



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
INSPEKTORAT

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

LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TAHUN 2024

NOMOR : 064.28/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 : 064.28/LHE/INSP/700.1.2.1/VI/2025
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP
Sekretariat Daerah Tahun 2024

Yth. **Sekretaris Daerah**
di -
Polewali

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi AKIP tahun 2024 pada Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa nilai sebesar **65,65** dengan predikat **“B”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi SAKIP pada Sekretariat Daerah sudah “Baik” terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
a. Perencanaan Kinerja	30	21,30
b. Pengukuran Kinerja	30	16,80
c. Pelaporan Kinerja	15	10,05
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,50
Nilai Hasil Evaluasi	100	65,65
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar tahun 2024 sebagai berikut :

1) Perencanaan Kinerja

Sekretariat Daerah 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, namun masih terdapat beberapa dokumen yang belum diformalkan atau ditandatangani oleh yang bersangkutan.

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, yakni 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 perubahan Indikator Kinerja yang termuat dalam Dokumen LAKIP yang tidak selaras dengan IKU yang sudah ditetapkan;
- d. Terdapat penetapan Target Indikator Kinerja yang merupakan target yang dicapai oleh level kabupaten bukan perangkat daerah sehingga tidak realistis untuk dicapai;
- e. 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*);
- f. Tidak terdapat persentase atas nilai capaian Kinerja Utama pada Dokumen LAKIP yang tersaji;
- g. 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

Sekretariat Daerah 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 moneyv, 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 Strategi dalam mencapai kinerja. Perubahan strategi ini dapat disajikan pada revisi Renja, sehingga diharapkan dengan strategi yang tepat akan memperlancar pelaksanaan kegiatan;
- f. 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;
- g. 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*).
- h. Setiap pegawai belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja organisasi.
- i. Sekretariat Daerah belum memanfaatkan dengan maksimal aplikasi SimKinerja Integrated, terlihat pada pengukuran kinerja untuk tahun 2024 masih kosong.

3) Pelaporan Kinerja

Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah 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. Capaian Kinerja tahun sebelumnya yang diinformasikan dalam Laporan Kinerja bukan merupakan data yang valid berdasarkan sumber yang jelas;
- c. Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- d. Laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- e. 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 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 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) Menyusun Indikator dan Target Kinerja dengan berpedoman pada IKU Organisasi yang sudah ditetapkan;
 - 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 data persentase atas nilai capaian Kinerja Utama pada Dokumen LAKIP;
 - 6) Menyajikan dokumen perbaikan atas Dokumen Perencanaan Kinerja berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya secara detail dan terurai yang didukung dengan bukti dokumentasi yang valid;
 - 7) Menyusun dokumen Pedoman Teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang memuat; Dasar, tujuan, manfaat, Proses Bisnis, IKU, Pengukuran Kinerja dan penanggungjawab-nya, jadwal monev, serta SOP Pengumpulan data yang diformalkan baik dalam bentuk SK/SE Kepala Perangkat Daerah;
 - 8) 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;
 - 9) Pengumpulan data dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi Khusus);
 - 10) Pengukuran Kinerja diharapkan dapat menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
 - 11) 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;
 - 12) 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;

- 13) 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*);
- 14) Menyusun Dokumen Laporan Kinerja secara berkala, dan selanjutnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 15) menyajikan informasi dalam dokumen Laporan Kinerja dengan cermat dan teliti termasuk informasi capaian Target yang sudah terealisasi tahun sebelumnya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja, kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Lingkungan Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah 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