

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

NOMOR : 700/031/EVS/VI/2023

TANGGAL : 21 JUNI 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
INSPEKTORAT

Pemalang, 21 Juni 2023

Nomor : 700/ 31/EVS/VI/2023

Kepada Yth.

Lampiran : -

Camat TAMAN

Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
(AKIP) Tahun 2023

di-

TAMAN

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) 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 Dalam Negeri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang **Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;**
- e) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 **tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;**

f) Keputusan Bupati Pemalang Nomor : 700/5/2023 tanggal 2 Januari tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kabupaten Pemalang Tahun 2023.

g) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pemalang Nomor : 700/2/SPT.EV/2023 tanggal 6 April 2023.

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 (*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) Checklist 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 Penanggung jawab		Drs. ACHMAD HIDAYAT, M.Si
2.	Supervisor		ADJI NUSWANTORO, S.Hut
3.	Ketua Tim		AGUS HASANI, S.IP.,MM.
4.	Anggota		NURSETIAWATI, S.Kep.NerS,M.H.Kes.
5.	Anggota		MINTARSIH, SE
6.	Anggota		SRI PANGASTUTI, SE
7.	Anggota		KUNENDAR, SE

1.7. Gambaran Umum Kecamatan Taman

a) Dasar hukum pembentukan

Kecamatan Taman dibentuk melalui:

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

b). Kedudukan

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Pematang, diatur dengan Peraturan Bupati Pematang Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Pematang. 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.

Kecamatan dalam melaksanakan tugas tersebut, 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.

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

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 Taman 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.

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 2: Mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih; Misi 4: Mewujudkan keterpaduan pembangunan perdesaan dan perkotaan, Kecamatan Taman telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 2 (dua) indikator.

Berdasarkan atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, menunjukkan bahwa capaian kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Kecamatan Taman 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	77,72	87,03	111,98
2	Meningkatnya pelayanan kecamatan yang prima	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kecamatan	79,5	85,49	107,53

Berdasarkan pencapaian indikator kinerja utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Tahun 2022 adalah sebesar 100,38 % termasuk dalam kategori **Sangat Baik**. Pencapaian tertinggi pada Indeks layanan Masyarakat kecamatan yaitu mencapai 111,98% Sehingga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja Kecamatan Taman Kabupaten Pematang pada Tahun 2022.

1.9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat 3 (tiga) rekomendasi dan sebagian sudah ditindaklanjuti.

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1	Dokumen Perencanaan Kinerja hendaknya dipublikasikan tepat waktu dan dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja / aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting), serta dapat menyajikan perbaikan / penyempurnaan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya guna capaian kinerja yang lebih baik.	Belum dipublikasikan seluruhnya hanya Renstra tarhun 2021 - 2026.
2	Menetapkan Pedoman Teknis 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, dan Pengukuran Kinerja hendaknya dapat berpengaruh pada Strategi, Kebijakan serta efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Belum
3	Dokumen Laporan Kinerja hendaknya telah direviu dan dipublikasikan (melalui Website Kecamatan terkait). Dokumen Laporan Kinerja hendaknya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) serta menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan juga penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	Belum dipublikasikan

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Taman pada Tahun 2023 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2022 mendapatkan Nilai 59,9 kategori **CUKUP** dengan Predikat "**CC**". Adapun rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,2	5,4	10,5	20,1
Pengukuran Kinerja	30	3	6,3	7,5	16,8
Pelaporan Kinerja	15	2,1	3,15	5,25	10,5
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	2,5	3,75	6,25	12,5
Total Nilai	100				59,9

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya 2022 mengalami kenaikan sebesar 10,3 yaitu dari 49,6 menjadi 59,9 pada tahun 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja.

2.1. Hasil Evaluasi

2.1.1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian perencanaan kinerja sebagai berikut :

1. Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja.

- a. Telah ada 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 ada Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang, yaitu : RPJPD tahun 2005 - 2025 Kabupaten Pemalang yang ditetapkan dengan Perda RPJPD Nomor 24 tahun 2008.
- c. Telah ada Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah, yaitu : Renstra tahun 2021 - 2026 yang ditetapkan dengan Perbup Nomer 38 Tahun 2021. Dan IKU tahun 2021 -2026 yang ditetapkan dengan Perbup IKU Nomor 83 tahun 2021.

- d. Telah ada Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek, yaitu : Renja 2023 yang ditetapkan dengan Perbub no 18 Tahun 2022 tgl 7 Juli 2022.
 - e. Dokumen Perencanaan Aktivitas yang mendukung Kinerja, yaitu : Rencana Aksi sudah dibuat yang didalamnya sudah per Triwulan.
 - f. Dokumen Perencanaan Anggaran yang mendukung Kinerja, yaitu : sudah ada DPA dan RKA tahun 2023.
2. Komponen Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja
- a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan, antara lain Renstra tahun 2021 – 2026 telah ditetapkan dengan Perbub Nomer 38 Tahun 2021, Renja 2023 telah ditetapkan dengan Perbub no 18 Tahun 2022, RKA/DPA tahun 2023, Rencana Aksi dan PK tahun 2023 sudah ada dan telah ditetapkan.
 - b. Dokumen Perencanaan Kinerja sudah dipublikasikan tepat waktu.
 - c. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, Arah kebijakan pada BAB V Renstra selaras dengan permasalahan dan isu strategis pada BAB III Renstra.
 - d. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Rumusan Tujuan/Sasaran pada BAB IV Renstra telah selaras dengan strategi dan arah kebijakan 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 strategi), yaitu ketidaksiharasan data sasaran dan target pada Renstra.
 - g. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (Achievable) menantang dan realistis, ada tantangan dan realistis.
 - h. Setiap Dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antar kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading) sudah sesuai.
 - i. Perencanaan Kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas anatar Kasir/ Kasubag dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting)

- j. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, sudah ada PK Eselon
 - k. Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, setiap pegawai telah membuat SKP.
3. Komponen Pemanfaatan Perencanaan Kinerja.
- a. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang Ingin dicapai, DPA dan RKA telah memuat Indikator kinerja yang Ingin dicapai.
 - b. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang Ingin dicapai, target kinerja dalam PK telah dijabarkan secara periodic.
 - c. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik karena ada realisasi/pelaksanaan rencana aksi per triwulan berupa dokumen capaian kinerja internal.
 - d. Rencana Aksi Kinerja dapat berjalan dinamis karena Monitoring dan Evaluasi capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
 - e. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, karena monitoring dan evaluasi capaian kinerja telah dilaksanakan secara berkala sehingga ada upaya perbaikan atas kinerja triwulan sebelumnya.
 - f. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja mewujudkan kondisi hasil yang lebih baik, karena monitoring dan evaluasi capaian kinerja dilaksanakan secara berkala sehingga dapat dianalisa menunjukkan hasil yang lebih baik dari triwulan sebelumnya.
 - g. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan karena tiap Kasubag melaksanakan monitoring dan evaluasi internal atas capaian kinerja yang menghasilkan laporan monitoring dan evaluasi internal atas capaian kinerja dan menyusun rencana aksi setiap triwulan pada tahun berjalan.
 - h. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan; karena telah merencanakan, mengukur/menghitung dan menginput capaian kinerja melalui aplikasi e-kinerja secara berkala setiap bulan.

2.1.2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komponen Keberadaan Pengukuran Kinerja
 - a. Belum ada Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja, hanya ada SOP Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja.
 - b. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yang disahkan oleh Camat Taman yaitu Keputusan Nomor : 050/ /Tahun 2022 Tanggal 7 Januari 2022 tentang Indikator Kinerja Utama
 - c. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan (SOP), yaitu Keputusan Camat Taman Nomor : 03/sekretariat tentang SOP Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja
2. Komponen Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja
 - a. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja, hal ini dinilai dari dokumen pelaksanaan Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja dan Laporan Hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja serta Rencana Aksi yang ditandatangani oleh Pimpinan.
 - b. Data kinerja yang dikumpulkan sudah sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, ada data realisasi fisik, keuangan bulanan/triwulan dan Data kinerja.
 - c. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan ada data capaian kinerja dan realisasi fisik dan keuangan.
 - d. Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, dokumen pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja tiap triwulan belum ada.
 - 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 esr
 - g. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi

3. Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

- a. Pengukuran Kinerja sudah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; dengan ditetapkannya Peraturan Bupati Pemalang Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Pemalang, yang menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai variabel indikator pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan.
- 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 ; yaitu telah dilakukan reviu dan perubahan atas Renstra.
- 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 hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang menganalisa/memuat perhitungan efesiensi anggaran atas capaian kinerja setiap triwulan.

- i. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja ; karena adanya hasil monitoring capaian kinerja dan rencana aksi pada setiap Kasubag.
- 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 aplikasi e-kinerja secara berkala/setiap bulan.

2.1.3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil penilaian Pelaporan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komponen Keberadaan Pelaporan Kinerja
 - a. Dokumen Laporan Kinerja yaitu LKJIP tahun 2022 telah disusun.
 - b. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala pertriwulan.
 - c. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan yaitu ditandatangani Camat.
 - d. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu oleh Bagian Organisasi.
 - e. Dokumen Laporan Kinerja OPD sudah dipublikasikan yaitu melalui Website; <https://taman.pemalangkab.go.id>
 - f. Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2022 telah disampaikan tepat waktu ; yaitu bulan 31 Januari 2023.
2. Komponen Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja
 - a. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar ; yaitu pedoman penyusunan LKJIP (Permendagri 53/2014).
 - 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); yaitu Dokumen LKjIP pada BAB III belum Memuat perbandingan realisasi kinerja antar kabupaten se-Indonesia.
- g. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB III) sudah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- h. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB III) menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- i. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB III) sudah menginfokan upaya perbaikan dan penyempumaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

- a. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab), dibuktikan Telah ada pernyataan pertanggungjawaban pimpinan atas muatan materi dalam LKjIP pada lampiran.
- b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai, yaitu belum ada bukti dilaksanakannya rapat tentang pembahasan LKjIP (Undangan Rapat, Bukti Hadir dan Notulen)
- 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 belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja ; yaitu LKjIP belum ~~digunakan~~ dalam penyesuaian penyusunan anggaran (DPA/RKA) tahun berikutnya.

- e. Informasi dalam laporan kinerja sudah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja ; yaitu Telah di sajikan tingkat capaian kinerja pada Bab III LKJIP berupa analisis capaian kinerja.
- f. Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya ; yaitu LKJIP belum digunakan penyesuaian perencanaan kinerja dalam Renja tahun berikutnya.
- g. Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi ; yaitu LKJIP belum mempengaruhi budaya kinerja organisasi ke arah yang lebih baik.

2.1.4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komponen Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - a. Belum disusun Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Pemda Kabupaten Pematang Jaya; sesuai standar, saat ini menggunakan Permenpan-RB Nomor 88 tahun 2021.
 - b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Kecamatan Taman Kabupaten Pematang Jaya telah dilaksanakan oleh APIP ; yaitu terbitnya LHE No : 700/31/EVS/2022 tanggal 21 Juli 2022
 - c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang ; yaitu Penilaian AKIP pada tingkat OPD dilaksanakan Oleh APIP (nilai SAKIP Kecamatan Taman tahun 2022 = 49,6), kemudian pada tingkat Pemerintah Daerah dilakukan oleh Kemenpan-RB.(nilai SAKIP = 68,93)
2. Komponen Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; yaitu sesuai Permenpan-RB Nomor 88 tahun 2021.
 - 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 ; cheklist 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), masih menggunakan Kertas Kerja Evaluasi AKIP.
3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja.
- 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 sudah ditindaklanjuti.
 - c. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
 - d. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
 - e. sudah terlihat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

2.2. Rekomendasi.

Berdasarkan hasil **evaluasi implementasi SAKIP** pada Kecamatan Taman Evaluatur merekomendasikan beberapa perbaikan untuk peningkatan SAKIP sebagai berikut :

1. Menyusun Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang antaranya memuat;
 - 1) Tata Cara Pengumpulan Data Kinerja.
 - 2) Tata cara Pengukuran Capaian Kinerja.
2. Pengukuran Kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien
 - 1) Capaian Kinerja per Bidang, sesuai dokumen Perjanjian Kinerja yang ditandatangani pejabat eselon III. Hasil kerjanya adalah ;
 - a) Data capaian Kinerja per Bidang, per triwulan yang dirangkum dari hasil kerja Individu sesuai bidang tugasnya.
 - b) Masalah dan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai kinerja sesuai bidang tugasnya. (belum diisi)
 - 2) Capaian Kinerja OPD, sesuai dokumen Perjanjian Kinerja yang di tandatangani Pejabat Eselon II atau Pimpinan OPD. Hasil Kerja adalah;
 - a) Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja OPD Pertriwulan berdasarkan rencana aksi yang telah disusun sebelumnya. (belum ada)
 - b) Dokumen Rencana Aksi Capaian Kinerja OPD pertriwulan berikutnya, yang disusun berdasarkan masalah/hambatan dalam upaya capaian kinerja OPD. (belum ada)
3. Melakukan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja secara berkala dengan menggunakan Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang menghasilkan ;
 - 1) Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Tahun Tahun 2023 OPD.

- 2) Rencana Aksi OPD atas evaluasi capaian Kinerja triwulan 1,2,3 dan 4 tahun'2022 dan Triwulan 1 Tahun 2023 yang dirangkum dari Rencana Aksi Perbidang. (belum ada)
- 3) Memformalkan Dokumen hasil monitoring dan evaluasi Capaian Kinerja internal dan Rencana Aksi OPD. (belum ada)

III. PENUTUP

3.1. Simpulan

3.1.1. Nilai Hasil Evaluasi

Nilai hasil evaluasi dalam kisaran angka mulai 0 s.d 100, Camat Taman memperoleh nilai **59,9** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	20,1
b.	Pengukuran Kinerja	30	16,8
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,5
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,5
Nilai Hasil Evaluasi		100	59,9

3.1.2. Kategori Penilaian

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar 59,9 Camat Taman 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.

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 di 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.

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 Taman

INSPEKTORAT
PEMALANG
Juni 2023
INSPEKTUR KABUPATEN PEMALANG
EKO EDI PRIHARTANTO, SH, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19651104 199403 1 008