



PEMERINTAH KOTA BENGKULU
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Sukajadi No. 56 Kelurahan Penurunan Kota Bengkulu Kode Pos 38223
Telp/Fax. (0736)21714 Email: inspektorat@bengkulukota.go.id
Website: <https://inspektorat.bengkulukota.go.id>

Nomor : 700/119.D/III/LHE/IPDA/2025 Bengkulu, 30 Juni 2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu Tahun 2024.

Kepada

Sdr. Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu
di-

B E N G K U L U

Berdasarkan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Inspektorat Daerah Kota Bengkulu telah melaksanakan Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu berdasarkan Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kota Bengkulu Nomor 800.1.11.1/119/III/IPDA/ST/2025 tanggal 28 April 2025 sesuai pedoman yang diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun hasil evaluasi tersebut dapat kami sampaikan sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Bengkulu Nomor 800.1.11.1/119/III/IPDA/ST/2025, tanggal 28 April 2025.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong Organisasi Perangkat Daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi sistem akuntabilitas kerjanya dan mewujudkan capaian kinerja sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Sesuai mandat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, evaluasi dilakukan secara berjenjang pada seluruh unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu.

C. Tujuan Evaluasi

1. Secara umum tujuan evaluasi SAKIP adalah untuk 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, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP;
2. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi SAKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi SAKIP 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;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah Teknik "*criteria referenced survey*", yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) atas Implementasi SAKIP, dengan berdasarkan kepada:

1. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai implementasi SAKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practices* di Indonesia; dan
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Tahun 2024 dilaksanakan sesuai kaidah dan ketentuan pada standar pengawasan dan Pedoman Pengawasan Intern yang berlaku.

F. Batasan Tanggung Jawab

Hasil evaluasi SAKIP yang disajikan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu sebatas menelaah data pendukung yang diberikan. Kebenaran dan validitas dokumen yang disampaikan kepada APIP sebagai dasar pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab manajemen atau pihak-pihak terkait yang menyampaikan dokumen.

G. Gambaran Umum Instansi Pemerintah /Unit Kerja

1. Dasar Hukum

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu dibentuk berdasarkan:

- a. Peraturan Daerah Nomor 43 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bengkulu
- b. Peraturan Daerah Bengkulu Nomor 10 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

2. Kedudukan

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kearsipan dan perpustakaan Kota Bengkulu yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

3. Tugas

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan di bidang Kearsipan dan Perpustakaan

4. Fungsi

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program di bidang Kearsipan dan Perpustakaan
- b. Perumusan kebijakan di bidang Kearsipan dan Perpustakaan
- c. Pelaksanaan koordinasi di Bidang Kearsipan dan Perpustakaan
- d. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Kearsipan dan Perpustakaan
- e. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang Kearsipan dan Perpustakaan
- f. Pelaksanaan administrasi Dinas
- g. Pengendalian Penyeleggaran tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Tujuan

Tujuan strategis Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu adalah:

- a. Pembinaan kelompok jabatan fungsional khusus pustakawan
- b. Peningkatan Fasilitas Perpustakaan dan Arsip
- c. Langkah Strategis Cipta Nilai Perpustakaan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan sesuai tugas dan fungsinya.

6. Program

Program yang dilaksanakan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu adalah:

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- b. Program Pembinaan Kearsipan
- c. Program Pengelolaan Arsip
- d. Program Perlindungan dan Penyelamatan Arsip

H. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/Unit Kerja

Berdasarkan hasil evaluasi, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu memperoleh nilai **62,40** dengan kategori “**B**” (**Baik**), dengan akumulasi seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot (%)	Nilai
			2023
1	Perencanaan Kinerja	30	21,00
2	Pengukuran Kinerja	30	19,50
3	Pelaporan Kinerja	15	6,15
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,75
Jumlah		100	62,40

I. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (Jika Periode Sebelumnya Dievaluasi)

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT	PELAKSANAAN		DOKUMEN PENDUKUNG	
			SUDAH	BELUM	ADA	TIDAK ADA
1	2	3	4	5	6	7
1	Dokumen Perencanaan Kinerja agar dipublikasikan tepat waktu;			✓		✓
2	Perencanaan Kinerja diupayakan dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktifitas antar bidang/tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);			✓		✓
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat, namun kurang menantang;			✓		✓
4	Rencana Aksi kinerja diupayakan dapat berjalan dinamis dan capaian kinerja agar dapat dipantau secara berkala			✓		✓
5	Diupayakan terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya			✓		✓
6	Mekanisme terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan harus jelas			✓		✓
7	Data kinerja yang dikumpulkan agar relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan			✓		✓
8	Pengukuran kinerja agar dilakukan secara berkala			✓		✓
9	Pengukuran kinerja agar menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional			✓		✓
10	Pengukuran kinerja agar dapat mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja			✓		✓
11	Dokumen Laporan Kinerja agar disusun secara berkala, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu			✓		✓

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT	PELAKSANAAN		DOKUMEN PENDUKUNG	
			SUDAH	BELUM	ADA	TIDAK ADA
1	2	3	4	5	6	7
12	Dokumen Laporan Kinerja agar disusun secara berkualitas sesuai dengan standar			✓		✓
13	Dokumen Laporan Kinerja agar dapat menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah			✓		✓
14	Dokumen Laporan Kinerja agar dapat menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional			✓		✓
15	Dokumen Laporan kinerja agar dapat menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja			✓		✓
16	Dokumen Laporan kinerja agar dapat menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)			✓		✓
17	Informasi dalam laporan kinerja agar menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), dan agar dapat secara berkala digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja			✓		✓
18	Informasi dalam laporan kinerja agar secara berkala digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja			✓		✓
19	Diupayakan agar terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal			✓		✓
20	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan sesuai standar			✓		✓
21	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan oleh SDM yang memadai			✓		✓
22	rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar ditindaklanjuti seluruhnya			✓		✓
23	Hasil dari evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja			✓		✓
24	Diupayakan adanya perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			✓		✓

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Kondisi memberikan gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja;

a. Keberadaan Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Perencanaan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **4,80** dari nilai maksimal **6,00**. hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian yaitu belum adanya pedoman teknis perencanaan kinerja

b. Kualitas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen "Kualitas Renstra" menunjukkan nilai sebesar **7,20** dari nilai maksimal **9,00**, hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian antara lain:

- 1) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) belum jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai namun kurang menantang;
- 2) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART
- 3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis
- 4) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).
- 5) Perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*)

c. Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan "**Perencanaan Kinerja**" menunjukkan nilai sebesar **9,00** dari nilai maksimal **15,00**. hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian antara lain:

- 1) Anggaran yang ditetapkan belum sepenuhnya mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai
- 2) Aktivitas yang dilaksanakan belum sepenuhnya mendukung Kinerja yang ingin dicapai
- 3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*
- 4) Rencana aksi kinerja belum sepenuhnya dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja belum dipantau secara berkala
- 5) Belum sepenuhnya ada perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik
- 6) Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja;

a. Keberadaan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Pengukuran Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **3,60** dari nilai maksimal **6,00** hal ini disebabkan belum adanya pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

b. Kualitas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas “Pengukuran Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **5,40** dari nilai maksimal **9,00**. hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian antara lain:

- 1) Pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
- 2) Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan
- 3) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkala
- 4) Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- 5) Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 6) Pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan “Pengukuran Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **10,50** dari nilai maksimal **15,00**. hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian antara lain:

- 1) Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
- 2) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 3) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
- 4) Efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja yang belum maksimal

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

a. Keberadaan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan “Pelaporan Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **2,40** dari nilai maksimal **3,00**, hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian yaitu Dokumen Laporan Kinerja belum direviu.

b. Kualitas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas “Pelaporan Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **0,00** dari nilai maksimal **4,50**. hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian antara lain:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
- 2) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. (3 tahun terakhir)
- 4) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja)
- 5) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya

- 6) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- 7) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

c. Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan “Pelaporan Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **3,75** dari nilai maksimal **7,50**. hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian antara lain:

- 1) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)
- 2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- 4) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja
- 5) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- 6) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- 7) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

a. Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan “Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal” menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal **5,00**, Secara umum “Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal” **sudah baik**

b. Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas “Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal” menunjukkan nilai sebesar **4,50** dari nilai maksimal **7,50**. hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian antara lain:

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai standar
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang memadai
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

c. Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan “Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal” menunjukkan nilai sebesar **6,25** dari nilai maksimal **12,50**. hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang masih menjadi perhatian antara lain:

- 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti

- 2) Belum ada peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal
- 3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja
- 4) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja
- 5) Belum adanya perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap kekurangan-kekurangan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kearsipan dan perpustakaan Kota Bengkulu agar :

1. Mengusulkan ke Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bengkulu untuk membuat Pedoman SAKIP dan Pedoman Penyusunan Dokumen Perencanaan yang ditetapkan Wlaikota Bengkulu
2. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai namun kurang menantang;
3. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) memenuhi kriteria SMART
4. Mengoptimalkan Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis
5. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).
6. Perencanaan kinerja memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*)
7. Anggaran yang ditetapkan mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai
8. Aktivitas yang dilaksanakan mendukung Kinerja yang ingin dicapai
9. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*
10. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala
11. Ada perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik
12. Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan
13. Pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
14. Data kinerja yang dikumpulkan relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, secara berkala
15. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
16. Pengumpulan data kinerja serta pengukuran capaian kinerja memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
17. Pengukuran Kinerja menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional serta mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja, mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja yang belum maksimal

18. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar serta menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. (3 tahun terakhir), menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja), menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatanya, menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
19. Informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)
20. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai yang digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja dan digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya serta dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
21. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan sesuai standar, dilaksanakan oleh SDM yang memadai, dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dan dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)
22. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ditindaklanjuti dijadikan dasar peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal serta dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja

III. PENUTUP

A. Simpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu adalah **62,40** termasuk dalam kategori “**B**”, dan nilai ini lebih tinggi dari tahun sebelumnya yang sebesar **61,90**. Adapun Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu Tahun 2023 dibandingkan dengan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 dijelaskan pada tabel berikut:

No	Komponen	Bobot (%)	Nilai 2023	Nilai 2024
1	Perencanaan Kinerja	30	22,80	21,00
2	Pengukuran Kinerja	30	18,60	19,50
3	Pelaporan Kinerja	15	6,75	6,15
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,75	15,75
	Jumlah	100	61,90	62,40

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

1. Komitmen Pimpinan Instansi

Dukungan komitmen dari pimpinan instansi akan sangat membantu dalam menyusun SAKIP Perangkat Daerah yang berkualitas secara substansi, dapat mendorong peningkatan efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran dan mencegah adanya program kegiatan yang menyimpang dalam penggunaan anggaran.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada proses penyusunan SAKIP Perangkat Daerah, peningkatan kualitas dan profesionalitas para pelaksana kebijakan dalam mewujudkan pelayanan prima dengan mengadakan pendidikan pelatihan, bimtek dan sosialisasi tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah, serta memberikan *reward dan punishment*.

Hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di lingkungan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Bengkulu sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini disampaikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.


INSPEKTUR
Ir. EKA RIKA RINO, M.M., CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 196510041993031010

Tembusan disampaikan kepada:

1. Yth. Bapak Wali Kota Bengkulu (sebagai laporan);
2. Yth. Bapak Pj. Sekretaris Daerah Kota Bengkulu;
3. Arsip.