



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Banta No. 1 Selayar, 92812 Selayar Selatan  
Telp: (0910) 27100, Faksimili: (0910) 27881

---

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA**

**DINAS SOSIAL  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR  
TAHUN ANGGARAN 2023**

**NOMOR LHE : 026/EV-LAKIPAK2024/STDA  
TANGGAL : 27 FEBRUARI 2024**



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR  
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Bonto No. 1 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan  
Telp. (0414) 21144 - Faximile (0414) 22661

Benteng, 27 Februari 2024

Nomor : 026/EV-LAKIP/II/2024/ITDA  
Lamp. : 1 (satu) lembar  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi  
Akuntabilitas Kinerja pada Dinas  
Sosial Kabupaten Kepulauan  
Selayar Tahun 2023.

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

Dengan ini kami sampaikan, hasil evaluasi AKIP Tahun 2023 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 2023 sesuai Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor: 700/016/EV-LAKIP/II/2024/ITDA, tanggal 12 Februari 2024. 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:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; serta
- e. Memonitor tindaklanjut 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.

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

<b>AA</b> (Nilai > 90 -100)	<b>Sangat Memuaskan</b> 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
<b>A</b> (Nilai > 80 - 90)	<b>Memuaskan</b> 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.
<b>BB</b> (Nilai > 70 - 80)	<b>Sangat Baik</b> 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>B</b> (Nilai > 60 - 70)	<b>Baik</b> 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.
<b>CC</b> (Nilai > 50- 60)	<b>Cukup (Memadai)</b> Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
<b>C</b> (Nilai > 30- 50)	<b>Kurang</b> Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
<b>D</b> (Nilai > 0- 30)	<b>Sangat Kurang</b> 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 sebagian rekomendasi tahun sebelumnya dan melakukan upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja;
- b. Membuat Rencana aksi atas kinerja;
- c. Melaksanakan evaluasi kinerja dan pengumpulan data kinerja secara berkala (per triwulan);
- d. Berusaha menyusun dokumen penjenjangan kinerja.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar memperoleh nilai sebesar **56,65** dengan predikat "**CC**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**Cukup (Memadai)**".

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	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	13,35	17,40
2	Pengukuran Kinerja	30,00	23,09	13,80
3	Pelaporan Kinerja	15,00	9,44	9,45
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	3,15	16,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			49,03	56,65
			C	CC

Dari hasil evaluasi diketahui terdapat beberapa hal yang dianggap perlu mendapat penyempurnaan, yaitu:

### A. PERENCANAAN KINERJA

#### 1. Dokumen Perencanaan kinerja belum memenuhi standar yang baik, dengan kondisi sebagai berikut:

- Sasaran dan target kinerja pada dokumen IKU tahun 2023 belum sesuai dengan Rencana Strategis (RENSTRA);
- Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading);
- Perencanaan kinerja belum dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

**2. Perencanaan Kinerja belum dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dengan kondisi sebagai berikut:**

- Pengukuran kinerja dalam dokumen monitoring dan evaluasi kinerja belum seluruhnya sesuai dengan target kinerja yang direncanakan pada dokumen rencana aksi;
- Laporan monitoring dan evaluasi belum memberikan rekomendasi yang cukup dan spesifik untuk perbaikan dokumen perencanaan kinerja/ aksi kinerja.

**B. PENGUKURAN KINERJA**

**Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, dengan kondisi sebagai berikut:**

- Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;
- Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktifitas dan anggaran dalam mencapai kinerja;
- Hasil pengukuran kinerja belum ditindak lanjuti dengan memperbaiki rencana aksi

**C. PELAPORAN KINERJA**

**Dokumen Laporan Kinerja belum memenuhi Standar yang baik, dengan kondisi sebagai berikut:**

- Dokumen laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- Dokumen laporan kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- Dokumen laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- Dokumen laporan kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
- Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja

**D. EVALUASI KINERJA**

**Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Internal tahun sebelumnya belum sepenuhnya ditindaklanjuti.**

#### 4. Rekomendasi

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

1. Menyempurnakan penyusunan dokumen perencanaan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan;
2. Meningkatkan kualitas pelaksanaan pemantauan dan evaluasi berkala agar lebih berfokus pada pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan/ direncanakan, sehingga target-target kinerja dan rencana aksi dapat terkawal dengan baik;
3. Meningkatkan kualitas laporan monitoring dan evaluasi agar dapat memberikan rekomendasi yang cukup dan spesifik untuk perbaikan dokumen perencanaan kinerja/ aksi kinerja;
4. Menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
5. Menyempurnakan Dokumen Laporan Kinerja agar memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya;
6. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.

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 kerja samanya, 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.