



PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Jl. Arif Rahman Hakim No. 1 Telp.(0334) 881485

Fax.(0334) 894125

**L U M A J A N G**

Lumajang,

Kepada

Yth. Bapak Bupati Lumajang

Nomor : 700//427.3/2021

Sifat : Penting

Lampiran : 1 (satu) berkas

Perihal: Hasil Evaluasi atas Implementasi  
Sistem Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah  
PadaKecamatan  
CandipuroKabupaten Lumajang  
Tahun 2020

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, serta sebagaimana pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah khususnya Pasal 5 ayat (1) bahwa : “Setiap pimpinan instansi pemerintah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungannya setiap tahun”. Tim Inspektorat Daerah Berdasarkan Surat Tugas Nomor: 094/086/427.3/2021 tanggal 15 Maret 2021telah melakukan evaluasi atas implementasi akuntabilitas kinerja padaKecamatan CandipuroKabupaten Lumajang. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Lumajang Nomor 26 tahun 2017 tentang Petunjuk evaluasi sistem akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk Memperoleh Informasi tentang Implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result oriented government), memberikan saran perbaikan yang diperlukan sebelum dilakukan evaluasi oleh pihak berkompeten, serta memonitor tindak lanjut rekomendasi evaluasi periode sebelumnya termasuk dapat sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi oleh Kepala Daerah kepada OPD atas dasar hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja OPD selama 1 (satu) tahun dan diserahkan pada tahun berikutnya.

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja, termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja, dan hal lainnya. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah prosedur prosedur lainnya karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang memperoleh nilai **60,61** atau predikat **“B”**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja **Baik**, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut berikut:

	Komponen Yang Dinilai	2020	
		Bobot	Nilai

a.	Perencanaan Kinerja	30	23,90
b.	Pengukuran Kinerja	25	11,88
c.	Pelaporan Kinerja	15	8,41
d.	Evaluasi Internal	10	4,64
e.	Capaian Kinerja	20	11,79
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>60,61</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB (&gt;60s.d 70)</b>

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi atas implementasi SAKIP OPD adalah sebagai berikut:

1. Secara umum terdapat penurunan nilai akuntabilitas Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang. Walaupun telah ada upaya serius dan nyata dari Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang untuk menerapkan manajemen berbasis kinerja atau Sistem Akuntabilitas Kinerja namun masih belum terintegrasi antar lembaga terkait dan strategi yang terintegrasi pula; dan
2. Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) akuntabilitas kinerja Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang saat ini (kualitas sistem dan dokumen pendukungnya), kami juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substantif 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**

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen RPJMD 2018-2023 yang telah direviu, dokumen RKT tahun 2020, dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2020 beserta kondisi terkini, Penilaian terhadap masing-masing dokumen tersebut meliputi pemenuhan, kualitas, dan penerapan/implementasinya serta penilaian terhadap hal terkait perencanaan lainnya.

Terdapat beberapa kelemahan dalam Pengukuran Kinerja diantaranya:

- 1) Dokumen Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, namun belum didukung dengan implementasi SAKIP memadai;
- 2) Target jangka menengah dalam Renstra belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, yakni belum terdapat dokumentasi hasil monitoring/capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja, dan tidak lanjut rekomendasi atas hasil monitoring;
- 3) Dokumen Renstra telah direviu secara berkala, namun belum menunjukkan kondisi yang lebih baik/masih relevan dengan kondisi saat ini;
- 4) Target kinerja ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi seluruh kriteria, yakni relevan, berbasis data yang memadai, dan perhitungan yang logis;
- 5) Kegiatan merupakan sebagian cara untuk mencapai sasaran;
- 6) Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran belum sepenuhnya didukung oleh anggaran yang memadai;
- 7) Dokumen PK belum sepenuhnya menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi) yakni dokumen PK tidak didukung dengan PK perubahan;
- 8) Target jangka menengah dalam Renstra belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan;
- 9) Rencana kinerja tahunan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran;
- 10) Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan;
- 11) Rencana Aksi atas Kinerja belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala dengan didukung bukti memadai;

- 12) Rencana Aksi belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan; dan
- 13) Perjanjian Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 23,90 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00 atau 79,67% dari nilai maksimal yang dapat dicapai.

#### **b. Pengukuran Kinerja**

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), perumusan dan penetapan indikator kinerja sasaran dokumen pada tingkatan tahapan Sistem AKIP, serta ketersediaan dan keandalan data pengukuran kinerja. Terdapat beberapa kelemahan dalam Pengukuran Kinerja diantaranya:

- 1) IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP, namun belum didukung dengan implementasi SAKIP yang memadai;
- 2) Kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya, belum sepenuhnya memiliki ukuran kinerja yang terukur;
- 3) Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan mekanisme pengumpulan data kinerja (SOP) yang telah ditetapkan;
- 4) Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum sepenuhnya dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester) dan belum disertai dengan bukti yang memadai;
- 5) Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi;

- 6) IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran;
- 7) IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja, namun belum sepenuhnya didukung IKI yang memadai;
- 8) Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya, namun belum didukung laporan interim secara memadai;
- 9) Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari IV keatas belum sepenuhnya dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*;
- 10) IKU telah direviu secara berkala, namun belum didukung implementasi SAKIP secara memadai; dan
- 11) Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 11,88 dari nilai maksimal 25 yang dapat dicapai atau sebesar 47,50%.

### **c. Pelaporan Kinerja**

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Terdapat beberapa kelemahan dalam Pelaporan Kinerja diantaranya:

- 1) Laporan Kinerja belum di upload pada website Perangkat Daerah atau website Pemerintah daerah/PPID;
- 2) Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan secara memadai atas capaian sasaran yang berorientasi *outcome*, informasi kinerja yang telah diperjanjikan, serta evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja;
- 3) Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara

realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan;

- 4) Laporan kinerja belum sepenuhnya menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi, namun belum didukung implementasi SAKIP secara memadai;
- 5) Penyajian informasi kinerja dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan;
- 6) Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja yang didukung dengan *action plan* secara memadai.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 8,41 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 atau sebesar 56,07%.

#### **d. Evaluasi Internal**

Penilaian atas kegiatan evaluasi internal terhadap capaian kinerja OPD mencakup penilaian atas pemenuhan evaluasi kinerja, kualitas evaluasi kinerja, dan pemanfaatan atas kegiatan evaluasi kinerja tersebut sampai kondisi terakhir. Terdapat beberapa kelemahan dalam Pelaporan Kinerja diantaranya:

- 1) Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi belum sepenuhnya dilakukan secara periodik dan belum didukung dengan data memadai, salah satunya yakni analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana aksi dimaksud;
- 2) Evaluasi program belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program dengan didukung bukti yang memadai yakni tidak terdapat bukti yang cukup atas tindak lanjut rekomendasi evaluasi dimaksud;

- 3) Pemantauan Rencana Aksi belum sepenuhnya dilaksanakan secara periodik dalam rangka mengendalikan kinerja dan memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan;
- 4) Pemantauan Rencana Aksi terhadap seluruh aksi yang dilaksanakan tidak memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan;
- 5) Hasil evaluasi Rencana Aksi belum sepenuhnya menunjukkan perbaikan setiap periode dan belum sepenuhnya ditindaklanjuti dengan langkah-langkah nyata; dan
- 6) Hasil evaluasi program belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal kinerja menunjukkan nilai sebesar 4,64 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 10,00 atau sebesar 46,35%.

#### **e. Pencapaian Kinerja**

Evaluasi atas pencapaian sasaran/kinerja mencakup penilaian atas pelaporan kinerja dalam Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) tahun 2020, yang meliputi ketepatan perumusan sasaran, ketepatan kualitas indikator kinerja, beserta pencapaian atas rencana tingkat capaiannya (target). Disamping itu juga menilai keandalan penyediaan dan pengukuran data capaian kinerja yang disajikan dalam PPS serta keselarasan kinerja *output* dengan *outcome* yang ingin dicapai dalam RKT 2020 maupun Renstra 2018-2023 sampai dengan kondisi terakhir, Penilaian tersebut meliputi kinerja *output*, maupun kinerja *outcome* yang dilaporkan, serta kinerja lainnya. Berdasarkan hasil evaluasi didapatkan kondisi:

- 1) Target yang telah diperjanjikan tercapai dengan rata-rata capaian kinerja sebesar 110 %;
- 2) Capaian kinerja belum sepenuhnya lebih baik dari tahun sebelumnya; dan



- 3) Informasi mengenai kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan, yakni sumber/basis data belum dapat dipercaya, tidak dapat ditelusur, dan belum dapat diyakini telah diverifikasi dan *up to date*.

Hasil evaluasi atas komponen pencapaian kinerja menunjukkan nilai sebesar 11,79 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 20,00 atau sebesar 58,96%.

3. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindaklanjuti

Evaluasi Implementasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Tahun 2019 belum terdapat bukti oleh OPD, namun telah diintegrasikan pada LHE ini.

4. Terhadap permasalahan tersebut dalam rangka mengefektifkan penerapan kinerja dan budaya kinerja dalam rangka Implementasi SAKIP pada OPD, kami rekomendasikan Kepada Kepala OPD beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Terkait Perencanaan Kinerja agar:
  - a. Memastikan baha Dokumen Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran dengan didukung implementasi SAKIP yang memadai;
  - b. Melakukan monitoring atas capaian target jangka menengah dalam Renstra sampai dengan tahun berjalan dengan didukung bukti memadai yakni dokumentasi hasil monitoring/capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja, dan indak lanjut rekomendasi atas hasil monitoring;
  - c. Memastikan dokumen Renstra yang telah direviu secara berkala telah menunjukkan kondisi yang lebih baik/masih relevan dengan kondisi saat ini;
  - d. Memastikan target kinerja yang telah ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria, yakni relevan, berbasis data yang memadai, dan perhitungan yang logis;

- e. Memastikan kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran;
- f. Memastikan/mengupayakan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai;
- g. Melakukan monitoring pencapaian target jangka menengah dalam Renstra sampai dengan tahun berjalan;
- h. Memanfaatkan rencana kinerja dalam penyusunan anggaran;
- i. Target kinerja yang diperjanjikan digunakan untuk mengukur keberhasilan;
- j. Melakukan monitoring secara berkala terhadap capaian Rencana Aksi atas Kinerja Perangkat Daerah dengan didukung bukti memadai;
- k. Memanfaatkan Rencana Aksi dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan; dan
- l. Memanfaatkan Perjanjian Kinerja dalam penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

2) Terkait Pengukuran Kinerja agar:

- a. Memastikan IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP dan didukung dengan implementasi SAKIP yang memadai;
- b. Memastikan kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;
- c. Memastikan pengumpulan data kinerja telah didukung dengan SOP yang memadai dan melaksanakan pengumpulan data kinerja sesuai dengan mekanisme pengumpulan data kinerja (SOP) yang telah ditetapkan;
- d. Melakukan pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi secara berkala (bulanan/triwulanan/semester) dan disertai dengan bukti yang memadai;
- e. Melakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan teknologi informasi;

- f. Memanfaatkan IKU dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, dengan didukung implementasi SAKIP secara memadai;
- g. Memanfaatkan IKU untuk penilaian kinerja, dengan didukung IKI yang memadai;
- h. Melakukan monitoring atas pencapaian Target kinerja eselon III dan IV dengan didukung laporan interim yang memadai;
- i. Mengkaitkan Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV ke atas dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*;
- j. Mereviu IKU secara berkala dengan didukung implementasi SAKIP secara memadai; dan
- k. Menggunakan Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi untuk mengendalikan dan memantau kinerja secara berkala.

3) Terkait Pelaporan Kinerja agar:

- a. Melakukan *upload* Laporan Kinerja pada website Perangkat Daerah atau website Pemerintah daerah/PPID yang telah tersedia;
- b. Pencapaian IKU disajikan secara memadai dalam Laporan Kinerja, beserta capaian sasaran yang berorientasi *outcome*, informasi kinerja yang telah diperjanjikan, serta evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja;
- c. Menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan di dalam Laporan Kinerja;
- d. Menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi di dalam Laporan Kinerja secara memadai;
- e. Menyajikan Laporan Kinerja dengan Informasi kinerja secara andal dan memadai;
- f. Memastikan informasi kinerja digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja; dan

g. Memastikan Informasi kinerja digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja dengan didukung *action plan* secara memadai.

4) Terkait Evaluasi Internal agar:

- a. Melakukan evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi secara periodik dengan didukung data yang memadai, salah satunya yakni analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana aksi dimaksud;
- b. Melaksanakan evaluasi program dalam rangka menilai keberhasilan program dengan didukung bukti yang cukup atas tindak lanjut rekomendasi evaluasi dimaksud;
- c. Melaksanakan pemantauan Rencana Aksi belum secara periodik dalam rangka mengendalikan kinerja dan memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan;
- d. Memastikan hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode dan ditindaklanjuti dengan langkah-langkah nyata; dan
- e. Memastikan hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

5) Terkait Pencapaian Kinerja agar:

- a. Mengupayakan dan mengoptimalkan pencapaian target kinerja pada masing-masing indikator;
- b. Mengupayakan dan mengoptimalkan capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya; dan
- c. Memastikan kembali informasi mengenai kinerja disajikan secara andal, yakni didukung dengan sumber/basis data belum dapat dipercaya,

tidak dapat ditelusur, dan belum dapat diyakini telah diverifikasi dan *up to date*.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP pada OPDKecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di lingkungan OPD Saudara.

INSPEKTUR DAERAH  
KABUPATEN LUMAJANG



**M. MOHAMED SUNARDI, MM**  
NIP. 19640701 199003 1 011

Tembusan :

1. BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
2. Inspektur Provinsi Jawa Timur.
3. Camat Candipuro Kab. Lumajang.