

**PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG
INSPEKTORAT DAERAH**



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS



**SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA PEMERINTAH
PADA KECAMATAN RANUYOSO
KABUPATEN LUMAJANG
TAHUN 2021/2022**

Nomor : 700/105/427.3/2022
Tanggal : 20 JULI 2022

INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN LUMAJANG
Jl. Arlef Rachman Hakim No. 1 Telp. 0334-881485 Fax. 0334-894126
LUMAJANG



PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Arif Rahman Hakim No. 1 Telp. (0334) 881485 Fax. (0334) 894126
LUMAJANG - 67313

Lumajang, 20 Juli 2022

Kepada

Yth. Bapak Bupati Lumajang

Nomor : 700/105/427.3/2022

Sifat : Penting

Lampiran: 1 (satu) berkas

Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
Pada Kecamatan Ranuyoso
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 Kecamatan Ranuyoso 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.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk 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 diserahkan pada tahun berikutnya. Khusus bagi Perangkat Daerah yang mengalami perubahan nomenklatur penggabungan (SOTK baru) bahwa penilaian dilakukan untuk AKIP Perangkat Daerah sesuai SOTK baru.

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.

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 Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang memperoleh nilai **59,71** atau predikat **"CC"**. **Penilaian tersebut menunjukkan terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	2020		2021/2021	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	24,84	30	18,00
b.	Pengukuran Kinerja	25	16,88	30	16,50
c.	Pelaporan Kinerja	15	8,55	15	9,45
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	10	0	25	15,75

e.	Capaian Kinerja	20	10,04	-	-
	Nilai Hasil Evaluasi	100	60,30	100	59,71
	Tingkat /Nilai Akuntabilitas Kinerja		B (>60 s.d 70)		CC (>50 s.d 60)

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

1. Secara umum terdapat penurunan nilai akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang, yaitu dalam perencanaan kinerja belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, indikator kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART dan menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan walaupun telah ada upaya serius dan nyata dari Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang untuk menerapkan manajemen berbasis kinerja atau sistem akuntabilitas kinerja namun belum terintegrasi antar bidang terkait dan strategi yang terintegrasi pula.
2. Secara umum rata-rata capaian kinerja pada indikator tujuan dan sasaran IKU disajikan sebagai berikut:
Capaian kinerja atas sasaran meningkatnya kualitas, fasilitasi dan koordinasi kecamatan serta akuntabilitas keuangan dan pemerintahan desa belum optimal.
3. Selain itu 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 18,00 dari bobot sebesar 30 yang dapat dicapai atau sebesar 60,00%, diantaranya :

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, yaitu

tujuan/sasaran yang ditetapkan belum mengakomodir atas penyelenggaraan tugas Kecamatan Ranuyoso yaitu Meningkatnya kualitas, fasilitasi dan koordinasi kecamatan serta akuntabilitas keuangan dan pemerintahan desa, Pohon kinerja sudah disusun tetapi belum sepenuhnya menyajikan permasalahan atas Meningkatnya kualitas, fasilitasi dan koordinasi kecamatan serta akuntabilitas keuangan dan pemerintahan desa, selain itu Pohon kinerja belum jelas menggambarkan hubungan jika-maka dan literasi yang memadai.

- 2) Indikator Kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, sebagai berikut: indikator kinerja tujuan yaitu Meningkatnya kualitas, fasilitasi dan koordinasi kecamatan serta akuntabilitas keuangan dan pemerintahan desa tidak memenuhi kriteria spesifik dan cukup.
- 3) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading) yaitu pohon kinerja yang disusun belum sepenuhnya memadai yang menggambarkan hubungan jika-maka pada setiap level outcome yang akan ditempatkan ke dalam cascading.
- 4) Belum seluruh pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja karena belum semua IKI didukung dengan Pohon kinerja sampai pada level aktivitas, PK dan SKP belum masuk ke Siperlu.
- 5) Anggaran yang ditetapkan belum sepenuhnya mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, karena penetapan indikator kinerja belum sepenuhnya tepat.
- 6) Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung Kinerja yang ingin dicapai karena pohon kinerja yang disusun belum sampai pada level aktivitas.
- 7) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track* karena target belum tercapai.

- 8) Belum sepenuhnya terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

b. Pengukuran Kinerja

Terdapat beberapa kelemahan dalam Pengukuran Kinerja dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 16,50 dari bobot sebesar 30 yang dapat dicapai atau sebesar 55,00 %, diantaranya :

- 1) Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, yaitu SOP pengumpulan data kinerja sudah disusun dan ditetapkan namun data terkait capaian tidak bisa ditunjukkan/tidak terdapat pengumpulan data kinerja untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan yang disajikan dalam Laporan Kinerja.
- 2) belum semua level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Hanya sampai pada level kasi.
- 3) Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 4) Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 5) Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, belum mempengaruhi penyesuaian refocusing organisasi belum mempengaruhi strategi dalam mencapai kinerja.
- 6) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja karena pada Renja tidak terdapat perubahan strategi.
- 7) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja karena pada Renja tidak terdapat perubahan kebijakan.
- 8) Setiap unit kerja dan pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

Terdapat kelemahan dalam Pelaporan Kinerja dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 9,45 dari bobot sebesar 15 yang dapat dicapai atau sebesar 63,00%, diantaranya :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja tidak dapat diyakini telah direviu karena bukti tidak ada.
- 2) Laporan kinerja belum disusun secara berkualitas sesuai standar karena pada akuntabilitas tidak membandingkan capaian kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya, tidak membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, nasional tidak mengevaluasi dan menganalisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. Analisis ini juga mencakup atas efisiensi penggunaan sumber daya.
- 3) Dokumen Laporan kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja di level nasional/internasional.
- 4) Laporan kinerja secara berkala/interim belum melaporkan pengukuran kinerja atas rencana aksi.
- 5) Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai, belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Terdapat beberapa kelemahan dalam akuntabilitas kinerja internal dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 15,75 dari bobot sebesar 25 atau sebesar 63,00%, diantaranya :

- 1) Belum terdapat SOP tentang Evaluasi SAKIP intern Perangkat Daerah.
- 2) Evaluasi AKIP belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dan belum menggunakan Teknologi Informasi (TI/Aplikasi).
- 3) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- 4) Secara umum Tindaklanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya, berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP pada Kecamatan

Ranuyoso Kabupaten Lumajang Tahun 2020, belum 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, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Pasal 5

Penyelenggaraan SAKIP meliputi:

- a. Rencana strategis;
- 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, kami rekomendasikan kepada Camat Ranuyoso Kabupaten Lumajang sebagai berikut:

a. Terkait Perencanaan Kinerja agar:

- 1) Mengupayakan Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, dengan menetapkan sasaran kinerja dengan mengakomodir

penyelenggaraan tugas Kecamatan Ranuyoso yang menggambarkan hubungan jika-maka dan literasi yang memadai, menyusun *crosscutting* eksternal secara memadai dalam pencapaian tujuan dan sasaran kabupaten.

- 2) Memastikan Indikator Kinerja telah memenuhi kriteria SMART, khususnya indikator kinerja tujuan dan sasaran.
- 3) Mengupayakan setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*) berdasarkan pohon kinerja yang telah disusun.
- 4) Mengupayakan seluruh pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dengan memastikan IKI didukung dengan Pohon kinerja sampai pada level aktivitas, serta memasukkan PK dan SKP ke Siperlu.
- 5) Memastikan anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai dengan penetapan indikator kinerja yang tepat.
- 6) Memastikan aktivitas yang dilaksanakan mendukung Kinerja yang ingin dicapai dengan menyusun pohon kinerja sampai pada level aktivitas.
- 7) Mengupayakan target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.
- 8) Mengupayakan Rencana Aksi Tahun 2022 tribulan 1 dan 2 segera disajikan.
- 9) Mengupayakan terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik dengan meningkatkan kinerja sehingga mencapai target yang telah ditetapkan.

b. Terkait Pengukuran Kinerja agar:

- 1) Memastikan data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, yaitu sudah ada SOP pengumpulan data kinerja namun data terkait capaian tidak bisa ditunjukkan/Tidak terdapat pengumpulan

Data kinerja untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan yang disajikan dalam Laporan Kinerja.

- 2) Memastikan semua level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- 3) Mengupayakan kedepan pengumpulan data kinerja memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 4) Mengupayakan agar Pengukuran capaian kinerja memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 5) Memastikan Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, mempengaruhi penyesuaian refocusing organisasi dan mempengaruhi strategi dalam mencapai kinerja.
- 6) Memastikan Pengukuran kinerja berkala mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- 7) Mengupayakan agar Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 8) Memastikan setiap unit kerja dan pegawai telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

c. Terkait Pelaporan Kinerja agar :

- 1) Mengupayakan dokumen Laporan Kinerja dapat diyakini telah direviu dengan bukti yang memadai.
- 2) Mengupayakan laporan kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai standar dengan membandingkan capaian kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya, membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, dan nasional (bila ada) serta melakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. Analisis ini juga mencakup atas efisiensi penggunaan sumber daya.
- 3) Memastikan Dokumen Laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja di level nasional/internasional (bila ada).
- 4) Mengupayakan Laporan kinerja secara berkala/interim telah melaporkan pengukuran kinerja atas rencana aksi.

- 5) Memastikan penyajian informasi dalam laporan kinerja telah menjadi kepedulian seluruh pegawai, dan telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, serta telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

d. Terkait Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar :

- 1) Mengupayakan menyusun dan menetapkan SOP tentang Evaluasi SAKIP intern Perangkat Daerah.
- 2) Memastikan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dan menggunakan Teknologi Informasi (TI/Aplikasi).
- 3) Memastikan Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- 4) Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya.

Demikian Kami sampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja pada Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang Tahun 2021/2022.

Kami menghargai upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Kecamatan Ranuyoso. Lebih lanjut mohon menjadikan periksa.



Tembusan :

1. BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur, di Surabaya
2. Inspektur Provinsi Jawa Timur.
3. Camat Ranuyoso Kabupaten Lumajang.