



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Bonto No. 1, Benteng, 92812, Sulawesi Selatan

Telp. (0414) 21144, Faximile (0414) 22661

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
PADA
DINAS SOSIAL
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
TAHUN 2024**

**NOMOR : 700.1.2.7/076/EV-LAKIP/III/2025/ITDA
TANGGAL : 20 MARET 2025**



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Bonto No. 1 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan

Telp. (0414) 21144, Faximile (0414) 22661

Benteng, 20 Maret 2025

Nomor : 700.1.2.7/076/EV-LAKIP/III/2025/ITDA
Lamp. : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten
Kepulauan Selayar Tahun 2024.

Kepada
Yth Kepala Dinas Sosial
Kabupaten Kepulauan
Selayar
di-
Parappa.

Dengan ini kami sampaikan, hasil evaluasi AKIP Tahun 2024 pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Dalam rangka pelaksanaan 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, kami telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2024, sesuai Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor: 700.1.2/009/EV-LAKIP/III/2025/ITDA, tanggal 3 Maret 2025. Pelaksanaan Evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

Tujuan Evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah:

- Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; serta
- Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja meliputi beberapa komponen penilaian, yaitu kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

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

ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

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

AA (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). 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/Sub koordinator.
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 / coordinator
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 system 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.
----------------------	---

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar telah menindaklanjuti rekomendasi tahun sebelumnya dan melakukan upaya perbaikan sebagai berikut:

- Sasaran dan target kinerja pada dokumen IKU tahun 2024 telah diselaraskan dengan Rencana Strategis (Renstra).
- Dinas akan Meningkatkan kualitas pelaksanaan pemantauan dan evaluasi berkala sehingga lebih berfokus pada pencapaian kinerja, sehingga target-target kinerja dan rencana berjalan dengan baik.
- Dinas akan meningkatkan kualitas laporan monitoring dan evaluasi agar dapat memberikan rekomendasi yang cukup dan spesifik.
- Dinas akan menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif.
- Dinas telah menyempurnakan dokumen laporan sesuai dengan standar kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan dalam kinerja.
- Dinas telah menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar memperoleh nilai sebesar **62,25** dengan predikat "**B**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**Baik**".

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

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	17,40	21,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	13,80	13,80
3	Pelaporan Kinerja	15,00	9,45	10,20
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	16,00	17,25
Nilai Akuntabilitas Kinerja			56,65	62,25
			CC	B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2024 sebagai berikut:

1) PERENCANAAN KINERJA

Berdasarkan hasil evaluasi pada komponen perencanaan kinerja, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja, diantaranya:

- a. Dinas Sosial belum menerbitkan pedoman teknis perencanaan kinerja.
- b. Dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang ingin dicapai, begitupun kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) belum menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Ini dapat dilihat pada pohon kinerja yang disusun belum berdasarkan kondisi/isu strategis/permasalahan faktual yang terjadi. Dinas Sosial menyusun pohon kinerja langsung menghubungkan/menamai pohon kinerja dengan komponen perencanaan (visi-misi-tujuan-sasaran-program-sasaran program-kegiatan-sasaran kegiatan), struktur organisasi yang ada, nomenklatur program/kegiatan yang ada, dan mencocokkan dengan anggaran yang tersedia dalam DPA.
- c. Dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading) serta belum dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). Ini disebabkan pohon kinerja yang disusun belum memenuhi prinsip logis/logical framework yang menggambarkan hubungan sebab akibat serta belum menggambarkan critical success factor (CSF) yang mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ditetapkan.
- d. Sasaran dan target kinerja pada dokumen IKU tahun 2024 belum sesuai dengan Rencana Strategis (RENSTRA).
- e. Laporan monitoring dan evaluasi belum memberikan rekomendasi yang cukup dan spesifik untuk perbaikan dokumen perencanaan kinerja/ aksi kinerja.

2) PENGUKURAN KINERJA

Berdasarkan hasil evaluasi pada komponen pengukuran kinerja, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja, diantaranya:

- a. Belum terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- b. Belum terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- c. Setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

- d. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. Tunjangan pembayaran kinerja yang diterima pegawai setiap bulan hanya berdasarkan kehadiran/absensi, belum berdasarkan capaian kinerja bulannya.
- e. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar pimpinan OPD dalam memindahkan pegawai atau melakukan rolling secara internal.
- f. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (refocusing organisasi). Seharusnya penerbitan SK uraian tugas jabatan didasarkan pada hasil pengukuran kinerja pegawai, sehingga pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan selaras dengan tanggungjawabnya dalam mendorong kinerja organisasi.
- g. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja. Seharusnya penyesuaian/perubahan strategi yang dimuat dalam dokumen revisi renja didasarkan pada hasil pengukuran kinerja, sehingga strategi yang ditetapkan pada kegiatannya mampu mendorong pencapaian kinerja organisasi.
- h. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja. Seharusnya penyesuaian/perubahan kebijakan yang dimuat dalam dokumen revisi renja didasarkan pada hasil pengukuran kinerja, sehingga kebijakan yang ditetapkan sebagai landasan pelaksanaan kegiatan, mampu mendorong pencapaian kinerja organisasi.
- i. Pengukuran Kinerja belum mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja. Seharusnya penyesuaian/perubahan aktivitas/kegiatan dalam dokumen revisi Renja dan revisi DPA didasarkan pada hasil pengukuran kinerja, sehingga kegiatan yang dilaksanakan akan mampu mewujudkan capaian kinerja organisasi yang telah dikomitmenkan.
- j. Pengukuran Kinerja belum mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja. Seharusnya penyesuaian/perubahan anggaran yang dimuat dalam dokumen revisi renja dan revisi DPA didasarkan pada hasil pengukuran kinerja sehingga kegiatan yang dilaksanakan akan mampu mewujudkan capaian kinerja organisasi secara tepat waktu.
- k. Manajemen belum sepenuhnya peduli dengan hasil pengukuran kinerja. Indikator kepedulian manajemen dapat dilihat dari ada atau tidak adanya dokumen nota/memo dinas, notulen rapat, dan rekomendasi serta rencana aksi yang dimuat dalam laporan kinerja.

3) PELAPORAN KINERJA

Berdasarkan hasil evaluasi pada komponen pelaporan kinerja, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja, diantaranya:

- a. Laporan kinerja Dinas Sosial belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja. Laporan Kinerja belum memuat analisa terkait perbandingan antara data capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun-tahun sebelumnya, perbandingan dengan target pada rencana jangka menengah, dan perbandingan dengan target nasional (jika ada). Selain itu belum ada analisis penyebab tercapai/tidaknyanya setiap indikator kinerja, informasi deskriptif program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian kinerja, dan analisa upaya perbaikan kinerja ke depan secara detail per pencapaian kinerja yang dimiliki
- b. Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Belum ada rencana tindak lanjut/ perubahan berdasarkan evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

4) EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

Berdasarkan hasil evaluasi pada komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, diketahui bahwa rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti.

4. Rekomendasi

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

1. Membuat pedoman teknis perencanaan kinerja yang telah final dan telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Pedoman teknis tersebut menjelaskan secara memadai proses penyusunan; 1) dokumen Renstra, 2) dokumen Renja, 3) Dokumen Perjanjian Kinerja, 4) Rencana Kerja Anggaran (RKA), dan 5) Rencana Aksi.
2. Menyusun penjenjangan kinerja dengan mengikuti tahapan sebagaimana diatur pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu mulai dari beberapa tahapan penyusunan pohon kinerja yang selanjutnya pohon kinerja diterjemahkan ke dalam komponen perencanaan
3. Memperbaiki kualitas pohon kinerja/logical framework dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu mengidentifikasi critical success factor yang menggambarkan aspek-aspek kunci dan kritis yang berpengaruh dan dibutuhkan dalam mewujudkan kinerja utama. Kemudian pohon kinerja dimanfaatkan menjadi dasar perumusan cascading kinerja hingga ke individu.

4. Memperbaiki dokumen perencanaan sehingga sasaran dan target pada Rencana Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) menjadi selaras.
5. Meningkatkan kualitas laporan monitoring dan evaluasi agar dapat memberikan rekomendasi yang cukup dan spesifik untuk perbaikan dokumen perencanaan kinerja/ aksi kinerja.
6. Menerbitkan pedoman teknis pengukuran kinerja yang memuat mekanisme pengukuran kinerja yang menjelaskan secara memadai proses pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja; Dasar, tujuan, manfaat, Proses Bisnis, IKU (Indikator Kinerja Utama), Pengukuran Kinerja dan Penanggungjawabnya yang dilampiri Profil Indikator Kinerja, semua SOP pengumpulan data kinerja per-IK, jadwal Monev pengukuran kinerja sesuai Renaksi.
7. Membuat dokumen Profil/Manual Indikator Kinerja atau dokumen yang dapat dipersamakan yang telah memuat narasi yang minimal menjelaskan Judul IK, Defenisi Operasional/deskripsi IK, cara pengukuran/formulasi, sumber data sebagai pendukung dari pengukuran kinerja, periode pengukuran, dan penanggungjawabnya.
8. Melakukan pemantauan secara berjenjang setiap triwulanan dengan melakukan observasi atau rapat dan melakukan validasi atas hasil capaian kinerja triwulanan.
9. Menggunakan capaian kinerja bulanan pegawai sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, selain berdasarkan kehadiran/absensi.
10. Penerbitan SK roling pegawai didasarkan pada hasil pengukuran kinerja pegawai sehingga penempatan pegawai disesuaikan dengan potensinya dalam mendorong kinerja bidang/sub bidang.
11. Penerbitan SK uraian tugas jabatan didasarkan pada hasil pengukuran kinerja pegawai, sehingga pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan selaras dengan tanggungjawabnya dalam mendorong kinerja organisasi.
12. Mendasari hasil pengukuran kinerja saat melakukan penyesuaian/perubahan strategi yang dimuat dalam dokumen revisi renja, sehingga strategi yang ditetapkan pada kegiatannya mampu mendorong pencapaian kinerja organisasi.
13. Mendasari hasil pengukuran kinerja saat melakukan penyesuaian/perubahan kebijakan yang dimuat dalam dokumen revisi renja, sehingga kebijakan yang ditetapkan sebagai landasan pelaksanaan kegiatan, mampu mendorong pencapaian kinerja organisasi
14. Mendasari hasil pengukuran kinerja saat melakukan penyesuaian/perubahan aktivitas/kegiatan dalam dokumen revisi Renja dan revisi DPA, sehingga kegiatan yang dilaksanakan akan mampu mewujudkan capaian kinerja organisasi yang telah dikomitmenkan.

15. Mendasari hasil pengukuran kinerja saat melakukan penyesuaian/perubahan anggaran yang dimuat dalam dokumen revisi renja dan revisi DPA sehingga kegiatan yang dilaksanakan akan mampu mewujudkan capaian kinerja organisasi secara tepat waktu.
16. Manajemen harus memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
17. Menyusun Laporan Kinerja yang komprehensif dan memberikan informasi yang memadai sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja. Selain itu, perlu upaya peningkatan pemahaman penyusunan Laporan Kinerja, sehingga Dinas Sosial mampu menyajikan Laporan Kinerja yang dapat menjelaskan secara rinci ketercapaian kinerja pada tahun bersangkutan serta memberikan umpan balik dalam upaya perbaikan kinerja mendatang.
18. Mengoptimalkan pemanfaatan Laporan Kinerja, sehingga Informasi dalam laporan kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
19. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar rekomendasi yang telah kami sampaikan segera ditindaklanjuti.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.


INSPEKTUR DAERAH,
IRWAN BASO, S.STP.
Pangkat : Pembina Tk I
NIP. 19800422 199912 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Bupati Kepulauan Selayar di Benteng;
2. Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah di Benteng;
3. Peringgal.