



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH
LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
ATAS AKIP PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

DISUSUN OLEH :

Nomor : 700/866/ITDAPROV.III/2024

Tanggal : 27 Juli 2024

PALEMBANG

2024



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Ade Irma Nasution Telp. 354221 – Fax.350977
PALEMBANG - SUMATERA SELATAN

**LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
ATAS AKIP PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN
Nomor : 700/00538/ST/ITDAPROV.III/2024**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan dalam implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP merupakan bagian tidak terpisahkan dari AKIP itu sendiri yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana SAKIP di implementasikan oleh Perangkat Daerah (PD). Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024 telah dilaksanakan sesuai Surat Tugas Inspektur Nomor 700/00538/ST/ITDAPROV.III/2024 tanggal 11 Juli 2024. Laporan Hasil Evaluasi AKIP ini memuat informasi tentang implementasi SAKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024, hasil penilaian atas implementasi SAKIP beserta catatan hasil evaluasinya dan rekomendasi untuk perbaikan. Dalam laporan ini dijelaskan pula ruang lingkup dan metode yang digunakan evaluator untuk menilai implementasi SAKIP sehingga evaluator dapat mengetahui sejauh mana evaluasi atas implementasi SAKIP telah dilaksanakan. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Komponen	Bobot Komponen	Total Nilai
Perencanaan Kinerja	30	26,76
Pengukuran Kinerja	30	25,71
Pelaporan Kinerja	15	9,84
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	81,09

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi AKIP atas Implementasi SAKIP Tahun 2024, nilai tersebut **81,09 (delapan puluh satu koma nol sembilan)** termasuk dalam kategori **"A" (Memuaskan)**. Penilaian ini menggambarkan bahwa Kepala Unit Kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon IV sedangkan Hasil Evaluasi AKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023 adalah **66,62 (enam puluh enam koma enam puluh dua)** masuk dalam kategori **"B" (Baik)**.

Kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya dalam proses pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai sebagai dasar perbaikan dan peningkatan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun mendatang.



**INSPEKTUR PROVINSI
SUMATERA SELATAN,**

**H. KURNIAWAN, AP., M.Si
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 197506171995011001**

DAFTAR ISI

Ringkasan Eksekutif

ii

Daftar Isi

iv

Bab I. PENDAHULUAN

A.	Dasar Hukum Evaluasi.....	1
B.	Latar Belakang Evaluasi	1
C.	Tujuan Evaluasi	2
D.	Ruang Lingkup Evaluasi.....	2
E.	Metodologi dan Teknik Evaluasi	3
F.	Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah.....	3
G.	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.....	5

BAB II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A.	Hasil Evaluasi	10
B.	Rekomendasi Tindak Lanjut.....	10

BAB III	A.	Kesimpulan	11
	B.	Saran.....	11

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 tanggal 04 Maret 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Pemerintah;
5. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 700/00538/ST/ITDAPROV.III/2024 tanggal 15 Juli 2024, melakukan Evaluasi AKIP Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat 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 implementasi SAKIP yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah dan Perangkat Daerah serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi SAKIP yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi AKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi AKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP
2. Menilai tingkat implementasi AKIP
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
4. Memberikan saran perbaikan peningkatan implementasi SAKIP dan
5. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
3. Penilaian pelaporan kinerja menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan dampak dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah :

1. Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Perangkat Daerah secara mandiri (mengisi lembar LKE). Cheklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.

3. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada Perangkat Daerah.

F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 43 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

1. Tugas

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan di bidang Pendidikan dan Pelatihan.

2. Fungsi

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pengkoordinasian pengembangan kompetensi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- e. Pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur diprovinsi dan kabupaten/kota;
- f. Pengkoordinasian, penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik Negara/daerah;
- g. Pelaksanaan administrasi BPSDM; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

3. Visi Misi Terkait RPJMD.

a. VISI

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Sumatera Selatan sesuai yang tercantum pada RPJMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2023 yaitu : Sumatera Selatan Maju Untuk Semua

b. MISI

Visi dijabarkan lebih lanjut ke dalam misi yang akan menjadi tanggungjawab Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dari 5 (lima) Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Sumatera Selatan yang ada maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mendukung Misi ke-1 (satu) yaitu "Membangun Sumsel berbasis ekonomi kerakyatan yang didukung sektor pertanian, industri, dan UMKM yang tangguh untuk mengatasi pengangguran dan kemiskinan baik diperkotaan maupun perdesaan."

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Tindak Lanjut rekomendasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan atas rekomendasi Evaluasi AKIP Tahun sebelumnya (2023) adalah sebagai berikut :

No	Rekomendasi	Evaluasi/Hasil tindaklanjut
1	Melakukan penyempurnaan pada keselarasan penjabaran (<i>cascade down</i>) kinerja dalam dokumen perencanaan (IKU, Renstra, Renja, PK) Perangkat Daerah	Menyelaraskan penjabaran (<i>cascade down</i>) kinerja ke dalam dokumen (IKU, Renstra, Renja, PK) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Selesai)
2	Melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)	Menyusun penggunaan teknologi informasi untuk perhitungan kinerja (Dalam Proses)
3	Melakukan evaluasi internal secara berkala terhadap capaian kinerja dan memanfaatkan capaian kinerja untuk pengendalian dan perbaikan dimasa yang akan datang	Melakukan evaluasi kinerja secara berkala setiap 3 bulan (Selesai)

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP Tahun 2024, nilai tersebut **81,09 (delapan puluh satu koma nol sembilan)** termasuk dalam kategori **"A" (Memuaskan)**. Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Total Nilai
Perencanaan Kinerja	30	26,76
Pengukuran Kinerja	30	25,71
Pelaporan Kinerja	15	9,84
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	81,09

A. Hasil Evaluasi.

Kondisi Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Internal

- 1) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun 2023 belum seluruhnya selesai ditindaklanjuti.
- 2) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah memanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja antara lain :
 - a. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah menyelaraskan penjabaran (*cascade down*) kinerja ke dalam dokumen perencanaan (IKU, Renstra, Renja, PK) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
 - b. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah menghitung target kinerja sesuai dengan data yang memadai.
 - c. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 sesuai dengan rekomendasi APIP.

Rekomendasi Tindak Lanjut

- 1) Menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun 2023 yang masih dalam proses penyelesaian
- 2) Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan kinerja instansi di masa yang akan datang.
- 3) Melakukan perbaikan dan peningkatan pelaporan kinerja internal dalam rangka meningkatkan kinerja instansi di masa yang akan datang.

BAB III PENUTUP

Penyelenggaraan SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antar unit kerja dalam organisasi sehingga tujuan instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

A. Kesimpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 adalah **81,09 (delapan puluh satu koma nol sembilan)** termasuk dalam kategori "**A**" (**Memuaskan**) sedangkan Hasil Evaluasi AKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023 adalah **66,62 (enam puluh enam koma enam puluh dua)** masuk dalam kategori "**B**" (**Baik**), namun tidak dapat disandingkan sebagai perbandingan, karena adanya perubahan komponen sub penilaian sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Saran

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera dapat ditindaklanjuti. Melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang sehingga laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang Implementasi SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

INSPEKTUR PROVINSI SUMATERA SELATAN,



H. KURNIAWAN, AP., M.Si
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 197506171995011001

Tembusan :

Yth. Bapak Gubernur Sumatera Selatan Cq Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan di Palembang