga setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/ Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*);
- 4) Membuat data/ dokumen yang jelas dan dapat menggambarkan adanya hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*);
- 5) Menyajikan dokumen perbaikan atas Dokumen Perencanaan Kinerja berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya secara detail dan terurai yang didukung dengan bukti dokumentasi yang valid;
- 6) Menyusun dokumen Pedoman Teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang memuat; Dasar, tujuan, manfaat, Proses Bisnis, IKU, Pengukuran Kinerja dan penanggungjawabnya, jadwal monev, serta SOP Pengumpulan data yang diformalkan baik dalam bentuk SK/SE Kepala Perangkat Daerah;
- 7) Menyusun Dokumen Profil IK (Indikator Kinerja) secara formal dengan minimal memuat narasi yang menjelaskan; Judul IK, Definisi Operasional/deskripsi IK, Cara Pengukuran / Formulasi, Sumber Data sebagai pendukung dari pengukuran kinerja, periode pengukuran, dan Penanggungjawabnya;
- 8) Pengukuran Kinerja diharapkan dapat menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
- 9) Pengukuran kinerja diharapkan dapat mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi. *Refocusing* organisasi dimaksudkan untuk menyesuaikan uraian tugas jabatan dalam rangka mempermudah gerak organisasi yang memungkinkan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan terutama dalam mengantisipasi isu-isu strategis. Penyesuaian sasaran kinerja pada Bidang Kelembagaan dan Penyuluhan dengan isu-isu strategis yang dihadapi dan mendukung realisasi kinerja dengan sumber anggaran yang mencukupi perlu dilakukan dan apabila tugas dan fungsi dari

bidang tersebut sudah tidak selaras dengan tujuan organisasi maka direkomendasikan untuk dikaji kembali keberadaanya;

- 10) Pengukuran kinerja diharapkan dapat mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. Perubahan strategi ini dapat disajikan pada revisi Renja, sehingga diharapkan dengan strategi yang tepat akan memperlancar pelaksanaan kegiatan;
- 11) Pengukuran kinerja diharapkan dapat mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. Perubahan kebijakan ini dapat disajikan pada revisi Renja, sehingga diharapkan dengan kebijakan yang tepat akan memberikan kepastian hukum sebagai dasar pelaksanaan kegiatan;
- 12) Pengukuran kinerja diharapkan dapat mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, yakni Perubahan aktivitas ini dapat disajikan pada revisi Renja dan revisi DIPA/DPA, sehingga diharapkan dengan aktivitas/kegiatan yang lebih fokus akan memberikan kemudahan dalam pengukuran realisasi kegiatan (*output*);
- 13) Memastikan penyusunan Laporan Kinerja telah mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis, Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, khususnya pada bagian capaian kinerja organisasi terkait informasi analisis efisiensi penggunaan Sumber Daya;
- 14) Menyusun Dokumen Laporan Kinerja secara berkala, dan selanjutnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 15) Memanfaatkan aplikasi SimKinerja Integrated dengan maksimal untuk mengukur kinerja dan sebagai sarana monitoring dan evaluasi untuk perbaikan kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja, kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Polewali Mandar dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terimakasih


INSPEKTUR DAERAH,
H. AHMAD SAIFUDDIN,SH.,MM
NIP 19651231 200003 1 084