



PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Letkol. Isdiman No. 73 b Purbalingga Telp./Fax. (0281) 891022
Kode Pos 53317

Email : inspektorat@purbalinggakab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN BOBOTSARI
KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2022

NOMOR : 700/193.3/2022.R
TANGGAL : 22 DESEMBER 2022



PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Letkol. Isdiman No. 73 b Purbalingga Telp./Fax. (0281) 891022
Email : inspektorat@purbalinggakab.go.id

Purbalingga,

Nomor :
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) berkas LHE
Perihal : Penyampaian Laporan Hasil
Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (SAKIP)
Kecamatan Bobotsari
Kabupaten Purbalingga
Tahun 2022

Kepada :
Yth. Bupati Purbalingga
di-
PURBALINGGA

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 094/Reg-112/X/2022 tanggal 27 Oktober 2022 tentang Evaluasi SAKIP Kecamatan Tahun 2022, Tim Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga telah melakukan Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga. Evaluasi dilaksanakan pada tanggal 1 sampai dengan 30 November 2022.

Dari hasil Evaluasi tersebut, Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga memperoleh Nilai 56,66 dengan kategori "CC" atau cukup (memadai). Penilaian tersebut menggambarkan bahwa AKIP Kecamatan Bobotsari cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

Dengan demikian atas hasil evaluasi tersebut Kecamatan Bobotsari perlu melakukan banyak upaya perbaikan terhadap pemenuhan kriteria penilaian dari masing-masing komponen/sub komponen manajemen kinerja yang dinilai yaitu: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Catatan atas beberapa hal yang perlu ditindaklanjuti dan uraian hasil evaluasi selengkapnya adalah sebagaimana Laporan Hasil Evaluasi terlampir.

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami sampaikan dengan hormat Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga Tahun 2022.

Demikian untuk menjadikan periksa.

INSPEKTUR INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA



YANUAR ABIDIN, S.H.

Pembina Utama Muda

NIP. 19640101 198903 1 032

Tembusan Yth. :

1. Wakil Bupati Purbalingga;
2. Camat Bobotsari Kabupaten Purbalingga.



**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN BOBOTSARI
KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2022**

**NOMOR : 700/193.3/2022.R
TANGGAL : 22 DESEMBER 2022**



PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Letkol. Isdiman No. 73 b Purbalingga Telp./Fax. (0281) 891022
Email : inspektorat@purbalinggakab.go.id

**LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN BOBOTSARI
KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2022**

Ringkasan Eksekutif

Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Evaluasi SAKIP merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari SAKIP itu sendiri, yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP telah dilaksanakan oleh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga.

Hasil atas Evaluasi SAKIP pada Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga Tahun 2022 mendapatkan nilai **56,66 dengan kategori "CC" (cukup memadai)**, yang berarti bahwa AKIP Kecamatan Bobotsari cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja. Rincian nilai setiap komponen sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
			Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
1	Perencanaan Kinerja	30,00	5,4	6,3	10,5	22,20
2	Pengukuran Kinerja	30,00	4,2	5,4	9,0	18,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	2,1	0,0	0,0	2,10
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	2,5	3,75	7,5	13,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	14,20	15,45	27,00	56,66

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Dasar Hukum pelaksanaan evaluasi yaitu:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 35 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga.
5. Surat Tugas Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga untuk melakukan Evaluasi SAKIP OPD Tahun 2022 Nomor 094/Reg- 112/X/2022 tanggal 27 Oktober 2022.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistemik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Tujuan pelaksanaan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) sebagai berikut:

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

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi atas implementasi 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.

Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi terhadap kebijakan, program, atau kegiatan pemerintah adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan didukung oleh sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan Evaluasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan metodologi kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

F. Susunan Tim Evaluasi

No.	Nama/NIP	Kedudukan dalam Tim
1	Yekti Lestari W, SE, M.Si. NIP. 19751102 199903 2 004	Pembantu Penanggung Jawab
2	Yekti Lestari W, SE, M.Si. NIP. 19751102 199903 2 004	Pengendali Teknis
3	Sulistina, SE. NIP. 19730319 199803 2 003	Ketua Tim
4	Ananto Pratomo, SE, M.Si. NIP. 19751111 201001 1 013	Anggota
5	Hetti Satya Nagrini, A,Md. NIP. 19901220 202203 2 006	Anggota
6	Sri Ajiningsih, SE. NIP. 19940521 202203 2 013	Anggota

G. Gambaran Umum Kecamatan Bobotsari

1) Struktur Organisasi dan Tugas Kecamatan Bobotsari

Struktur Organisasi Kecamatan Bobotsari mengacu pada Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 100 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Purbalingga, mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

A. Camat

Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam:

1. menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
2. mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
4. mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
5. mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
6. mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat kecamatan;
7. membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan;
8. melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah yang ada di kecamatan; dan
9. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

B. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris mempunyai tugas perencanaan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, keprotokolan, kepegawajian, pelayanan administrasi di lingkungan kecamatan. Adapun Sekretaris Kecamatan mempunyai Fungsi sebagai berikut:

1. pengoordinasian kegiatan di lingkungan kecamatan;
2. pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan kecamatan;
3. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi keuangan, ketatausahaan, kepegawajian, hukum, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kerumah tanggaan, hubungan masyarakat, keprotokolan, kearsipan dan pelayanan administrasi di lingkungan Kecamatan;

4. pengoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) ;
5. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Kecamatan;
6. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
7. pengoordinasian penyusunan evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran penyelenggaraan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pemberdayaan masyarakat dan desa, dan kesejahteraan rakyat di tingkat Kecamatan;
8. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretaris Kecamatan dibantu oleh Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan serta Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian.

B.1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Subbagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris.

Subbagian Perencanaan dan Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang perencanaan dan keuangan meliputi penyusunan rencana program kerja dan anggaran, pengendalian program dan kegiatan, pelaksanaan perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi pengelolaan anggaran, pengelolaan data dan informasi serta pelaporan program kerja dan anggaran di lingkungan kecamatan.

B.2. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris, yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang umum dan kepegawaian meliputi pembinaan ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, keprotokolan, kearsipan dan pelayanan administrasi di lingkungan kecamatan.

C. Seksi Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum

Seksi Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat melalui Sekretaris Kecamatan, yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penyelenggaraan pemerintahan umum, fasilitasi penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan, penyusunan peraturan Desa dan peraturan kepala Desa, administrasi Pemerintahan Desa, administrasi kependudukan, pertanahan, perizinan, intensifikasi PBB, keamanan wilayah, pembinaan ideologi negara dan bela negara, perlindungan masyarakat, kesatuan polisi pamong praja, peringatan hari besar nasional, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati serta peraturan perundang-undangan lainnya, inventarisi organisasi politik dan kemasyarakatan, fasilitasi dan pembinaan penyelenggaraan pencalonan, pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa, kepala desa dan BPD,fasilitasi pembinaan kelembagaan masyarakat desa/kelurahan meliputi

Rukun Tetangga/Rukun Warga (RT/RW), penyelenggaraan penanggulangan bencana meliputi pemetaan rawan bencana, pencegahan bencana dan penyelenggaraan tanggap darurat, serta penyelenggaraan pelayanan publik.

D. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat melalui Sekretaris Kecamatan. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi fasilitasi perencanaan dan penyelenggaraan pembangunan desa/kelurahan, pemberdayaan desa/kelurahan/lomba desa, pembinaan penatausahaan keuangan desa, pemberdayaan kelembagaan masyarakat desa/kelurahan meliputi Rukun Tetangga/ Rukun Warga (RT/RW), Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa/Lembaga Ketahanan Masyarakat Kelurahan (LKMD/LKMK), Karangtaruna dan Kelembagaan Pasca Program Urban Sanitation and Rural Infrastructure (USRI), pemberdayaan partisipasi masyarakat dalam menumbuh-kembangkan gotong royong dan swadaya masyarakat, pengembangan perekonomian desa/kelurahan, peternakan, perikanan, pertanian, perkebunan, fasilitasi peningkatan kapasitas BUM Desa dan lembaga kerja sama antar-Desa, pendataan potensi desa dan profil desa.

E. Seksi Kesejahteraan Rakyat

Seksi Kesejahteraan Rakyat dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat yang bertanggungjawab kepada Camat melalui Sekretaris Kecamatan. Seksi Kesejahteraan Rakyat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi

pembinaan dan fasilitasi kegiatan keagamaan, pendidikan, kesehatan masyarakat, keluarga berencana, Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), kebudayaan dan kesenian, pemuda dan olahraga, penanggulangan kemiskinan, fasilitasi penyaluran bantuan bencana alam serta pelayanan sosial.

2) Peran Kecamatan Bobotsari dalam Pencapaian Visi dan Misi Bupati 2021-2026.

Berkaitan dengan pencapaian visi dan misi Bupati Purbalingga periode tahun 2021-2026, Kecamatan Bobotsari memiliki peran dalam pencapaian misi 1 yaitu: Menyelenggarakan pemerintahan yang profesional, efektif, inovatif, bersih, akuntabel dan demokratis, sehingga mampu memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat.

Dalam rangka pencapaian misi 1 tersebut, Kecamatan Bobotsari memiliki tujuan dan sasaran sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Kecamatan Bobotsari Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Meningkatkan kualitas pelayanan kecamatan		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	86	87	88	89	90
		Meningkatnya kualitas pelayanan kecamatan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	86	87	88	89	90
		Meningkatnya kualitas kelembagaan kecamatan	Nilai SAKIP OPD	62	64	66	68	70

H. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Kecamatan Bobotsari

Secara umum implementasi SAKIP pada Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga tahun 2022 masih perlu banyak perbaikan, terdapat banyak ketidakselarasan antar dokumen perencanaan. Berikut adalah gambaran umum implementasi SAKIP Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga Tahun 2022:

1. Perencanaan Kinerja

Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja belum mendasari pada pedoman penyusunan dokumen perencanaan kinerja;

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja belum dilaksanakan, meskipun Pemerintah Kabupaten Purbalingga telah menerapkan aplikasi e-kinerja sebagai alat Pengukuran Kinerja Individu, namun Kecamatan Bobotsari belum memanfaatkan aplikasi tersebut secara maksimal. Belum adanya mekanisme yang jelas tentang pengumpulan data kinerja dan pengukuran data kinerja juga membuat hasil Pengukuran Kinerja pada Kecamatan Bobotsari belum dapat dimanfaatkan dalam pengambilan kebijakan seperti *reward and punishment*, penentuan strategi dan kebijakan.

3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja telah dilaksanakan secara rutin, namun tidak dilakukan oleh SDM yang berkompeten dan tidak ada pemantauan dari pimpinan organisasi sehingga pelaporan kinerja (LKjIP) disusun tidak sesuai ketentuan. Pelaporan kinerja juga tidak menyajikan informasi yang menggambarkan capaian kinerja berikut permasalahan dan solusinya, sehingga pelaporan kinerja tidak dapat dimanfaatkan dalam penyesuaian strategi pencapaian kinerja selanjutnya.

4. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan oleh Kecamatan Bobotsari kabupaten Purbalingga

I. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun 2021

Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga baru melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga di Tahun 2022, sehingga belum ada rekomendasi yang harus ditindaklanjuti terkait evaluasi implementasi SAKIP di Kecamatan Bobotsari.

II. Hasil Evaluasi

A. Kondisi

Evaluasi SAKIP dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi:

1. Perencanaan Kinerja;
2. Pengukuran Kinerja;
3. Pelaporan Kinerja; dan
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dokumen yang dievaluasi terdiri dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2021, RPJMD 2021-2026, Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK), DPA, Rencana Aksi, serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 dengan penjelasan sebagaimana tersebut pada Tabel 1.

Tabel 1
Kategori Penilaian Evaluasi atas SAKIP

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90 -100	Sangat Memuaskan , Telah terwujud good governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif dan efisien (Reform). Pengukuran Kinerja telah dilakukan sampai level individu.
2.	A	>80 – 90	Memuaskan , Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik , Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator
4.	B	>60 – 70	Baik , Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
5.	CC	>50-60	Cukup (Memadai) , Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6.	C	>30-50	Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7.	D	0-30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Sumber : PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021

Dari hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga Tahun 2022 diperoleh nilai **56,66**, kategori **“CC”** atau cukup (memadai), dengan nilai per komponen sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
			Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
1	Perencanaan Kinerja	30,00	5,4	6,3	10,5	22,20
2	Pengukuran Kinerja	30,00	4,2	5,4	9,0	18,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	2,1	0,0	0,0	2,10
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	2,5	3,75	7,5	13,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	14,20	15,45	27,00	56,66

Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi. Adapun permasalahan yang ditemukan dalam evaluasi terhadap komponen dan sub komponen manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Penilaian atas Perencanaan Kinerja meliputi 3 (tiga) sub komponen, sebagai berikut:

- a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, berada pada kategori BB yang artinya kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
- b. Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), berada pada kategori B, kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi.

Pada sub komponen ini masih terdapat catatan pada kriteria sebagai berikut:

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.

Pada saat evaluasi Dokumen SAKIP, Dokumen SAKIP Kecamatan Bobotsari tidak diupload di ESR Kemenpan tepat waktu dan terdapat dokumen 3 dokumen yang belum diupload di ESR Kemenpan yaitu Renja 2022, Perjanjian Kinerja Kasie Kesejahteraan Rakyat dan Renaksi Tahun 2022.

- 2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2022 tidak sesuai format dalam Pedoman Implementasi SAKIP Kabupaten Purbalingga, sehingga menyebabkan Perjanjian Kinerja belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang sebenarnya perlu dicapai dan tidak selaras dengan renstra.
- 3) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.

Dari 56 (lima puluh enam) indikator kinerja, masih terdapat 22 (dua puluh dua) indikator yang tidak memenuhi kriteria SMART, sebagai berikut:

- a) Tersusunnya dokumen Renstra dan Renja;
- b) Tersusunnya SPM, LRA, laporan keuangan;
- c) Terkirimnya peserta diklat;
- d) Terlaksananya administrasi umum penunjang operasional kantor;
- e) Tersedianya perlengkapan listrik;
- f) Tersedianya bahan logistik kantor;
- g) Tersedianya surat kabar dan majalah;
- h) Tersedianya jamuan tamu;
- i) Tersedianya jamuan rapat;
- j) Tersedianya honor honor operator SIMDA, SIM ASET, SIPD;
- k) Tersedianya jasa penunjang urusan pemerintahan daerah;
- l) Tersedianya perangko, materai, jasa pos, dan jasa pengiriman;

- m) Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
 - n) Terpeliharanya peralatan kantor;
 - o) Terpeliharanya barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah;
 - p) Tersedianya pemeliharaan kendaraan dinas/ lapangan dan jasa pengemudi;
 - q) Terpeliharanya peralatan dan mesin lainnya;
 - r) Terpeliharanya sarana dan prasana gedung kantor atau bangunan lainnya;
 - s) Tersedianya honor pejabat pengadaan, PPHP, Ppkom, Pengurus Barang;
 - t) Tersedianya barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah;
 - u) Tersedianya kendaraan operasional atau lapangan;
 - v) Tersedianya peralatan dan mesin lainnya.
- 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).

Indikator Kinerja Utama (IKU) Kecamatan yaitu indikator kinerja tujuan kecamatan adalah nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) memiliki rumusan yang telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, yaitu pelayanan kepada masyarakat. Namun masih terdapat kelemahan dalam metode survey untuk mendapatkan nilai tersebut, diantara kelemahan metode survey kecamatan yaitu pada responden yang mengisi survey hanya terbatas pada masyarakat yang mendapatkan pelayanan administrasi kependudukan, sementara kecamatan mempunyai beragam jenis layanan diluar pelayanan administrasi kependudukan. Selain itu juga waktu pengambilan data survey terbatas maksimal 1 (satu) bulan tertentu, sehingga tidak menggambarkan kinerja pelayanan kecamatan dalam 1 (satu) tahun.

- 5) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

Terdapat 7 (tujuh) target kinerja yang tidak memenuhi kriteria dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

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

Terdapat dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Cascading 2021-2026 yang belum selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan, diantaranya indikator kinerja tujuan (Nilai IKM) dan indikator sasaran (nilai SAKIP) belum diperjanjikan oleh Camat, Kasie Kesejahteraan Rakyat belum memperjanjikan Perjanjian Kinerja. Selain itu cascading 2021-2026 pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan belum menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan.

- 7) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Dari 7 pejabat struktural yang ada di Kecamatan Bobotsari terdapat 1 pejabat struktural yang belum mengisi Perjanjian Kinerja yaitu Kasie Kesejahteraan Rakyat.

- 8) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Pegawai Kecamatan Bobotsari telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja, namun hal tersebut belum dilaksanakan secara rutin dan tertib.

- c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, berada pada kategori B, kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi.

Pada sub komponen ini masih terdapat catatan pada kriteria berikut:

- 1) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.

Terdapat beberapa catatan dalam sub unsur ini, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Rencana Aksi kinerja belum berjalan dinamis karena evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala tidak membandingkan dengan rencana aksi yang telah disusun dan capaian kinerja belum dirapatkan secara berkala hanya sebatas rapat tanpa notulen.
 - b) Kecamatan Bobotsari tidak menyusun Laporan Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS).
- 2) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Pegawai Kecamatan Bobotsari sudah menyusun Perjanjian Kinerja Bulanan dan laporan capaian kinerja bulanan pada aplikasi e-kinerja, tetapi belum dilaksanakan secara rutin dan tertib, hal ini mengindikasikan pegawai Kecamatan Bobotsari belum memahami dan peduli, serta belum berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

Penilaian atas Pengukuran Kinerja meliputi 3 (tiga) sub komponen, sebagai berikut:

- a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan, berada pada kategori B, kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi.

Pada sub. komponen ini masih terdapat catatan pada kriteria berikut:

- 1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga belum menyusun SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

- 2) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Belum disusunnya SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja menyebabkan tidak jelasnya mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengumpulan data kinerja.

- b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, berada pada kategori CC, kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi, dengan beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.

Dalam proses pengukuran kinerja Camat Mrebet telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan Camat selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.

- 2) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

Dalam menyampaikan data realisasi capaian kinerja Kecamatan Bobotsari tidak melakukan proses pengumpulan data kinerja terlebih dahulu, sehingga data kinerja yang disampaikan dalam laporan evaluasi capaian kinerja tidak dapat dipertanggungjawabkan.

- 3) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

Dalam menyampaikan data realisasi capaian kinerja Kecamatan Bobotsari tidak melakukan proses pengumpulan data kinerja terlebih dahulu, sehingga data kinerja yang disampaikan dalam laporan evaluasi capaian kinerja tidak dapat dipertanggungjawabkan.

- 4) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

Pegawai Kecamatan Bobotsari telah mengisi e-kinerja tetapi belum tertib dan rutin dilaksanakan sehingga proses pemantauan atas pengukuran capaian kinerja oleh atasan kepada bawahannya tidak maksimal.

- 5) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Aplikasi Satu Data Indonesia belum dimanfaatkan untuk menghimpun data kinerja Kecamatan Bobotsari. Pemanfaatan aplikasi SDI saat ini sedang dalam pengaturan kembali oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purbalingga untuk kedepan dapat dimanfaatkan untuk pengumpulan data kinerja seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga dan diintegrasikan dengan aplikasi yang lain.

- 6) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Aplikasi pengukuran kinerja (e-kinerja) belum sepenuhnya menggambarkan capaian kinerja organisasi. Aplikasi e-kinerja baru dikembangkan dan dilakukan uji coba penerapannya oleh Pemerintah Kabupaten Purbalingga pada tahun 2022, sehingga masih terdapat beberapa kelemahan, seperti:

- a) Sistem yang terbuka memungkinkan pegawai untuk menginput target kinerja yang tidak selaras dengan target kinerja atasannya maupun target kinerja organisasi;
 - b) Aplikasi belum menggambarkan capaian kinerja organisasi;
 - c) Hasil pengukuran kinerja pada aplikasi e-kinerja belum cukup untuk menjadi dasar laporan berkala capaian kinerja organisasi.
- c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, berada pada kategori C, kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi.

Pengukuran Kinerja belum dilaksanakan dengan baik pada Kecamatan Bobotsari, hal ini karena aplikasi e-kinerja yang telah disediakan oleh Pemerintah Kabupaten Purbalingga belum dimanfaatkan oleh Kecamatan Bobotsari. Sehingga pemberian reward and punishment berupa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak menggunakan pengukuran kinerja sebagai dasarnya.

3. Pelaporan Kinerja

Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga telah menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2021, namun karena pada seluruh kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga pada tahun 2021 belum dirumuskan IKU (Indikator Kinerja Utama) yang ditetapkan baik pada RPJMD, Renstra maupun SK Bupati Purbalingga tentang IKU, sehingga mengakibatkan ketidakjelasan standar untuk mengukur capaian kinerja yang seharusnya dicapai dan dilaporkan oleh kecamatan pada tahun 2021.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat dijelaskan hasil evaluasinya sebagai berikut:

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan Kecamatan Bobotsari belum membentuk Tim Evaluasi Kinerja Internal, namun telah melaksanakan evaluasi kinerja internal terutama evaluasi kinerja triwulanan, meskipun rapat evaluasi yang telah dilaksanakan tidak pernah didokumentasikan.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilakukan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai karena hanya dilakukan oleh 1 (satu) orang pegawai yang membidangi tanpa pemahaman yang baik dan tanpa pendalaman yang memadai. dan evaluasi berkala atas capaian kinerja dan program telah dilakukan namun belum membandingkan dengan target pada rencana aksi.

- 3) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja. Belum adanya evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memadai mengakibatkan belum meningkatnya implementasi SAKIP yang berdampak pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja kecamatan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan evaluasi yang telah kami lakukan, kepada Camat Bobotsari Kabupaten Purbalingga agar direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Komponen Perencanaan Kinerja

- a. Memerintahkan Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan agar dapat mempublikasikan semua Dokumen SAKIP tepat waktu.
- b. Menyusun Perjanjian Kinerja di setiap level jabatan dimasa yang akan datang sesuai dengan format dan ketentuan dalam Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor 060/19328/2022 tentang Pedoman Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga dan selaras dengan dokumen Renstra/RPJMD;
- c. Berkoordinasi dengan Bappelitbangda untuk melakukan revisi dokumen Renstra 2021-2026 untuk melakukan perbaikan pada indikator kinerja dan target kinerja agar memenuhi kriteria SMART;
- d. Memperbaiki metode survey dalam pengukuran pencapaian IKU kecamatan agar lebih menggambarkan capaian kinerja kecamatan;
- e. Memerintahkan Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan agar berkoordinasi dengan Bappelitbangda untuk memperbaiki Cascading 2021-2026 agar menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan;

- f. Menyusun Dokumen SAKIP dimasa yang akan datang sesuai dengan format dan ketentuan dalam Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor 060/19328/2022 tentang Pedoman Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga
- g. Memerintahkan seluruh pegawai untuk mengisi e-kinerja secara tertib.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Menyusun SOP pengumpulan data kinerja dan pengukuran data kinerja serta mengimplementasikannya dengan tertib untuk memperoleh data kinerja yang relevan dan akuntabel;
- b. Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik;
- c. Mendukung penggunaan teknologi informasi (aplikasi) untuk pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang dikembangkan oleh unit kerja terkait (Dinas Komunikasi dan Informatika);
- d. Memastikan pelaksanaan reviu/pemantauan berjenjang atas laporan capaian kinerja individu secara berkala untuk memastikan bahwa laporan capaian kinerja disusun berdasarkan capaian kinerja yang riil.

3. Komponen Pelaporan Kinerja

Menyusun Laporan Kinerja secara tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Membentuk Tim Evaluasi Internal AKIP;
- b. Melaksanakan evaluasi internal AKIP secara berkala dan berjenjang sesuai ketentuan yang berlaku;
- c. Melakukan evaluasi atas rencana aksi sesuai ketentuan yang berlaku dalam Pedoman Implementasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Purbalingga;
- d. Meningkatkan kualitas evaluasi internal untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Nilai hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Kecamatan Bobotsari Tahun 2022 adalah **56,66 dengan kategori "CC"** atau cukup (memadai). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa AKIP Kecamatan Bobotsari cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Implementasi SAKIP yang baik memberikan dampak yang positif atas capaian kinerja instansi pemerintah, disamping itu implementasi SAKIP yang baik juga dapat memberi dampak pada efisiensi dan efektifitas atas pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh instansi pemerintah. Untuk itu diharapkan kepada Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga dapat melaksanakan rekomendasi atas laporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga agar implementasi SAKIP pada Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga menjadi lebih baik lagi.

Demikian hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Tahun 2022 pada Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga, untuk menjadi periksa.

INSPEKTUR INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA



YANUAR ABIDIN, S.H.

Pembina Utama Muda

NIP. 19640101 198903 1 032

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		22,2		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	BB	5,4		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				-	1. SE Bupati No.050/9666 19 Mei 2021 tentang Pedoman Penyusunan Renstra 2021-2026 2. SE Sekda No. 050/1833 ttg Pedoman Penyusunan RKPD dan Renja PD Tahun 2023 3. SE Sekda No. 060/19328/2022 tentang Pedoman Implementasi SAKIP
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				-	Perda No.1 Tahun 2009
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				-	Perda No. 5 Tahun 2021 dan Perbup No. 72 Tahun 2021
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				-	-
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				-	Renaksi 2022
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				-	RKA 2022 dan RKAP 2022

1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,3		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.					<ul style="list-style-type: none"> 1. Perda No.1 Tahun 2009 tentang RPJPD 2. Perda No. 5 Tahun 2021 tentang RPJMD 3. Perbup No. 72 Tahun 2021 tentang Renstra 4. Renaksi 2022 5. RKA 2022
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Dokumen SAKIP tidak diupload di ESR tepat waktu dan PK Kasie Kesra, Renja dan Renaksi belum diupload.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Renstra 18 Mei 2022 2. Renja 16 September 2022 3. IKU 21 juni 2022 4. PK 6 tepat, 1 belum 5. Renaksi 16 September 2022
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				PK tidak sesuai format, tidak sesuai kebutuhan kinerja (tidak selaras renstra)	<ul style="list-style-type: none"> 1. CHR Renstra 2. Renstra 3. Renja 4. PK
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				-	CHR renstra
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				Terdapat 22 indikator kinerja yang tidak smart	Renstra

5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				Metode survey perlu diperbaiki	SK IKU Nomor 060/135 Tahun 2022
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Terdapat 7 target kinerja tanpa anggaran (tidak realistis)	Target kinerja pada renstra
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				1. indikator tujuan dan sasaran 2 belum diperjanjikan camat 2. PK Kasi Kesra belum disusun 3. Cascading Program penunjang urusan pemerintahan belum di breakdown	1. Cascading 2021-2026 2. PK 2022
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				-	1. cascading 2021-2026 2. PK 2022
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				PK Kasi Kesra tidak disusun	PK 2022 pejabat struktural (sumber:ESR)
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Pegawai mengisi e-kin tetapi tidak rutin dan tertib.	Perjanjian kinerja bulan Oktober 2022
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,5		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				-	renja dan dpa
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				-	1. LRA TW 3 2022 2. Renja 2022

3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	-			RKPD TW 3 dan RFK TW 3
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	1. Laporan PPS belum disusun 2. Capaian kinerja belum dirapatkan secara berkala hanya sebatas rapat tanpa notulen.			1. laporan RKPD TW 3 2022 2. renaksi 2022 3. Notulen 4. Laporan PPS
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	-			evaluasi renstra periode sebelumnya pada renstra 2021-2026 (bab 2)
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	-			evaluasi renstra periode sebelumnya pada renstra 2021-2026 (bab V)
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	-			Laporan RKPD (ada/tidak)
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Pegawai mengisi e-kin tapi tidak rutin dan tertib.			Laporan capaian kinerja bulanan individu
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		18,6	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	B	4,2	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	SOP Pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja belum disusun			SE Sekda No. 060/19328/2022 tentang Pedoman Implementasi SAKIP
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	-			SK IKU Nomor 060/135 Tahun 2022
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	SOP Pengukuran kinerja dan pengumpulan data			SE Sekda No. 060/19328/2022 tentang

					kinerja belum disusun	Pedoman Implementasi SAKIP
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	CC	5,4		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Pimpinan telah terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja, namun tidak ada dokumentasi pendukung	0
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Tidak tersedia data pendukung sebagai sumber data capaian kinerja pada laporan RKPD	sumber data RKPD
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Tidak tersedia data pendukung sebagai sumber data capaian kinerja pada laporan RKPD	sumber data RKPD
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				-	laporan RKPD Triwulanan 3
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Pegawai mengisi e-kin tapi tidak rutin dan tertib.	e-kin
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				data dalam aplikasi tidak akuntable	SDI
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Aplikasi pengukuran kinerja individu belum sepenuhnya	Pengukuran kinerja individu (e-kinerja)

					menggambarkan capaian kinerja organisasi	
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	C	9		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				pengukuran kinerja pada aplikasi e-kinerja belum diimplementasikan dalam pembayaran TPP	Perbup TPP e-kin
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				Strategi tidak selaras dengan pengukuran kinerja yang disajikan	Renstra
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				Kebijakan tidak selaras dengan pengukuran kinerja yang disajikan	Renstra
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Aktivitas tidak selaras dengan pengukuran kinerja yang disajikan	Renstra
5	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				LKJIP tidak menyajikan efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja	LKjIP
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Tidak diketahui capaian kinerja pada LKjIP 2021	rata2 persentase capaian kinerja pada lkjip 2021
7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Pegawai mengisi e-kin tapi tidak rutin dan tertib.	rata2 persentase capaian kinerja/realisasi kinerja individu bulan September dan Oktober 2022

3	PELAPORAN KINERJA	15,00		2,1		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	B	2,1		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				LKjIP telah disusun, namun belum menggambarkan kinerja	1. LKjIP 2021 2. Laporan kinerja triwulan 1 2022
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				-	1. LKjIP 2021 2. Laporan kinerja triwulan 3 2022
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				-	1. LKjIP 2021 di ttd 2. Laporan kinerja triwulan 3 2022 di ttd
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				-	Posting di ESR dan website
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				LKjIP tidak disampaikan tepat waktu	Tanda terima pengiriman LKjIP 2021 ke ortala
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	E	0		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.					Sistematika Sesuai Permenpan 53/2014
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.					Bab III
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.					Bab III
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.					Bab III

5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.					Bab III
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).					Bab III
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.					Bab III
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.					Bab III
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).					Bab IV
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	E	0		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Pelaporan Kinerja tidak memberi dampak dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	-
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 telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.					-
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.					-

6	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				belum ada perubahan budaya kinerja	Perbup TPP
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		13,75		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	C	2,5		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				Kecamatan belum menyusun Tim evaluasi Internal dan rapat evaluasi yang telah dilaksanakan belum didokumentasikan dengan baik	1. rapat 2. dokumentasi (notulen rapat/daftar hadir) 3. SK tim saki 4. laporan rkpd
2	Evaluasi atas capaian kinerja, pelaksanaan program dan penggunaan anggaran telah dilakukan				Rapat evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi yang dilaksanakan belum didokumentasikan dengan baik	1. laporan RKPD TW 3 2022 2. renaksi 2022 3. Notulen 4. Laporan PPS 5. rapat
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	C	3,75		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Evaluasi akuntabilitas belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai	Renstra sesuai format
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				tidak ada pembahasan dokumen saki	FGD (notulen, daftar hadir, undangan)

3	Evaluasi Rencana Aksi Telah dilaksanakan secara berkala				Evaluasi berkala atas capaian kinerja dan program telah dilakukan namun belum membandingkan dengan target pada rencana aksi	1. Renaksi 2. Laporan RKPD 3. Laporan Rakor POK/RFK 4. Laporan PPS 5. rapat
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	CC	7,5		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				belum ada evaluasi internal secara sistematis dan baru dilaksanakan evaluasi sakip di tahun 2022 oleh apip	-
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				belum ada evaluasi internal secara sistematis dan baru dilaksanakan evaluasi sakip di tahun 2022 oleh apip	-
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				belum ada evaluasi internal secara sistematis dan baru dilaksanakan evaluasi sakip di tahun 2022 oleh apip	-
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				belum ada evaluasi internal secara sistematis dan baru dilaksanakan evaluasi sakip di tahun 2022 oleh apip	-

5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	belum ada evaluasi internal secara sistematis dan baru dilaksanakan evaluasi saki di tahun 2022 oleh apip	1. LKjIP 2020 2. LKjIP 2021
---	--	---	--------------------------------

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KECAMATAN BOBOTSARI
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,20
2	Pengukuran Kinerja	30,00	18,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	2,10
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	13,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			56,66

No	Catatan
1	Dokumen SAKIP tidak diupload di ESR tepat waktu dan PK Kasie Kesra, Renja Tahun 2022 dan Renaksi tahun 2022 belum diupload.
2	PK tidak sesuai format, tidak sesuai kebutuhan kinerja (tidak selaras renstra)
3	Terdapat 22 indikator kinerja yang tidak smart
4	Metode survey perlu diperbaiki
5	Terdapat 7 target kinerja tanpa anggaran (tidak realistis)
6	1. indikator tujuan dan sasaran 2 belum diperjanjikan camat 2. PK Kasi Kesra belum disusun 3. Cascading Program penunjang urusan pemerintahan belum di breakdown
7	PK Kasi Kesra tidak disusun
8	Pegawai sudah mengisi e-kin tetapi tidak rutin dan tertib
9	1. Laporan PPS belum disusun 2. Evaluasi berkala tidak membandingkan dengan rencana aksi yang telah disusun dan capaian kinerja belum dirapatkan secara berkala hanya sebatas rapat tanpa notulen.
10	SOP Pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja belum disusun
11	Pimpinan telah terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja, namun tidak ada dokumentasi pendukung
12	Tidak tersedia data pendukung sebagai sumber data capaian kinerja pada laporan RKPD
13	Data dalam aplikasi tidak akuntable

14	Aplikasi pengukuran kinerja individu belum sepenuhnya menggambarkan capaian kinerja organisasi
15	Pengukuran kinerja pada aplikasi e-kinerja belum diimplementasikan dalam pembayaran TPP
15	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) belum mencerminkan laporan kinerja yang seharusnya karena belum ada rumusan IKU yang terdokumentasikan.
16	Kecamatan belum menyusun Tim evaluasi Internal dan rapat evaluasi yang telah dilaksanakan belum didokumentasikan dengan baik
17	Rapat evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi yang dilaksanakan belum didokumentasikan dengan baik
18	Evaluasi akuntabilitas belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai
19	Evaluasi berkala atas capaian kinerja dan program telah dilakukan namun belum membandingkan dengan target pada rencana aksi
20	Belum ada evaluasi internal secara sistematis dan baru dilaksanakan evaluasi sakin di tahun 2022 oleh apip

No	Rekomendasi
1	Memerintahkan Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan agar dapat mempublikasikan semua Dokumen SAKIP tepat waktu.
2	Menyusun Perjanjian Kinerja di setiap level jabatan dimasa yang akan datang sesuai dengan format dan ketentuan dalam Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor 060/19328/2022 tentang Pedoman Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga dan selaras dengan dokumen Renstra/RPJMD;
3	Mengusulkan kepada Bappelitbangda untuk melakukan revisi dokumen Renstra 2021-2026 untuk melakukan perbaikan pada indikator kinerja dan target kinerja agar memenuhi kriteria SMART;
4	Memperbaiki metode survey dalam pengukuran pencapaian IKU kecamatan agar lebih menggambarkan capaian kinerja kecamatan;
5	Memerintahkan Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan agar dapat memperbaiki Cascading 2021-2026 agar menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan;
6	Menyusun Dokumen SAKIP dimasa yang akan datang sesuai dengan format dan ketentuan dalam Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor 060/19328/2022 tentang Pedoman Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga.
7	Memerintahkan seluruh pegawai untuk mengisi e-kinerja secara tertib;

8	Menyusun SOP pengumpulan data kinerja dan pengukuran data kinerja serta mengimplementasikannya dengan tertib untuk memperoleh data kinerja yang relevan dan akuntabel;
9	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik;
10	Mendukung penggunaan teknologi informasi (aplikasi) untuk pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang dikembangkan oleh unit kerja terkait (Dinas Komunikasi dan Informatika);
11	Memastikan pelaksanaan reviu/pemantauan berjenjang atas laporan capaian kinerja individu secara berkala untuk memastikan bahwa laporan capaian kinerja disusun berdasarkan capaian kinerja yang riil.
12	Menyusun Laporan Kinerja secara tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
13	Membentuk Tim Evaluasi Internal AKIP;
14	Melaksanakan evaluasi internal AKIP secara berkala dan berjenjang sesuai ketentuan yang berlaku;
15	Melakukan evaluasi atas rencana aksi sesuai ketentuan yang berlaku dalam Pedoman Implementasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Purbalingga;
16	Melaksanakan seluruh rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2022;
17	Meningkatkan kualitas evaluasi internal untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi.