



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
INSPEKTORAT**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2023 PADA
KECAMATAN BANTARBOLANG**

**INSPEKTORAT
KABUPATEN PEMALANG
JL. PEMUDA No.44 PEMALANG**

NOMOR : 700/041/EVS/VI/2023

TANGGAL : 23 JUNI 2023

**Jalan Pemuda Nomor 44 Pemalang 52313 Provinsi Jawa Tengah
Telp. / Fax. (0284) 321254**



PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
INSPEKTORAT

Nomor : 700/41/EVS/VI/2023
Lampiran : -
Perihal : Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP)
Tahun 2023

Pemalang, 23 Juni 2023
Kepada Yth.
Camat Bantarbolang
di -
BANTARBOLANG

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang, dengan hasil sebagai berikut :

I. Pendahuluan

1.1 Dasar Hukum Evaluasi.

- a. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- d. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80;
- e. 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;
- f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- g. Keputusan Bupati Pemalang Nomor : 700/5/2023 tanggal 2 Januari 2023 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kabupaten Pemalang Tahun 2023.
- h. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pemalang Nomor : 700/2/SPT.Ev./2023 tanggal 6 April 2023.

Jalan Pemuda Nomor 44 Pemalang Kode Pos 52313 Provinsi Jawa Tengah
Telepon/Faksimili (0284) 321254

1.2 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 Pemalang dilakukan secara *"self assesment"*, sehingga masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan. Pelaksanaan sistem *"self-assesment"* memerlukan evaluasi dari pihak lain agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus (*continuos improvement*).

Bupati Pemalang selaku Kepala Daerah dan Kepala Pemerintahan Kabupaten Pemalang perlu mengetahui sampai seberapa jauh penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja organisasi dibawah kepemimpinannya. Pelaksanaan evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten dilakukan oleh Tim Evaluasi.

1.3 Tujuan Evaluasi.

Secara umum tujuan evaluasi AKIP 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.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah 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; dan

- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

1.4 Ruang Lingkup Evaluasi.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain :

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

1.5 Metodologi Evaluasi.

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi Mendalam yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu, ditambah dengan pengujian atau pembuktian melalui wawancara secara mendalam.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a. Cheklis Pengumpulan Data dan Informasi
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c. Observasi
- d. Studi Dokumentasi

1.6 Susunan Tim

No.	Jabatan Dalam Tim	Nama
1.	Wakil Penanggungjawab	: Drs. ACHMAD HIDAYAT, M.M
2.	Supervisor	: ADJI NUSWANTORO, S.Hut
3.	Ketua Tim	: AGUS HASANI, S.IP, M.M
4.	Anggota	: NURSETIAWATI, S.Kep, Ners, MH.Kes
5.	Anggota	: MINTARSIH, SE
6.	Anggota	: SRI PANGASTUTI, SE
7.	Anggota	: KUNENDAR, SE

1.7 Gambaran Umum Evaluatan.

a. Dasar hukum pembentukan

Kecamatan Bantarbolang dibentuk melalui :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang;
2. Peraturan Bupati Pemalang Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Pemalang.

b. Kedudukan.

Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa dan Kelurahan. Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kelurahan merupakan perangkat Kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas Camat.

c. Tugas dan Fungsi.

Kecamatan mempunyai tugas mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa dan Kelurahan yang ada di wilayahnya. Camat juga melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kecamatan mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum;
2. Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat dan Desa;
3. Pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
4. Pengoordinasian penerapan dan penegakan perda dan peraturan bupati;
5. Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
6. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan;
7. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan kegiatan Desa dan Kelurahan;
8. Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah yang ada di kecamatan;
9. Pelaksanaan administrasi Kecamatan sesuai dengan lingkup tugasnya

1.1. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang.

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 (*clean and good governance*) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah, merupakan yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Kecamatan Bantarbolang berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berorientasi hasil (*result oriented government*) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang diimplementasikan adalah akuntabilitas kinerja.

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 Pemalang Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026, untuk membantu mewujudkan misi Bupati yaitu misi ke-2 : *Mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih* dan misi ke - 4: *"Mewujudkan keterpaduan pembangunan perdesaan dan perkotaan"*, Kecamatan Bantarbolang telah menetapkan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU)

Berdasarkan realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, menunjukkan bahwa capaian kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Kecamatan Bantarbolang beserta target serta realisasi dan capaiannya dijelaskan pada tabel berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2022		
			Target	Realisasi	Kinerja (%)
1	Meningkatnya kualitas pelayanan kecamatan	Cakupan layanan kecamatan	94,49	81,33	86,07
2	Meningkatnya pelayanan kecamatan yang prima	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kecamatan	80	80,63	100,79

Berdasarkan pencapaian indikator kinerja utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Tahun 2022 adalah sebesar 93,43 % termasuk dalam kategori **Sangat Baik**. Pencapaian tertinggi pada Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan kecamatan yaitu mencapai 100,79% Sehingga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja Kecamatan Bantarbolang pada Tahun 2022.

1.8 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya.

Tindak lanjut Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang atas rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2022) sebagai berikut :

No.	Rekomendasi	Tindaklanjut
1.	Menetapkan Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja beserta Standar Operasional Prosedur (SOP) nya.	Surat Kepala BAPPEDA Kabupaten Pemalang tanggal 6 April 2022 tentang Pedoman Penyempurnaan Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2023
2.	Dokumen Perencanaan Kinerja hendaknya dipublikasikan tepat waktu dan Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, serta dapat menyajikan perbaikan/penyempurnaan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya guna capaian kinerja yang lebih baik.	Belum dipublikasikan, yang sudah di publikasikan hanya Renstra tahun 2021 - 2026.
3.	Menetapkan Pedoman Teknis Pengumpulan dan Pengukuran Kinerja yang didalamnya terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur Indikator Kinerja. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang, serta Pengukuran capaian kinerja agar memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), Pengukuran Kinerja hendaknya dapat berpengaruh pada Strategi, Anggaran dalam mencapai kinerja, serta Setiap unit/satuan kerja atau setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Belum tersedia Pedoman Teknis Pengumpulan dan Pengukuran Kinerja
4.	Dokumen Laporan Kinerja hendaknya direviu dan dipublikasikan (melalui Website Kecamatan terkait) dan disampaikan tepat waktu. Dokumen Laporan Kinerja hendaknya disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/ internasional (Benchmark Kinerja) serta Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab), menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, menginfokan upaya perbaikan dan digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan, Belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/ internasional (Benchmark Kinerja)

No.	Rekomendasi	Tindaklanjut
5	Menetapkan Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang sesuai standart dengan pendalaman yang memadai, serta hendaknya hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi), serta menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	Belum ada Peraturan Bupati yang mengatur tentang evaluasi akuntabilitas kinerja internal, saat ini masih menggunakan Permen PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang Tahun 2023 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP Tahun 2022 memperoleh nilai 54,35 kategori Cukup dengan Predikat "CC". Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,2	5,4	9	18,6
Pengukuran Kinerja	30	3	4,5	7,5	15
Pelaporan Kinerja	15	1,8	2,7	3,75	8,25
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	2,5	3,75	6,25	12,5
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	11,5	16,35	26,5	54,35

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya (2022) mengalami peningkatan sebesar 1,90 yaitu dari 52,45 menjadi 54,35 pada Tahun 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa telah ada perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja.

2.1 Hasil Evaluasi.

2.1.1 Evaluasi atas Perencanaan Kinerja.

Hasil penilaian perencanaan kinerja sebagai berikut :

1. Kondisi Pemenuhan Dokumen/Keberadaan Perencanaan Kinerja.

- a. Telah tersedia Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja, yaitu Surat Kepala BAPPEDA Kabupaten Pemalang tanggal 6 April 2022 tentang Pedoman Penyempurnaan Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2023;

- b. Telah tersedia dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 24 Tahun 2008 tentang RPJPD Kabupaten Pemalang Tahun 2005-2025;
 - c. Telah tersedia Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah, yaitu : Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021 - 2026 yang ditetapkan dengan Perbup Nomor 38 Tahun 2021 serta IKU Pemerintah Kabupaten Pemalang dan IKU Perangkat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2021 - 2026 yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 83 Tahun 2021;
 - d. Telah tersedia Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek, meliputi Peraturan Bupati Pemalang Nomor 30 Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2022 dan Perjanjian Kinerja (PK) eselon serta SKP Individu Tahun 2022;
 - e. Dokumen Perencanaan Aktivitas yang mendukung Kinerja sudah tersedia yaitu berupa dokumen Rencana Aksi yang disusun per triwulan dan dokumen;
 - f. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja, yaitu DPA dan RKA Tahun 2022.
2. Kondisi Kualitas Perencanaan Kinerja.
- a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan, yaitu Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021 - 2026 telah ditetapkan dengan Perbup Nomor 38 Tahun 2021 dan Renja Tahun 2022 ditetapkan dengan Peraturan Bupati Pemalang Nomor 30 Tahun 2021;
 - b. Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu, melalui Website <https://bantربولang.pemalangkab.go.id/>
 - c. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai yaitu arah kebijakan pada BAB V dokumen Renstra dapat menjawab dan selaras dengan permasalahan dan isu strategis pada BAB III Renstra;
 - d. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai yaitu Rumusan Tujuan/Sasaran pada BAB IV Renstra telah selaras dengan strategi dan arah kebijakan pada BAB V Renstra;

- e. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART, yaitu dapat diukur, dapat diidentifikasi, dapat dicapai, relevan, terkait langsung dan ada batasan waktu;
 - f. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) sejak tahun 2021 IKU masih tetap sama;
 - g. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja (Target kinerja dalam dokumen Renstra dan Renja) dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.
 - h. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).
 - i. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).
 - j. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yaitu sudah adanya PK Eselon.
 - k. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yaitu setiap tingkatan pegawai telah menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
3. Kondisi Pemanfaatan Perencanaan Kinerja.
- a. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai ; yaitu RKA dan DPA telah memuat indikator kinerja yang ingin dicapai;
 - b. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai ; yaitu Target kinerja dalam PK telah di jabarkan menjadi target periodik;
 - c. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja, sudah termuat dalam laporan per triwulan (Triwulan I, II, III dan IV) Tahun 2022;
 - d. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala (per triwulan);
 - e. Tidak diketahui apakah ada perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, karena tidak ada dokumen pendukungnya;
 - f. Tidak diketahui apakah perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja mewujudkan kondisi hasil yang lebih baik, karena tidak ada dokumen pendukungnya;

- g. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan yaitu sudah dibuatnya laporan triwulan;
- h. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan; dengan menginput capaian kinerja melalui website <https://simpeg.pemalangkab.go.id/> secara berkala/setiap bulan.

2.1.2 Evaluasi atas Pengukuran Kinerja.

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kondisi Pemenuhan Dokumen Pengukuran Kinerja.

- a. Belum ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- b. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yang disahkan dalam Peraturan Bupati Pemalang Nomor 83 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Pemalang dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2021 - 2026 ;
- c. Belum tersedia mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan (SOP Pengumpulan dan pengukuran Kinerja).

2. Kondisi Kualitas Pengukuran Kinerja.

- a. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja, hal ini terlihat dalam laporan bulanan dan triwulan;
- b. Data kinerja yang dikumpulkan sudah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, yaitu sudah adanya data realisasi fisik dan keuangan bulanan dan Data kinerja ada;
- c. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan ada data capaian kinerja dan realisasi fisik dan keuangan;
- d. Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berkala, dibuktikan dengan laporan tiap triwulannya;
- e. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang melalui aplikasi <https://esr.menpan.go.id/>;
- f. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) pada <https://esr.menpan.go.id/>;

- g. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3. Kondisi Pemanfaatan Pengukuran Kinerja.

- a. Pengukuran Kinerja sudah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan yaitu dengan ditetapkannya Peraturan Bupati Pemalang Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang ;
- b. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional karena belum di buat peraturan, yang menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai variabel indikator dalam penempatan / penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
- c. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi yaitu belum ada evaluasi SOTK atas dasar hasil pengukuran kinerja;
- d. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;
- e. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, yaitu belum ada kebijakan tertulis yang diputuskan atas dasar hasil pengukuran kinerja;
- f. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja; yaitu telah ada rencana aksi sebagai penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja pada tahun berjalan;
- g. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja, yaitu adanya perubahan anggaran pada RKA tahun berjalan;
- h. Sudah ada efisiensi anggaran atas capaian kinerja; yaitu telah ada rencana aksi sebagai penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja pada tahun berjalan;
- i. Setiap unit/satuan memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja ; di buktikan dengan adanya hasil pengukuran kinerja berupa hasil monitoring capaian kinerja dan rencana aksi pada setiap unit/bidang di OPD;
- j. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; karena Pegawai telah merencanakan, mengukur/menghitung dan memperbaiki target kinerja berikutnya, serta menginput capaian kinerja

melalui website <https://simpeg.pemalangkab.go.id/> secara berkala/setiap bulan.

2.1.3 Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kondisi Pemenuhan Dokumen Pelaporan Kinerja.
 - a. Dokumen Laporan Kinerja yaitu LKjIP Kecamatan Bantarbolang Tahun 2022 telah disusun;
 - b. Dokumen Laporan Kinerja Kecamatan Bantarbolang telah disusun secara berkala pertahun;
 - c. Dokumen Laporan Kinerja Kecamatan Bantarbolang telah diformalkan yaitu ditandatangani pimpinan;
 - d. Dokumen Laporan Kinerja Kecamatan Bantarbolang telah direviu oleh Bagian Organisasi Setda Kabupaten Pemalang;
 - e. Dokumen Laporan Kinerja Kecamatan Bantarbolang belum dipublikasikan melalui website <https://bantarbolang.pemalangkab.go.id/>
 - f. Dokumen Laporan Kinerja Kecamatan Bantarbolang Tahun 2022 telah disampaikan tepat waktu.
2. Kondisi Kualitas Pelaporan Kinerja.
 - a. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar yaitu Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 - b. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yaitu LKjIP pada BAB III telah memuat target, realisasi dan capaian kinerja;
 - c. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan yaitu LKjIP pada BAB III telah memuat perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
 - d. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah yaitu LKjIP BAB III memuat perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam periode Renstra;
 - e. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP pada BAB III) telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;

- f. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).
 - g. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB III) telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan nya.
 - h. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB III) telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 - i. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB IV) telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.
3. Kondisi Pemanfaatan Pelaporan Kinerja
- a. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab), dibuktikan telah ada dokumen rapat evaluasi kinerja bulanan.
 - b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja sudah menjadi kepedulian seluruh pegawai.
 - c. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja yaitu LKjIP telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dalam Renja tahun berikutnya.
 - d. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; yaitu LKjIP telah digunakan dalam penyesuaian penyusunan anggaran (DPA/RKA) tahun berikutnya.
 - e. Informasi dalam laporan kinerja sudah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, yaitu telah disajikan tingkat capaian kinerja pada Bab III LKjIP ;
 - f. Informasi dalam laporan kinerja sudah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, yaitu LKjIP digunakan untuk penyesuaian perencanaan kinerja dalam Renja tahun berikutnya ;
 - g. Informasi dalam laporan kinerja telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, yaitu LKjIP telah mempengaruhi budaya kinerja organisasi ke arah yang lebih baik.

2.1.4 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

- 1. Kondisi Keberadaan / Pemenuhan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Internal.
 - a. Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang yaitu dengan mempedomani Permen PAN-

RB Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang telah dilaksanakan oleh APIP yaitu terbitnya LHE Nomor : 700/36/EVS/2022 tanggal 26 Juli 2022;
- c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang, yaitu Penilaian AKIP pada tingkat OPD dilaksanakan oleh APIP (nilai SAKIP Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang tahun sebelumnya yaitu 52,45), kemudian pada tingkat Pemerintah Daerah dilakukan oleh Kementerian PAN-RB dengan nilai SAKIP sebesar 68,93)

2. Kondisi Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Internal.

- a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar, yaitu sesuai Permen PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai yaitu evaluasi dilakukan oleh evaluator yang telah mendapatkan Pelatihan Kantor Sendiri dengan Narasumber yang telah bersertifikat Diklat SAKIP;
- c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai yaitu dengan metodologi kualitatif dan kuantitatif dan Teknik evaluasi, checklist dokumen, tanya jawab dan observasi;
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
- e. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3. Kondisi Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Internal

- a. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum seluruhnya ditindaklanjuti;
- b. Sudah ada peningkatan Implementasi SAKIP karena rekomendasi untuk melaksanakan evaluasi capaian kinerja yang menghasilkan rencana aksi telah ditindaklanjuti;
- c. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sudah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;

- d. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- e. Belum sepenuhnya terlihat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

2.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi Implementasi SAKIP pada Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang, evaluator merekomendasikan beberapa perbaikan untuk peningkatan SAKIP sebagai berikut :

1. Mempublikasikan Dokumen Perencanaan Kinerja dan Dokumen Laporan Kinerja di <https://bantarbolang.pemalangkab.go.id>
2. Menyusun Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang antaranya memuat :
 - a. Tata Cara Pengumpulan Data Kinerja;
 - b. Tata Cara Pengukuran Capaian Kinerja.
3. Pengukuran Capaian Kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
 - a. Capaian Kinerja per Bidang, sesuai dokumen Perjanjian Kinerja yang ditandatangani pejabat eselon, dengan hasil kerjanya adalah :
 - Data capaian Kinerja per bidang, per triwulan yang dirangkum dari hasil kerja individu sesuai bidang tugasnya;
 - Data/perhitungan efisiensi yang dapat dilakukan atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja perbidang;
 - b. Capaian Kinerja OPD, sesuai dokumen Perjanjian Kinerja yang ditandatangani Pejabat Eselon III atau pimpinan OPD, dengan hasil kerjanya adalah :
 - Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja OPD Pertriwulan berdasarkan rencana aksi yang telah disusun sebelumnya;
 - Dokumen Rencana Aksi Capaian Kinerja OPD pertriwulan berikutnya, yang disusun berdasarkan masalah/hambatan dalam upaya capaian kinerja OPD.
4. Melakukan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja secara berkala dengan menggunakan Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang menghasilkan :
 - a. Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan I, II, III dan IV Tahun 2023;

- b. Rencana Aksi OPD atas evaluasi capaian Kinerja Triwulan I, II, III dan IV Tahun 2023 yang dirangkum dan Rencana Aksi Perbidang;
- c. Memformalkan Dokumen hasil monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja internal dan Rencana Aksi OPD.

III. Penutup

3.1 Simpulan

3.1.1 Nilai Hasil Evaluasi.

Nilai hasil evaluasi dalam kisaran angka mulai 0 s.d 100, Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang memperoleh nilai **54,35** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	18,6
b.	Pengukuran Kinerja	30	15
c.	Pelaporan Kinerja	15	8,25
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,5
Nilai Hasil Evaluasi		100	54,35

3.1.2 Kategori Penilaian

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar **54,35** Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang termasuk dalam kategori penilaian "**CUKUP**" (**CC**) dengan interpretasi Cukup (memadai), terdapat gambaran dan bahwa AKIP cukup baik, namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

3.2 Dorongan untuk implementasi SAKIP yang lebih baik.

Penyelenggaraan SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya 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 dengan optimal yang pada akhirnya dapat memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah secara berkelanjutan.

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera dapat ditindaklanjuti. Melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang implementasi SAKIP pada Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang.



EKO EDI PRIHARTANTO, SH, MM.
Pembina Utama Muda
NIP. 19651104 199403 1 008