



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT

**INSPEKTORAT**

Jalan Tulip No. 03 Way Mengaku Liwa, 34811

Telepon ( 0728 ) 21159, Faks. (0728) 21567

Nomor : 701/LHE- 22 /II/2023

Liwa, 31 Mei 2023

Lampiran : 1(satu) berkas

Hal : LHE AKIP OPD 2022

Yth. **Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lampung Barat**  
di -  
**LIWA**

Dalam rangka pelaksanaan 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 (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lampung Barat dengan tujuan untuk menilai akuntabilitas kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Laporan Kinerja Tahun 2022 merupakan salah satu dokumen yang di evaluasi selain Rencana Strategi (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), dokumen Rencana Aksi, dokumen Evaluasi Rencana Aksi Pertriwulan, Dokumen Cascading serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil Evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s.d 100, yang selanjutnya diberikan "Kategori untuk menentukan tingkat Akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan dengan Kriteria sebagai Berikut:

Predikat	Interprestasi
AA (Nilai > 90 –100)	<b>Sangat Memuaskan</b> Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

Predikat	Interprestasi
A (Nilai > 80 – 90)	<b>Memuaskan</b> Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub Koordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	<b>Sangat Baik</b> 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 sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (Nilai > 60 – 70)	<b>Baik</b> <b>Terdapat</b> gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	<b>Cukup (Memadai)</b> 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)	<b>Kurang</b> <b>Sistem</b> dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	<b>Sangat Kurang</b> Sistem dan tatanan dalam 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

Hasil evaluasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lampung Barat, memperoleh nilai sebesar **83,26 (Delapan Puluh Tiga Koma Dua Puluh Enam)** dari bobot 100 dengan kategori "A" dan **Interpretasi Memuaskan** (Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub Koordinator).

4. Nilai sebagaimana tersebut diatas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lampung Barat, dengan rincian sebagai berikut:

Nilai S-kip 2021 di nilai Th 2022 = 83,07 %  
 Target nilai S-kip 2022 nilai Th 2023 = 83,25 %

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30.00	27,00
2	Pengukuran Kinerja	30.00	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	21,75
	<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>	100	83,26
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>A = Memuaskan</b>	

5. Uraian singkat hasil evaluasi selengkapnya adalah sebagai berikut :

**a. Perencanaan Kinerja**

Berdasarkan pemenuhan komponen Perencanaan Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lampung Barat, telah terdapat; pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, dan dokumen perencanaan kinerja jangka pendek, dan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, serta setiap unit/satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Dari segi kualitas Perencanaan Kinerja, Perencanaan kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah telah memenuhi standar yang baik yakni; Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan yakni telah ditetapkan dengan penandatanganan Kepala Unit Kerja dan pemberian stempel, telah menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan, target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis, setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan. serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)., serta setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Terkait pemanfaatan, Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, hal tersebut digambarkan dengan Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, serta Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

## b. Pengukuran Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Pengukuran Kinerja, telah terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, dan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan karena Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lampung Barat telah membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, hal tersebut ditandai dengan; pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja data kinerja yang dikumpulkan telah digunakan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, dan setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Terkait pemanfaatan, secara umum Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien hal tersebut terlihat dari; pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional, telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja, telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, dan telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. Telah dilakukan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Namun *Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar pemberian Reward dan Punishment, yakni belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.*

## c. Pelaporan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan Dokumen Pelaporan kinerja, telah disusun secara berkala dan dioptimalkan Laporan yang menggambarkan Kinerja. Tetapi *Dokumen Laporan Kinerja belum direviu oleh APIP.*

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, Dokumen Laporan Kinerja juga telah memuat informasi tentang; perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya,

efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Terkait pemanfaatan, pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Tetapi informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

#### **d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Berdasarkan pemenuhan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja, dan telah dilaksanakan secara berjenjang, dengan pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari segi kualitas, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dan pendalaman yang memadai yang memadai pada seluruh unit kerja. Terdapat hal yang masih harus dibenahi yaitu; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar dan sudah ada pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Terkait pemanfaatan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal, hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dan telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal

6. Berdasarkan uraian diatas, guna meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi kami merekomendasikan hal-hal sebagai berikut :
  - a. Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar pemberian Reward dan Punishment, yakni menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
  - b. Mengajukan permintaan reviu Dokumen Laporan Kinerja kepada APIP Kabupaten Lampung Barat
  - c. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lampung Barat. Berikut terlampir Berita Acara Hasil Evaluasi AKIP pada instansi Saudara.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lampung Barat.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

**INSPEKTUR  
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,**

  


**Ir. SUDARTO M., M.M.**  
**PEMBINA UTAMA MUDA**  
**NIP. 19641022 199203 1 002**