



## PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG INSPEKTORAT

Pemalang, 26 Juli 2022

Nomor : 700/36/EVS/2022

Kepada Yth.

Lampiran : -

Camat Bantarbolang

Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas

di-

Kinerja Instansi Pemerintah

**BANTARBOLANG**

(AKIP) Tahun 2022

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Bantarbolang, 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- e) Keputusan Bupati Pemalang Nomor : 700/16/2022 tanggal 3 Januari 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022.
- f) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pemalang Nomor : 700/001/EVS/IV/2022 tanggal 13 April 2022.

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 assessment**", 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 (**continues 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 di bawah kepemimpinannya. Pelaksanaan evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten dilakukan oleh Tim Evaluasi.

## 1.3. Tujuan Evaluasi.

- a) Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah
- b) Tujuan Khusus :
  1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP
  2. Menilai tingkat implementasi SAKIP
  3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
  4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP
  5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

## 1.4. Ruang Lingkup Evaluasi.

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja
- b) Penilaian pengukuran kinerja
- c) Penilaian pelaporan kinerja
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

### 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) Cheklist 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.Si
2.	Dalnis/Supervisor	:	Drs. HERI SUYATNO
3.	Ketua Tim	:	ADJI NUSWANTORO, S.Hut
4.	Anggota	:	AGUS HASANI, S.IP,.MM.
5.	Anggota	:	MINTARSIH, SE
6.	Anggota	:	SRI PANGASTUTI, SE
7.	Anggota	:	KUNENDAR, SE

### 1.7. Gambaran Umum Kecamatan Bantarbolang.

#### a) Dasar hukum pembentukan.

Kecamatan Bantarbolang dibentuk melalui :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2019 tentang 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.

c) Tugas dan Fungsi.

Kecamatan mempunyai tugas mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa, dan Kelurahan yang ada di Wilayahnya.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kecamatan mempunyai fungsi :

1. penyelenggaraan urusan pemerintahan umum;
2. pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
3. pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
4. pengkoordinasian upaya penyelenggaraan dan penegakkan perda dan peraturan Bupati;
5. pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum.

**1.8. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Kecamatan Bantarbolang.**

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 06 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026, untuk membantu mewujudkan misi Bupati Pemalang yaitu Misi 2 : Mewujudkan penyelenggaraan tata Kelola

pemerintahan yang baik dan bersih, Kecamatan di Kabupaten Pemalang telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 2 (dua).

Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2021, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Kecamatan Bantarbolang adalah 100 %, Secara rinci tingkat capaian seluruh indikator kinerja (IK) adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Indeks kepuasan masyarakat yang diperoleh.	78	78	100
2.	Cakupan layanan Kecamatan.	83	83	100

Berdasarkan pencapaian indikator kinerja utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Tahun 2021 termasuk dalam kategori baik. Ke dua indikator mencapai 100 % sehingga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja Kecamatan Bantarbolang pada Tahun 2021.

#### 1.9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya.

Dari hasil evaluasi akuntabilitas tahun lalu diketahui terdapat 4 (empat) rekomendasi, dan belum ditindaklanjuti.

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI.

### 2.1. Kondisi.

#### 2.1.1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja.

Komponen perencanaan kinerja pada Kecamatan Bantarbolang pada Tahun 2022 mendapatkan nilai 19,5 dengan bobot penilaian sebesar 30 %. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu keberadaan Perencanaan Kinerja nilai 4,20 dengan bobot sebesar 6 %, Mutu Perencanaan Kinerja nilai 6,3 dengan bobot sebesar 9 %, dan Pemanfaatan Perencanaan Kinerja nilai 9 dengan bobot 15 %.

Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1) Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Kecamatan Bantarbolang pada Tahun 2022 telah melakukan pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja sebanyak 5 (lima) kriteria dari 6 (enam) kriteria yaitu berupa :

1. Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang.
2. Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah.
3. Dokumen Perencanaan Kinerja jangka Pendek.
4. Dokumen Perencanaan Aktivitas yang mendukung Kinerja.

5. Dokumen Perencanaan Anggaran yang mendukung Kinerja.

Sedangkan dokumen Perencanaan Kinerja yang belum ada adalah :

1. Pedoman Tekhnis Perencanaan Kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Perencanaan Kinerja adalah 70.

2) Komponen Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Perencanaan Kinerja Kecamatan Bantarbolang yang telah memenuhi 9 (sembilan) kriteria dari 11 (sebelas) kriteria yang ada yaitu meliputi :

1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.

2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.

3. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.

4. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).

5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.

6. Target yang ditetapkan dalam perencanaan dapat dicapai, menantang, dan realistis.

7. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).

8. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

9. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.

2. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja adalah 70,00.

3) Komponen Pemanfaatan Perencanaan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Perencanaan Kinerja Kecamatan Bantarbolang yang telah memenuhi 6 (enam) kriteria dari 8 (delapan) kriteria yang ada yaitu meliputi :

1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.

2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.

3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.
4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
5. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
6. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

1. Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
2. Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Perencanaan Kinerja adalah 60,00.

### **2.1.2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja.**

Komponen Pengukuran Kinerja pada Kecamatan Bantarbolang mendapatkan nilai 15,9 dengan bobot penilaian sebesar 30 %. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 3 dengan bobot sebesar 6 %, Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja nilai 5,4 dengan bobot sebesar 9 %, dan Pemanfaatan Pengukuran Kinerja nilai 7,5 dengan bobot 15 %.

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **a. Komponen Keberadaan Pengukuran Kinerja**

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Kecamatan Bantarbolang belum melakukan pemenuhan dokumen Pengukuran Kinerja dari 3 (tiga) kriteria yang ada yaitu :

Sedangkan dokumen Pengukuran Kinerja yang belum ada adalah :

1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2. Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Pengukuran Kinerja adalah 30.

#### **b. Komponen Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja.**

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Pengukuran Kinerja Kecamatan Bantarbolang yang telah memenuhi 5 (lima) kriteria dari 7 (tujuh) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
- 2) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- 3) Data Kinerja dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- 4) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
- 5) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- 2) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja adalah 60.

c. Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Pengukuran Kinerja Kecamatan Bantarbolang yang telah memenuhi 4 (empat) kriteria dari 10 (sepuluh) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 4) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

Adapun kreteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi
- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja
- 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja
- 5) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- 6) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.



Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Pengukuran Kinerja adalah 50.

### **2.1.3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.**

Komponen Pelaporan Kinerja pada Kecamatan Bantarbolang mendapatkan nilai 8,55 dengan bobot penilaian sebesar 15 %. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 1,8 dengan bobot sebesar 3 %, Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja nilai 2,25 dengan bobot sebesar 4,5 %, dan Pemanfaatan Pelaporan Kinerja nilai 4,5 dengan bobot 7,5 %.

Hasil penilaian Pelaporan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Komponen Keberadaan Pelaporan Kinerja.**

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Kecamatan Bantarbolang telah melakukan pemenuhan dokumen Pelaporan Kinerja sebanyak 2 (dua) kriteria dari 6 (enam) kriteria yang ada yaitu :

1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
4. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Sedangkan dokumen Pelaporan Kinerja yang belum ada adalah :

1. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.
2. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Pelaporan Kinerja adalah 60.

#### **b. Komponen Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja.**

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Pelaporan Kinerja Kecamatan Bantarbolang yang telah memenuhi 4 (empat) kriteria dari 9 (sembilan) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.

- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja adalah 50.

c. **Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja.**

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Pelaporan Kinerja Kecamatan Bantarbolang yang telah memenuhi 4 (empat) kriteria dari 7 (Tujuh) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).
- 2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- 4) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja
- 2) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- 3) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Pelaporan Kinerja adalah 50.

**2.1.4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.**

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Kecamatan Bantarbolang mendapatkan nilai 8,5 dengan bobot penilaian sebesar 25 %. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 2,50 dengan bobot sebesar 5 %, Kualitas/Mutu

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 2,25 dengan bobot sebesar 7,50 %, dan Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 3,75 dengan bobot 12,50 %. Hasil penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Komponen Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Kecamatan Bantarbolang telah melakukan pemenuhan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah memenuhi 1 (satu) kriteria dari 3 (Tiga) kriteria yang ada yaitu :

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

Sedangkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang belum ada adalah :

- 1) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 50.

2. Komponen Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Kecamatan Bantarbolang yang telah memenuhi 1 (satu) kriteria dari 5 (Lima) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 50.

3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Kecamatan Bantarbolang yang telah memenuhi 1 (satu) kriteria dari 5 (Lima) kriteria yang ada yaitu meliputi :

1. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.
- 2) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- 3) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- 4) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 30.

#### 2.1.5. Evaluasi atas Capaian Kinerja.

Dari kondisi tersebut diatas, dapat disampaikan hasil evaluasi atas capaian kinerja Kecamatan Bantarbolang pada Tahun 2022 mendapatkan skor 52,45 dengan predikat kinerja " **CUKUP** " (CC).

Adapun rincian dari hasil capaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

No.	Komponen	Sub Komponen	Bobot (%)	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja		30	19,5
		a. Keberadaan	6	4,20
		b. Kualitas / Mutu	9	6,3
		c. Pemanfaatan	15	9
2.	Pengukuran Kinerja		30	15,9
		a. Keberadaan	6	3
		b. Kualitas / Mutu	9	5,4
		c. Pemanfaatan	15	7,50
3.	Pelaporan Kinerja		15	8,5
		a. Keberadaan	3	1,8
		b. Kualitas / Mutu	4,50	2,25
		c. Pemanfaatan	7,50	4,5
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		25,00	8,5
		a. Keberadaan	5	2,50
		b. Kualitas / Mutu	7,5	2,25
		c. Pemanfaatan	12,50	3,75
	<b>Total Nilai</b>		<b>100</b>	<b>52,45</b>

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian Tahun sebelumnya 2021 mengalami peningkatan sebesar 3,92 yaitu dari 48,53 menjadi 52,45 pada Tahun 2022.

Hal ini mengindikasikan bahwa telah ada sedikit perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja.

## 2.2. Rekomendasi.

Atas kelemahan atau kekurangan yang diuraikan dalam kondisi diatas, direkomendasikan agar dilakukan langkah-langkah untuk perbaikan sebagai berikut :

- 1) Menetapkan Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja beserta Standar Operasional Prosedur (SOP) nya.
- 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.
- 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.
- 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.
- 5) Agar 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.

**B. PENUTUP.****3.1. Simpulan.****3.1.1. Nilai Hasil Evaluasi.**

Nilai hasil evaluasi dalam kisaran angka mulai 0 s.d 100, Kecamatan Bantarbolang memperoleh nilai 52,45 dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	19,5
b.	Pengukuran Kinerja	30	15,9
c.	Pelaporan Kinerja	15	8,5
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	8,5
Nilai Hasil Evaluasi		100	52,45

**3.1.2. Kategori Penilaian.**

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar 52,45 Kecamatan Bantarbolang termasuk dalam kategori penilaian " **CUKUP** " (CC) dengan interpretasi Tatanan dalam 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.**

Hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami memberikan saran perbaikan kepada Camat Bantarbolang agar melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Mendorong setiap pegawai untuk memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 2) Pengukuran Kinerja untuk menjadi dasar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
- 3) Melakukan reviu dokumen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebelum dilakukan evaluasi oleh evaluator internal.

INSPEKTUR KABUPATEN PEMALANG



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