



PEMERINTAH KABUPATEN PAMEKASAN

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Jokotole No. 81 Telp. (0324) 322613 Pamekasan

Pamekasan, 31 Agustus 2023

Nomor : 700/ 174 /432.200/LHE/2023 Kepada
Sifat : Penting Yth. Camat Larangan
Lampiran : 1 (satu) berkas Kabupaten Pamekasan
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas di
Akuntabilitas Kinerja pada PAMEKASAN
Kecamatan Larangan Kabupaten
Pamekasan Tahun 2023

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
5. Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 79 Tahun 2022 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Pamekasan; dan

6. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor: 700/48/432.200/E/2023 tanggal 31 Juli 2023 untuk melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pamekasan Tahun 2023.

B. Latar Belakang Evaluasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui aspek akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Penerapan SAKIP di Pemerintah Kabupaten Pamekasan dilakukan secara "*self assessment*", sehingga masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan. Pelaksanaan sistem "*self assessment*" memerlukan evaluasi dari pihak lain agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus (*continuous improvement*).

Pelaksanaan evaluasi adalah untuk mengetahui sampai seberapa jauh penerapan SAKIP 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.
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 efektifitas dan efisiensi kinerja.

E. Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi dilakukan selama 22 hari kerja pada tanggal 01 sampai dengan 31 Agustus 2023.

F. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan 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.

Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah merupakan kewajiban yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik dan berorientasi hasil sesuai dengan kewenangannya.

Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategi organisasi, sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji, dan dapat diandalkan.

Selanjutnya dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah

Daerah 2018-2023 dan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 47 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Perbup Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemkab Pamekasan Tahun 2018-2023, maka di dalam Rencana Strategis Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan adalah untuk membantu mewujudkan misi Bupati yaitu Misi ke 3, Tujuan ke 1, dan Sasaran ke 1 dari RPJMD Kabupaten Pamekasan.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Kecamatan Larangan telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

1. Telah melakukan sosialisasi dan dialog kinerja atas penetapan sasaran kinerja tahun 2023;
2. Telah melakukan publikasi dokumen perencanaan dan laporan kinerja ke web resmi dengan link <https://larangan.pamekasankab.go.id/>;
3. Melakukan *monitoring* capaian kinerja secara berkala dengan bantuan teknologi informasi, yaitu e-Monev; dan
4. Membentuk tim koordinasi peningkatan implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pada Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan dengan surat keputusan nomor 138/ /432.508/2023 tanggal 03 Januari 2023.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Nilai hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran angka mulai 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat". Untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

No	Kategori	Skor	Interpretasi
1	AA	> 90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	> 80 - 90	Memuaskan
3	BB	> 70 - 80	Sangat Baik
4	B	> 60 - 70	Baik
5	CC	> 50 - 60	Cukup (memadai)

6	C	> 30 - 50	Kurang
7	D	0 - 30	Sangat Kurang

Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan memperoleh nilai **80,15** termasuk dalam kategori penilaian **"A"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja yang **"Memuaskan"** ditandai dengan **unit kerja dapat mewujudkan kinerja yang berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas/subkoordinator**. Adapun rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	24,60
2.	Pengukuran Kinerja	30	24,00
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,30
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,25
Nilai Hasil Evaluasi		100	80,15
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A

Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dan capaian kinerja pada Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan. Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan tahun 2023 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Komponen Perencanaan Kinerja pada Kecamatan Larangan mendapatkan nilai **24,60** dengan bobot penilaian sebesar 30%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) sub komponen, yaitu:

 - a. Keberadaan Perencanaan Kinerja nilai 5,40 dengan bobot 6%;
 - b. Kualitas/mutu Perencanaan Kinerja nilai 7,20 dengan bobot 9%; dan
 - c. Pemanfaatan Perencanaan Kinerja nilai 12,00 dengan bobot 15%.

Kecamatan Larangan telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup renstra, renja, perjanjian kinerja, rencana aksi dan dokumen lainnya yang mendukung perencanaan anggaran, seperti RKA dan DPA.

Penyusunan dokumen ini dilakukan melalui penjenjangan kinerja dan melalui pembahasan yang dipimpin oleh Camat.

Kecamatan Larangan telah melakukan Penyempurnaan Dokumen Perencanaan diantaranya Perubahan Renstra Tahun 2018-2023 tertanggal 22 Juli 2023 dan Indikator Kinerja Utama dengan surat Keputusan Nomor 188/01.1/432.508.508/2023 tertanggal 04 Januari 2023.

Untuk mengelola perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan monitoring evaluasi kinerja, Kecamatan Larangan telah memanfaatkan aplikasi e-Monev.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Dokumen Perencanaan yakni Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (RENJA), dan Perjanjian Kinerja (PK) telah diupload ke Website Resmi tapi Belum tepat waktu.
- 2) Rencana aksi yang telah ditetapkan belum seluruhnya sesuai dengan rencana kerja dan memuat aktivitas yang mendukung pencapaian kinerja, hanya memuat program, kegiatan dan sub kegiatan.
- 3) Dokumen Perencanaan Kinerja Belum sepenuhnya menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai yakni belum memberikan gambaran yang utuh tentang alternatif pemecahan masalah yang diperlukan untuk menjawab isu strategis dan permasalahan yang dihadapi; dan
- 4) Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai telah disusun. Namun, format belum sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

2. Pengukuran Kinerja

Komponen Pengukuran Kinerja pada Kecamatan Larangan mendapatkan nilai **24,00** dengan bobot penilaian sebesar 30%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) sub komponen, yaitu:

- a. Keberadaan Pengukuran Kinerja nilai 4,80 dengan bobot 6%;
- b. Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja nilai 7,20 dengan bobot 9%; dan

c. Pemanfaatan Pengukuran Kinerja nilai 12,00 dengan bobot 15%.

Kecamatan Larangan telah melakukan pengukuran kinerja secara berkala atas realisasi kinerja dan rencana aksi yang telah ditetapkan. Untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja telah disusun petunjuk teknis pengukuran kinerja dan pengelolaan data kinerja sebagaimana yang tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 79 Tahun 2022 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pamekasan. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi dengan aplikasi e-monev.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pemantauan atas pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang dan sudah memuat kriteria keberhasilan akan tetapi belum memberikan arahan/solusi perbaikan; dan
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja. Akan tetapi, masih terdapat inefisiensi atas penggunaan anggaran pada beberapa sub kegiatan diantaranya:
 1. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan kantor sebesar -49,93%
 2. Penyediaan bahan logistik sebesar -63,64%

3. Pelaporan Kinerja

Komponen Pelaporan Kinerja pada Kecamatan Larangan mendapatkan nilai **12,30** dengan bobot penilaian sebesar 15%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) sub komponen, yaitu:

- a. Keberadaan Pelaporan Kinerja nilai 2,70 dengan bobot 3%;
- b. Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja nilai 3,60 dengan bobot 4,5%; dan
- c. Pemanfaatan Pelaporan Kinerja nilai 6,00 dengan bobot 7,5%.

Kecamatan Larangan telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2022. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan dan telah dipublikasikan melalui *website* Kecamatan Larangan. Atas laporan kinerja tersebut telah disampaikan tepat waktu dan telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target, realisasi kinerja

dengan target jangka menengah, dan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Dokumen laporan kinerja telah disusun akan tetapi belum sesuai standar diantaranya masih terdapat inkonsistensi isu strategis dengan Renstra, akan tetapi capaian kinerja belum didukung dengan data yang andal, terdapat salah penghitungan tingkat kemajuan, dan perhitungan efisiensi atas realisasi kinerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan;
- 2) Laporan Kinerja telah memuat informasi analisis pencapaian kinerja, analisis keberhasilan/kegagalan dari setiap kinerja akan tetapi belum diinformasikan upaya-upaya perbaikan kedepan yang akan dilakukan untuk perencanaan kinerja bukan hanya penganggaran Kembali pada tahun selanjutnya; dan
- 3) Data kinerja dalam laporan kinerja tahun 2022 belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun 2023, khususnya dalam penetapan target kinerja yang realistis, karena target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2023 lebih rendah dari realisasi kinerja tahun 2022.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Komponen Pelaporan Kinerja pada Kecamatan Larangan mendapatkan nilai **19,25** dengan bobot penilaian sebesar 25%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) sub komponen, yaitu:

- a. Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 4,50 dengan bobot 5%;
- b. Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 6,00 dengan bobot 7,5%; dan
- c. Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 8,75 dengan bobot 12,5%.

Kecamatan Larangan telah menggunakan pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai acuan untuk melakukan evaluasi atas

implementasi SAKIP sebagaimana yang tercantum dalam Lampiran II Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 79 Tahun 2022 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pamekasan.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya menunjukkan efektivitas dan efisiensi kinerja karena dari 4 sasaran kinerja masih terdapat 1 sasaran yang tidak mencapai target yakni "Meningkatnya Nilai AKIP Perangkat Daerah; dan
- 2) Penilaian mandiri akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang kurang memadai bukan hanya penilaian dari pemenuhan dokumen.

B. Rekomendasi

Atas kelemahan atau kekurangan untuk komponen manajemen kinerja sebagaimana uraian dan kondisi tersebut di atas, direkomendasikan kepada Camat Larangan Kabupaten Pamekasan agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

1. Memastikan kembali Dokumen Perencanaan Kinerja yang telah disusun (Renstra, Perjanjian Kinerja, IKU dan Renja) dan diformalkan agar diupload ke website resmi perangkat daerah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Menyusun rencana aksi secara terinci pada baik aktivitas yang membutuhkan biaya ataupun tidak serta menetapkan target capaiannya untuk setiap periode;
3. Menyempurnakan proses penjabaran kinerja dengan memperbaiki kerangka logis yang mendasarinya sehingga dapat menghasilkan alternatif solusi yang mampu memecahkan masalah yang dihadapi perangkat daerah;
4. Menyusun sasaran kinerja pegawai (SKP) berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
5. Agar pemantauan atas pengukuran kinerja mencantumkan arahan/solusi

- perbaikan sebagai strategi dalam pencapaian target kinerja;
6. Melakukan pengumpulan dan pengukuran kinerja dilakukan secara tepat agar data kinerja bisa dimanfaatkan untuk mengetahui capaian kinerja yang dimiliki sehingga bisa meminimalisir terjadinya inefisiensi;
 7. Memastikan penyusunan laporan kinerja sesuai dengan standar dan melakukan review secara berjenjang sesuai dengan ketentuan;
 8. Memastikan laporan kinerja memberikan informasi analisis pencapaian kinerja, analisis keberhasilan/kegagalan dari pencapaian setiap kinerja, serta upaya perbaikan dan penyempurnaan pencapaian kinerja pada tahun berikutnya.
 9. Mendorong pemanfaatan data kinerja pada laporan kinerja untuk perbaikan penetapan target kinerja tahun berikutnya sehingga perencanaan kinerja ke depan dapat menggambarkan adanya perbaikan /peningkatan kinerja
 10. Meningkatkan kompetensi Tim SAKIP melalui Pendidikan dan pelatihan serta pendampingan sehingga bisa melakukan penilaian mandiri dengan mendalam;
 11. Melakukan upaya dan optimalisasi kinerja secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian target atas indikator kinerja yang akan dicapai

III. PENUTUP

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 Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran dapat menindaklanjuti rekomendasi yang telah disampaikan. Atas perhatian dan kerja sama Saudara, Kami mengucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN PAMEKASAN

Drs. ACH. FAISOL
Pembina Utama Muda
NIP. 19661219 198602 1 001