



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jl. Tumanurung No. 15 Sungguminasa

Sungguminasa, 27 Maret 2024

Nomor : 700.1.2/1/67.Aj /LHE/INSP
Lamp. :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem
Akuntabilitas Kinerja
Tahun Anggaran 2023

Kepada
Yth. Kepala Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia (BKPSDM)
Kabupaten Gowa
di,-
Sungguminasa

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, serta Surat Tugas Inspektur Kab. Gowa Nomor 700.1.2/67/INSP tanggal 21 Maret 2024, telah dilakukan evaluasi terhadap AKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Gowa, dengan hasil sebagai berikut :

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- Undang-undang No. 39 tahun 2008 tentang Kementerian Negara
- Peraturan Pemerintah RI No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden RI No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 60 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Aparatur Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah,

b. Latar Belakang Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan sejalan dengan harapan pemerintah untuk menciptakan reformasi birokrasi yang akuntabel, memiliki perencanaan, pengukuran, akuntabilitas kinerja instansi yang baik

c. Tujuan Evaluasi

- 1). Memperoleh informasi implementasi SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP dan akuntabilitas kinerja.

- 2). Memberi saran perbaikan dan monitoring tindak lanjut rekomendasi tahun sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang 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 yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- 5) Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

e. Metodologi Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan menilai sub komponen berdasarkan kriteria, dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, setelah terisi semua, akan terakumulasi dan predikat AKIP SKPD dapat diketahui.

f. Gambaran Umum SKPD

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 102 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa Badan merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di pimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Gowa. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pemerintahan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia serta kesekretariatan Badan.

4. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pengembangan Sumber daya manusia serta kesekretariatan.
 5. Perumusan kebijakan teknis dalam pengolahan data kepegawaian dan penggunaan sistem Informasi Kepegawaian.
 6. Perumusan kebijakan teknis dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai
- g. Tindak lanjut hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya**
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia
 belum sepenuhnya menindaklanjuti hasil evaluasi tahun sebelumnya.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Hasil Evaluasi terhadap dokumen dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100 yang selanjutnya diberikan kategori peringkat, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023 diperoleh nilai sebesar 80.05. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rician sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30.00	25.50	25.50
2	Pengukuran Kinerja	30.00	22.50	24.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	12.00	13.05
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	11.60	17.50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			71.61	80.05
				A

a. Catatan Hasil Evaluasi

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

1. Pelaporan Kinerja

Pada Pelaporan Kinerja sasaran strategis Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas dengan Indikator Kinerja Indeks Sistem Merit, belum menjelaskan langkah langkah yang telah dilakukan sehingga realisasi dan capaian kinerja mengalami peningkatan sebesar 71.5.

2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang

b. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa beserta seluruh jajarannya, agar kedepannya untuk :

1. Pada pelaporan kinerja agar menjelaskan langkah apa saja yang telah ditempuh sehingga realisasi dan capaian kinerja sasaran strategis Terwujudnya Manajemen ASN yang berkualitas dengan Indikator Kinerja Indeks Sistem Merit, mengalami peningkatan.
2. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang

3. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Evaluasi dapat disampaikan bahwa Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa untuk Tahun Anggaran 2023 diberikan predikat A.(Memuaskan) Nilai : 80.05

- b.** Atas upaya/tindak lanjut dari rekomendasi sebelumnya, kami ucapkan terima kasih, semoga di tahun yang akan datang dapat meningkatkan kinerja sehingga memperoleh predikat yang lebih baik.

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun Anggaran 2023, untuk segera ditindaklanjuti setelah diterimanya Laporan Hasil Evaluasi ini.

MENGETAHUI
INSPEKTUR DAERAH,

H. ANDY AZIS, SH.M.Si
Rangkat: Pembina Utama Muda/IV.c
NIP. 19720902199303 1 003

EVALUATOR



NURMALADEWI SAFRI

NIP. 19780210 201101 2 006

Tembusan :

1. Bupati Gowa (sebagai laporan) ;
2. Peringgal.