



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT

INSPEKTORAT

Jalan Tulip No. 03 Way Mengaku Liwa, 34811
Telepon (0728) 21159, Faks. (0728) 21567

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025
SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN LAMPUNG BARAT
Nomor: 700/LHE- 71 /II/2025

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80;
2. 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. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569;
4. Keputusan Inspektur Kabupaten Lampung Barat Nomor 700/08/KPTS/II/2024 tanggal 03 Januari 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat;
5. Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Barat Tahun 2024;
6. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor: 709/SPRINT-34//II/2025 tanggal 10 Maret 2025, melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 terhadap Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan 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. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

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. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

1. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Perangkat Daerah (PD) secara mandiri (mengisi lembar LKE). Checklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana.

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.

3. Observasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada Perangkat Daerah.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 70 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat adalah sebagai berikut:

1. Tugas

Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat DPRD mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
- b) Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
- c) Pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD;
- d) Penyelenggaraan penyerapan aspirasi dan informasi, kehumasan dan keprotokolan DPRD;
- e) penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD;

- f) Penyelenggaraan dokumentasi dan publikasi produk hukum DPRD; dan
- g) Penyelenggaraan penyusunan produk hukum DPRD dan bahan kajian rancangan peraturan daerah.

g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Tindak Lanjut rekomendasi Inspektorat Daerah atas rekomendasi Evaluasi AKIP Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat Tahun sebelumnya (Tahun 2024):

NO.	REKOMENDASI	TINDAKLANJUT
1.	<p>Komponen: Perencanaan Kinerja</p> <p>Sub Komponen: Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)</p> <p>Kriteria: Dokumen Perencanaan Kinerja belum diformalkan.</p>	Sudah Ditindaklanjuti

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat tahun 2025 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2024 memperoleh nilai total sebesar 81,80 kategori “A”. Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut:

NO.	KOMPONEN /SUB KOMPONEN	BOBOT KOMPONEN	BOBOT SUB KOMPONEN			TOTAL
			KEBERADAAN 1 (20%)	KUALITAS 2 (30%)	PEMANFAATAN 3 (50%)	
1.	PERENCANAAN KINERJA	30	5.4	8.1	13.5	27.00
2.	PENGUKURAN KINERJA	30	4.8	7.2	10.5	22.50
3.	PELAPORAN KINERJA	15	2.46	3.69	6.15	12.30
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25	4	6	10	20.00
NILAI HASIL EVALUASI AKIP			16.66	24.99	40.15	81.80
						A

a. Hasil Evaluasi

1) Perencanaan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Perencanaan Kinerja Sekretariat DPRD 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 Sekretariat DPRD 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.

2) 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 Sekretariat DPRD 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 dijadikan dasar pemberian Reward dan Punishment yang selanjutnya akan disesuaikan dengan E-Sinema, 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.

3) Pelaporan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan Dokumen Pelaporan kinerja, telah disusun secara berkala, diformalkan, Dokumen Laporan Kinerja telah direviu dan dipublikasikan.

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan 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, 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). Namun LkjlP belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Berchmark 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 digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja dan Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) 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. 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.

b. Rekomendasi Tindak Lanjut

Berdasarkan uraian diatas, guna meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi kami merekomendasikan agar dalam Laporan Kinerja (LkjIP) menginformasikan perbandingan realisasi kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) seperti dengan Sekretariat DPRD Kabupaten lain.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 adalah: **81.80** termasuk dalam kategori "**A**" dengan Predikat **Memuaskan**, mengalami kenaikan nilai SAKIP dari sebelumnya tahun 2024, yaitu: **81.50**.

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Pimpinan telah bertanggungjawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP pada instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Liwa, 26 Mei 2025

Plt. INSPEKTUR

KABUPATEN LAMPUNG BARAT,



MAT SUKRI, S.Sos., M.P.

PEMBINA UTAMA MUDA

NIP 196705181992031006

Tembusan disampaikan kepada Yth:

Bapak Bupati/Wakil Bupati Lampung Barat (sebagai laporan)

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN LAMPUNG BARAT

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30.00	27,00	27.00
2	Pengukuran Kinerja	30.00	22,50	22.50
3	Pelaporan Kinerja	15.00	12,00	12.30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	20,00	20.00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			81.50	81.80
			A	A

CATATAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

- 1 Pemanfaatan hasil pengukuran kinerja belum dimaksimalkan menjadi dasar dalam penerapan reward and punishment.

REKOMENDASI

- 1 Memberikan reward terhadap pegawai yang yang sangat baik kinerjanya dan punishment terhadap pegawai yang yang sangat buruk kinerjanya serta memaksimalkan penerapan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 11 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai dasar pemberian TPP.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,


PIRWAN, SE., MM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP 196903101998031006

26 Mei 2025
Plt. INSPEKTUR
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,


MAT SUKRI, S.Sos., M.P.
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP 196705181992031006