



PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG
INSPEKTORAT DAERAH
Jl. Arif Rahman Hakim No. 1 Telp. (0334) 881485 Fax. (0334) 894126
LUMAJANG – 67313

Lumajang, 29 Juli 2021
Kepada

Nomor : 700/110/427.3/2022

Yth. Bapak Bupati Lumajang

Sifat : Penting

Lampiran : 1 (satu) berkas

Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
Interim Pada Badan
Perencanaan Pembangunan
Daerah Kabupaten Lumajang
Tahun 2021/ 2022

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Bupati Lumajang Nomor:188.45/ 540/427.12/2021 tanggal 10 Desember 2021 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2022 dan Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Lumajang Nomor:094/272/427.3/2022 tanggal 27 Mei 2022, Tim Evaluasi AKIP Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang telah melakukan evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada perangkat daerah Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan pedoman lainnya yang berlaku pada APIP.

Evaluasi ini secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah, dan secara khusus bertujuan memperoleh informasi mengenai Implementasi SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja, memberikan saran

perbaikan untuk peningkatan AKIP, dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya termasuk dapat sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi oleh Kepala Daerah kepada Kepala Perangkat Daerah atas dasar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD selama 1 (satu) tahun dan sampai dengan tahun berjalan sesuai kebutuhan.

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi kegiatan penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, 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, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya. Adapun *cut off* penilaian kinerja Perangkat Daerah yakni sampai dengan tribulan II Tahun 2022 (untuk melibat perbaikan-perbaikan yang dilakukan).

Metodologi evaluasi AKIP yang digunakan adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif yakni dengan melakukan pengumpulan data, penilaian, wawancara, analisis serta penyimpulan data dan informasi dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Perangkat Daerah Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang memperoleh nilai 60,91 atau predikat **“B”**. Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 bagian unit kerja (pada sebagian kecil). Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja yang memadai baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja. (termasuk pejabat dibawahnya namun belum memadai). Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	2021		2022	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	29.10	30	19.50
b.	Pengukuran Kinerja	30	20.31	30	19.50
c.	Pelaporan Kinerja	15	11.51	15	9.75
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19.23	25	16.25
	Nilai Hasil Evaluasi	100	80.16	100	65.01
	Tingkat /Nilai Akuntabilitas Kinerja		A (> 80 s.d 90)		B (>60 s.d 70)

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah adalah sebagai berikut:

1. Secara umum terdapat penurunan nilai akuntabilitas kinerja pada BAPPEDA Kabupaten Lumajang, yaitu dalam perencanaan kinerja belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai yang sesuai dengan fenomena/ kebutuhan, indikator kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART-C dan menggambarkan hubungan yang logis serta berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan sampai ke tingkat individu, namun demikian telah ada upaya perbaikan dari BAPPEDA Kabupaten Lumajang untuk menerapkan manajemen berbasis kinerja atau sistem akuntabilitas kinerja namun masih perlu perbaikan lebih lanjut.
2. Secara umum rata-rata capaian kinerja pada indikator tujuan dan sasaran IKU disajikan sebagai berikut:

Capaian kinerja atas tujuan yakni “Meningkatnya Kualitas Perencanaan Daerah” di tahun 2021 dan tahun 2022 masih belum dilakukan pengukuran kinerja dalam Laporan kinerja/interim sebagaimana mestinya.

Adapun untuk capaian kinerja atas sasaran strategis “meningkatkan konsistensi dan keselarasan perencanaan pembangunan daerah” di tahun 2022 yang diukur dengan indikator : 1) “Persentase penjabaran konsistensi program RPJMD ke dalam RKPD” dari target 100% terealisasi 93% sehingga capaiannya sebesar 93%, 2) “Persentase pemanfaatan hasil kelitbangan” dari target 80% tercapai sebesar 100,00% dengan capaian diatas 100%. Sedangkan

perbandingan dengan kinerja tahun sebelumnya belum disajikan dengan indikator yang konsisten.

3. Evaluasi akuntabilitas kinerja ini juga mempertimbangkan dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substansif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya.

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah:

a. Perencanaan Kinerja

Terdapat kelemahan dalam perencanaan kinerja dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 19,50 dari bobot sebesar 30 yang dapat dicapai atau sebesar 65,00 %, diantaranya :

- 1) Terkait apakah Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, bahwa dokumen perencanaan beberapa telah tersedia, namun belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan dipertahankan untuk hal tersebut khususnya terkait ketersediaan pedoman teknis perencanaan kinerja;
- 2) Terkait apakah 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*), bahwa pohon kinerja yang disusun masih belum disusun sampai ke level individu, dan hubungan logis dari *ultimate outcome* masih perlu diyakinkan kembali termasuk *crosscutting*, selain juga belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan belum terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan dalam perencanaan berdasarkan *risk register* melalui deregulasi kebijakan.
- 3) Terkait apakah Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dapat dijelaskan bahwa rencana aksi dan aktivitas yang dilakukan sampai ke tingkat individu masih belum dilengkapi dengan pohon kinerja yang memadai untuk mewujudkan hasil yang bersinambungan, lebih lanjut belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan belum terdapat upaya inovatif serta layak menjadi

percontohan berdasarkan *risk register* melalui deregulasi kebijakan.

b. Pengukuran Kinerja

Terdapat beberapa kelemahan dalam Pengukuran Kinerja dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 19,50 dari bobot sebesar 30 yang dapat dicapai atau sebesar 65,00 %, diantaranya :

- 1) Terkait apakah Pengukuran Kinerja telah dilakukan, bahwa pengukuran belum dilengkapi dengan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, bahwa belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan dipertahankan untuk hal tersebut
- 2) Terkait apakah Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, bahwa belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan belum terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan dalam perencanaan berdasarkan *risk register* melalui deregulasi kebijakan, diantaranya bahwa Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dan Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) melalui SIPERLU/ Sistem lainnya;
- 3) Terkait apakah Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, bahwa belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan belum terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan berdasarkan *risk register* melalui deregulasi kebijakan, diantaranya Pengukuran kinerja belum dapat diyakini telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, belum mempengaruhi penyesuaian refocusing organisasi belum mempengaruhi strategi dalam mencapai kinerja termasuk anggaran.

c. Pelaporan Kinerja

Terdapat kelemahan dalam Pelaporan Kinerja dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 9,75 dari bobot sebesar 15,00 yang dapat dicapai atau sebesar 65,00%, diantaranya :

- 1) Terkait apakah Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, bahwa belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan dipertahankan untuk hal tersebut;
- 2) Terkait apakah Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, bahwa belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan belum terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan dalam perencanaan berdasarkan *risk register* melalui deregulasi kebijakan. Dimana pelaporan kinerja belum sepenuhnya mengukur apa yang seharusnya diukur dilengkapi dengan bukti pendukung dan perbandingan secara memadai;
- 3) Terkait apakah Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, bahwa belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan belum terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan berdasarkan *risk register* melalui deregulasi kebijakan, khususnya terkait pemanfaatan/tindaklanjut pelaporan kinerja masih perlu diyakinkan kembali.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Terdapat beberapa kelemahan dalam Pelaporan Kinerja dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 16,25 dari bobot sebesar 25,00 atau sebesar 65,00%, diantaranya :

- 1) Terkait apakah Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, bahwa belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan dipertahankan untuk hal tersebut termasuk belum terdapat SOP tentang Evaluasi SAKIP intern Perangkat Daerah.
- 2) Terkait apakah Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, bahwa belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan belum terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan dalam perencanaan berdasarkan *risk register* melalui deregulasi kebijakan. Lebih lanjut evaluasi AKIP belum

dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dan belum menggunakan Teknologi Informasi (TI/Aplikasi).

- 3) Terkait apakah Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, bahwa belum seluruh kriteria ideal dalam kertas kerja terpenuhi dan belum terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan berdasarkan *risk register* melalui deregulasi kebijakan, termasuk secara umum Tindaklanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya, berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP belum sepenuhnya ditindaklanjuti secara memadai.

Kondisi tersebut di atas belum sepenuhnya sesuai dengan:

- 1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pasal 1

Angka 1

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengkalsifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Pasal 5

Penyelenggaraan SAKIP meliputi:

- a. Rencana startegis;
- b. Perjanjian kinerja;
- c. Pengukuran kinerja;
- d. Pengelolaan data kinerja;
- e. Pelaporan kinerja;
- f. Reviu dan evaluasi kinerja.

- 2) Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP)

Huruf B

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkapkan melalui evaluasi AKIP ini, antara lain:

- a. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
 - b. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
 - c. 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.
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pasal 1

Angka 1

Penjenjangan Kinerja adalah proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai.

Pasal 2

Ayat (2)

Penjenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 5 (lima) tahapan, yaitu:


- a. Menentukan Hasil (outcome) yang akan dijabarkan dalam penjenjangan Kinerja;
- b. Menentukan faktor kunci keberhasilan (critical success factor);

- c. Menguraikan faktor kunci keberhasilan (critical success factor) kepada kondisi antara sampai kondisi paling operasional;
- d. Merumuskan Indikator Kinerja; dan
- e. Menerjemahkan pohon Kinerja ke dalam komponen perencanaan dan Kinerja jabatan.

Terhadap permasalahan tersebut dalam rangka mengefektifkan penerapan kinerja dan budaya kinerja dalam rangka Implementasi SAKIP, tentunya perlu penguatan pemenuhan, kualitas dan pemanfaatan dalam penyelenggaraan SAKIP, dan atas hal tersebut saudara agar segera menanggapi/ memberikan tanggapan dan atau *action plan* sanggahan atas kondisi yang kami sajikan dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja. dan Jika dalam waktu dimaksud tidak terdapat tanggapan maka kami akan memfinalisasi laporan tersebut sebagaimana mestinya.

Kami menghargai upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan BAPPEDA.

**INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN LUMAJANG**



Ir. MOH. SUNARDI, MM, CGCAE
NIP. 19640701 199003 1 011

Tembusan :

1. Kepala Bappeda Kabupaten Lumajang

LEMBAR KERJA EVALUASI GABUNGAN
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lumajang
2021/ 2022

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Utama	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		19.50	65.00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	4.20	4.20	70.00%
1.b	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)	9.00	6.30	6.30	70.00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	9.00	9.00	60.00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		19.50	65.00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	3.60	3.60	60.00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan	9.00	5.40	5.40	60.00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	10.50	10.50	70.00%
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		9.75	65.00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	2.10	2.10	70.00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	3.15	3.15	70.00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	4.50	4.50	60.00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		16.25	65.00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	3.50	3.50	70.00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	5.25	5.25	70.00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	7.50	7.50	60.00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja				65.01	