



# PEMERINTAH KABUPATEN BULELENG INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Kresna Nomor 3, Singaraja, Telepon/fax:(0362-3301559)

Email: [inspektorat@bulelengkab.go.id](mailto:inspektorat@bulelengkab.go.id)

Website: <http://www.inspektorat.bulelengkab.go.id>

Nomor : 700.1.2.7/318/ITDA/2024  
Lampiran :  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi (LHE)  
Akuntabilitas Kinerja Instansi  
Pemerintah

Singaraja, 12 Pebruari 2024  
Kepada  
Yth. Kepala Dinas Pemberdayaan  
Masyarakat dan Desa Kabupaten  
Buleleng

di -  
Singaraja

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Buleleng No. 800/1.11.1/029/ITDA/2024 tanggal 16 Januari 2024 dalama rangka melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Buleleng Tahun 2023 kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut:

- A. Kami telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Buleleng pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng dengan tujuan mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.
- B. Evaluasi dilaksanakan dengan ruang lingkup yaitu:
  - a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
  - b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
  - c. 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;

- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

- C. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai untuk kemudian diolah dengan cara membandingkan total nilai evaluasi yang diperoleh dengan nilai bobot total hasil evaluasi, dan dituangkan dalam bentuk nilai angka dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Predikat dan interpretasinya adalah sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
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 dinamis, adaptif, dan efisien (Reform).
A Nilai >80 – 90 <b>Memuaskan</b>	Terdapat gambaran bahwa unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil.
BB Nilai >70 – 80 <b>Sangat Baik</b>	Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.
B Nilai >60 – 70 <b>Baik</b>	Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.
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>	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja, sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar.
D Nilai >0 – 30	Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan

Predikat	Interpretasi
<b>Sangat Kurang</b>	manajemen kinerja, sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

#### D. Hasil Evaluasi

Evaluasi atas capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng tersaji sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,80
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	14,25
Nilai Akuntabilitas Kinerja			69,90
Kategori			B

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng menunjukkan nilai sebesar **69,90** dengan predikat **“B”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Baik”**, yaitu implementasi AKIP sudah baik pada tingkat OPD namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng tahun 2023 sebagai berikut :

#### A. Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut :

1. Masih terdapat ketidakselarasan Indikator antara dokumen RPD Tahun 2023-2026 dengan Renstra Tahun 2023-2026 yaitu Indikator RPD Tahun 2023-2026 menggunakan satuan nilai yaitu : Indeks Perkembangan Kawasan Perdesaan Nilai 61,50 sedangkan Indikator Renstra Tahun 2023-2026 menggunakan satuan Persen yaitu Persentase Peningkatan Indeks Perkembangan Desa 1,55%.



Terkait dengan permasalahan tersebut Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng pada saat penyusunan Rancangan Awal RPD Tahun 2023-2026 telah berkoordinasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng dengan mengusulkan Indikator Sasaran “Persentase peningkatan indeks perkembangan desa” sebagai indikator sasaran yang nantinya bisa dituangkan kedalam RPD Tahun 2023-2026 Kabupaten Buleleng sama seperti pada RPJMD dan Renstra periode tahun 2017 – 2022 dimana indikator sasaran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng yang tertuang di Renstra juga menjadi indikator kinerja daerah. Namun karena tidak sesuai dengan tujuan RPD Tahun 2023-2026 yakni “Terwujudnya perekonomian daerah yang berdaya saing” maka yang muncul adalah indikator “Indeks Perkembangan Kawasan Perdesaan”. Hal ini juga telah dilaksanakan bahwasanya target sasaran RPD Tahun 2023-2026 juga telah dituangkan kedalam perjanjian kinerja eselon II.

2. Dokumen *Cross Cutting* masih belum selaras dengan Renstra yaitu terdapat Indikator Kegiatan Penyelenggaraan Penataan Desa yang belum sesuai, pada Renstra Indikatornya jumlah penyelenggaraan penataan desa yang terinventarisasi sedangkan pada dokumen *Cross Cutting* Jumlah desa yang terfasilitasi penataan desa sesuai regulasi.

## **B. Pengukuran Kinerja**

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng telah membuat pedoman dan SOP pengukuran kinerja namun belum mengacu pada Pedoman Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah yang mencakup mekanisme pengumpulan data kinerja yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan proses pengukuran kinerja baik level pemerintah daerah maupun perangkat daerah.
- b. Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data Kinerja telah dibuat yaitu SOP Nomor : 000.8.3.3/243/Sekt/II/DPMD/2023, tanggal 24 Februari 2023 tentang Pengumpulan Data Kinerja dan Keuangan namun belum merujuk pada Peraturan Bupati Buleleng nomor 09 Tahun 2022 tentang rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun

2023-2026 dan masih menggunakan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 1 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022.

### **C. Pelaporan Kinerja**

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan yaitu :

1. Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi baik secara implisit dan eksplisit.
2. Dokumen Laporan Kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada Bab III Akuntabilitas Kinerja poin 3.3 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja, 3.3.2 Capaian Kinerja Program yaitu :
  - a) Hal 48 Pencapaian kinerja program III "Persentase Desa dengan Capaian Kinerja Sesuai Dengan Ketentuan Perundang-undangan" belum menggunakan rumus pencapaian program dan belum dijelaskan terkait sumber angka-angka yang dituangkan.
  - b) Hal 53 Pencapaian kinerja program IV "Persentase Peningkatan Lembaga/Organisasi Masyarakat yang Aktif" belum dijelaskan terkait sumber angka-angka yang dituangkan.
3. Dokumen Laporan Kinerja belum seluruhnya menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya yaitu pada Hal 62 pada Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan 6 sub kegiatan dengan anggaran Rp402.094.130,00 terealisasi Rp275.984.944,00 (68,84%). Terhadap capaian dibawah 75% tersebut belum diungkapkan hambatan dan upaya perbaikan kedepannya

**Terkait permasalahan nomor 2 dan 3 diatas telah ditindaklanjuti pada saat evaluasi AKIP dilaksanakan (07 Februari 2024)**

### **D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut :

1. Pedoman dan SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Tahun 2023 pada SKPD telah dibuat namun belum mengacu pada Peraturan Bupati tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah.
2. Laporan Monitoring Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Triwulan telah dibuat namun belum mencerminkan isi yang mendalam seperti faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi.

3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

#### E. Rekomendasi

Atas catatan hasil evaluasi, maka direkomendasikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng agar:

##### 1. Perencanaan Kinerja:

- a. Terkait dengan perbedaan Indikator pada dokumen RPD Tahun 2023-2026 dengan Renstra Tahun 2023-2026 kedepan agar lebih cermat dalam penyusunan perencanaan agar seluruh dokumen perencanaan selaras.
- b. Melakukan perbaikan terhadap Dokumen Croscutting pada Indikator Kegiatan Penyelenggaraan Penataan Desa yang belum sesuai, yaitu jumlah penyelenggaraan penataan desa yang terinventarisasi.

##### 2. Pengukuran Kinerja:

- a. Kedepan dalam membuat Pedoman dan SOP pengukuran kinerja mengacu pada Peraturan Bupati Buleleng Nomor 59 Tahun 2023 tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah yang mencakup mekanisme pengumpulan data kinerja yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan proses pengukuran kinerja baik level pemerintah daerah maupun perangkat daerah.
- b. Melakukan revisi terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data Kinerja Nomor : 000.8.3.3/243/Sekt/II/DPMD/2023, tanggal 24 Februari 2023 tentang Pengumpulan Data Kinerja dan Keuangan serta SOP lainnya merujuk pada Peraturan Bupati Buleleng nomor 09 Tahun 2022 tentang rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2023-2026.

##### 3. Pelaporan Kinerja:

- a. Dokumen Laporan Kinerja agar mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- b. LKjIP memberikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja pada pegawai secara implisit dan eksplisit, seperti pada berikut:
  - 1) Seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud berkomitmen;
  - 2) Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud



kepedulian dan berkomitmen;

- 3) Menurunnya angka pelanggaran atau hukuman pada pegawai;
- 4) Selalu memberikan rekomendasi jika terdapat kendala/hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi/adaptif.

#### 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Tahun 2023 mengacu pada Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- b. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- c. Melakukan tindak lanjut atas rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun 2023 dengan membuat matriks tindak lanjut.

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur Daerah Kabupaten Buleleng,



**Tembusan** disampaikan kepada Yth:

1. Pj. Bupati Buleleng di Singaraja
2. Arsip