



INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PAMEKASAN

Laporan Hasil Evaluasi

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
TAHUN 2022**

**Dinas Pendidikan dan
Kebudayaan
Kabupaten Pamekasan**

**Nomor : 700/67.03/432.200/LHE/2022
Tanggal : 07 Oktober 2022**



Pamekasan, 07 Oktober 2022

Nomor : 700/67.03/432.200/LHE/2022 Kepada
Sifat : Penting Yth. Kepala Dinas Pendidikan dan
Lampiran : - Kebudayaan Kabupaten
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas Pamekasan
Akuntabilitas Kinerja pada Dinas di
Pendidikan dan Kebudayaan P A M E K A S A N
Kabupaten Pamekasan Tahun
2022

1. Pendahuluan

a. Dasar Hukum

- 1) Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
- 3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
- 6) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
- 7) Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 126);
- 8) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1249); dan
- 9) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

b. Latar Belakang Evaluasi

Latar belakang pelaksanaan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam upaya pemerintah daerah mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada perangkat daerah untuk mencapai tujuan.

c. Tujuan Evaluasi.

- 1) Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- 2) Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- 3) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- 4) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- 5) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode

sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

- 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/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja.

e. Metodologi Evaluasi

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai mandat kebijakan.
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah

	terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai 30)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

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

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai >90-100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>good governance</i> , seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai 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 ke level eselon 4/pengawas/subkoordinator.
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 manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja yang telah dilakukan sampai level eselon 3/koordinator.
B (Nilai >60-70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai 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 bahwa AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai >0-30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan bahwa 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. Gambaran Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan mendapat nilai **81,35 dengan kategori "A"** atau **Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	27,00
2	Pengukuran Kinerja	30	24,60
3	Pelaporan Kinerja	15	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	25	17,75
Nilai Hasil Evaluasi		100	81,35
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A

Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja dengan bobot 30% dari 100% komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi penilaian atas dokumen perencanaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan yang meliputi; Dokumen Perencanaan kinerja, Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*), Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai **27,00 (90,00% dari bobot 30%)**. Kelemahan yang masih dijumpai dalam perencanaan kinerja, yaitu belum semua pegawai memahami dan peduli terhadap perencanaan target kinerja utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

b. Evaluasi Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas Pengukuran Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30% dari total 100% komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, meliputi; Pengukuran Kinerja telah dilakukan, Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang, Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam

pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan mendapat nilai **24,60 (82,00%** dari bobot **30%**). Beberapa kelemahan yang masih dijumpai dalam pengukuran kinerja, yaitu:

- 1) definisi operasional atas kinerja belum ditetapkan;
- 2) Belum semua capaian kinerja dan anggaran pada tujuan dan sasaran dikelola secara efisien

c. Evaluasi Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 15% dari total 100% komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dilakukan atas sub komponen Pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi Kinerja, dan Pemanfaatan Informasi Kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan mendapat nilai **12,00 (80,00%** dari bobot **15%**). Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan sudah melakukan pelaporan kinerja organisasi pada unit kerja secara baik, dengan menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tepat waktu. Namun, terdapat kelemahan yang masih dijumpai dalam pelaporan kinerja, antara lain:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja belum direviu secara berjenjang;
- 2) Belum seluruhnya pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan peduli terhadap penyajian informasi dalam laporan kinerja;
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 4) Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas komponen Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

dengan bobot penilaian sebesar 25% dari total 100% komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, adalah sebagai berikut; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi Kinerja. Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Internal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan memperoleh nilai **17,75 (71,00%** dari bobot **25%)**. Terdapat kelemahan yang masih dijumpai dalam evaluasi internal organisasi, yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan belum melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang.

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan beserta seluruh jajarannya agar melakukan penyempurnaan terhadap komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Melibatkan semua pegawai dalam perencanaan target kinerja utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- 2) Menetapkan dan membuat definisi operasional atas indikator kinerja pada dokumen perencanaan;
- 3) Mengelola secara efisien semua capaian kinerja dan anggaran pada tujuan dan sasaran;
- 4) Mereviu secara berjenjang Dokumen Laporan Kinerja;
- 5) Melibatkan semua pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan dalam penyajian informasi dalam laporan kinerja;
- 6) Mempergunakan informasi dalam laporan kinerja berkala untuk penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran dalam

mencapai kinerja;

- 7) Membuat informasi dalam laporan kinerja agar mampu memberi perubahan budaya kinerja organisasi yang lebih baik;
- 8) Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang.

3. Kesimpulan

Nilai AKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan Tahun 2022 mendapat nilai **81,35** dengan predikat **"A"** atau **"Memuaskan"**.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.



H. MOHAMAD ALWI, S.Sos, M.Si, CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 19680105 198809 1 003