

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2023 PADA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

**NOMOR : 700/042/EVS/VI/2023**

**TANGGAL : 26 JUNI 2023**



PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG  
INSPEKTORAT

Pemalang, 26 Juni 2023

Nomor : 700/ 042/EVS/VI/2023

Kepada Yth.

Lampiran : -

Kepala Badan Kepegawaian  
Daerah Kabupaten Pemalang

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

di--

PEMALANG

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) 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 Penanggung jawab		Drs. ACHMAD HIDAYAT, M.Si
2.	Dalnis/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 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang

#### a) Dasar hukum pembentukan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang 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 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang.

#### b) Kedudukan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang merupakan unsur pelaksana penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

#### a) Tugas dan Fungsi

Dalam menjalankan tugas pokok seperti yang tertera di atas, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan Kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pembinaan terhadap UPTB Badan Kepegawaian Daerah;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

**1.8. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya.**

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, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya 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 Pematang Jaya Nomor 6 Tahun 2021

Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2021-2026, untuk membantu mewujudkan misi Bupati yaitu Misi 2 : Mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih; Misi 3 : Mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang agamis, toleran dan gotong royong, , Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 5 ( Lima ) dan Indikator Kinerja Kunci sebanyak 5 ( lima ).

Berdasarkan realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang adalah sebagai berikut :

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	Nilai IP ASN 2022	Rentang Nilai/Bobot ( persen )	CAPAIAN KINERJAN	Keterangan
1.	Sasaran I : Meningkatnya profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	64,61	63,05	91 - 100	97,58	Sangat Tinggi
2.	Sasaran ke II : Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Kompetensi ASN	57,20	19,98	40	34,93	Target tidak tercapai
3.	Sasaran ke III : Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Kinerja ASN	80,30	25	30	31,13	Target tercapai
4.	Sasaran ke IV : Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Persentase Tingkat Pendidikan ASN	50,60	13,09	25	15,87	Target trcapai
5.	Sasaran ke V : Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Disiplin ASN	99,7	4,99	5	5,01	Target tercapai

Berdasarkan pencapaian indikator kinerja utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Tahun 2022 adalah sebesar % termasuk dalam kategori **Baik**. Sehingga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang pada Tahun 2022

**a. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya**

Tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat 4 (empat) rekomendasi dan sebagian sudah ditindaklanjuti.

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	Menetapkan Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja beserta Standar Operasional Prosedur (SOP) nya, dan agar mempublikasikan Perencanaan Kinerja, dan membuat Perjanjian Kinerja Pelaksana.	Sudah ada Surat Kepala Bappeda Kabupaten Pemalang tanggal 6 April 2022 tentang Pedoman Penyempurnaan Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2023
2.	Menetapkan Pedoman Teknis Pengumpulan Data dan Pengukuran Kinerja yang didalamnya terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, dan menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar Penyesuaian Strategi, Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Sudah terdapat dalam IKU Dinas
3.	Laporan Kinerja agar menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), dan penyajian Informasi dalam laporan kinerja menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Belum di publikasikan
4.	Agar menetapkan Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dan melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang sesuai standar pada seluruh unit kerja, dilaksanakan oleh SDM yang memadai,	Belum ada Perbupnya menggunakan Permenpan-RB Nomor 88 tahun 2021



	dengan pendalaman yang memadai, serta menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	
--	---	--

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang pada Tahun 2023 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2022 mendapatkan Nilai 61,55 kategori BAIK dengan Predikat "B". Adapun rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,8	6,3	10,5	21,6
Pengukuran Kinerja	30	3	6,3	9	18,3
Pelaporan Kinerja	15	1,8	3,15	4,5	9,45
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3	4,5	6,25	13,75
Total Nilai	100				63,1

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya 2022 mengalami peningkatan sebesar 1,55 yaitu dari 61,55 menjadi 63,1 pada tahun 2023.

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

### 2.1. Hasil Evaluasi

#### 2.1.1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian perencanaan kinerja sebagai berikut :

1. Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja.
  - a. Sudah ada Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja, yaitu : Surat Kepala Bappeda Kabupaten Pematang tanggal 6 April 2022 tentang Pedoman

Penyempurnaan Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pematang Tahun 2023.

- b. Sudah ada Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang, yaitu : RPJPD tahun 2005 - 2025 Kabupaten Pematang yang ditetapkan dengan Perda RPJPD Nomor 24 tahun 2008.
  - c. Sudah 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. Sudah ada Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek, yaitu : Renja 2023 yang ditetapkan dengan Perbup 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 Perbup Nomer 38 Tahun 2021, Renja 2023 telah ditetapkan dengan Perbup 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 ), **dari tahun 2021 IKU masih tetap sama.**

- g. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (Achievabe) menantang dan realistis, yaitu dapat dicapai, 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 aktifitas antar bidang 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.( individu )
3. Komponen Pemanfaatan Perencanaan Kinerja.
- a. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, DPA dan RKA telah memuat indicator 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 di capai dengan baik sudah ada laporan , per triwulan.
  - d. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu di pantau secara berkala , sudah dilakukan secara berkala.
  - e. Terdapat perbaikan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang akan ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya : belum bisa diketahui apakah ada perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya ; hasil Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja yang seharusnya dilakukan secara berkala tidak dilaksanakan, Hasil Monitoring dan evaluasi Internal capaian kinerja atas rencana aksi per triwulan tidak ada, sehingga tidak diketahui apakah ada upaya perbaikan atas kinerja triwulan sebelumnya.

- f. Tidak diketahui apakah perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja mewujudkan kondisi hasil yang lebih baik ; karena Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja yang seharusnya dilakukan secara berkala tidak dilaksanakan, sehingga Hasil Monitoring dan evaluasi Internal capaian kinerja tidak dapat dianalisa apakah menunjukkan hasil yang lebih baik dari triwulan sebelumnya.
- g. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan ; namun bidang/bagian belum 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; 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 tehnik pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja; belum ; ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, hanya ada SOP pengumpulan data kinerja.
  - b. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja ; Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2016 Tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Pematang dan Indikator Kinerja Utama Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Pematang Tahun 2021- 2026. Selanjutnya, **IKU tersebut** menjadi kerangka acuan untuk menetapkan

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang  
Tahun 2022

- c. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan (SOP), yaitu Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Nomor BKD/PML/PA/41/2022 tanggal 15 September 2022

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 relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; sudah ada data realisasi fisik dan keuangan bulanan 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 telah dilakukan secara berkala ; sudah dilakukan secara berkala, dibuktikan dengan adanya Laporan pada tiap triwulannya.
- e. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang ; melalui aplikasi
- f. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi informasi ( Aplikasi ) ; belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), lewat <https://esr.menpan.go.id>
- g. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi informasi ( Aplikasi ) belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3. Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

- a. Pengukuran Kinerja sudah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; dengan ditetapkannya Peraturan Bupati Pematang Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah

Kabupaten Pematang, yang menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai variabel indikator pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan.

- b. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional ; 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 telah mempengaruhi penyesuaian ( Recocusing ) organisasi ; belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi belum ada evaluasi SOTK atas dasar hasil pengukuran kinerja.
- d. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja ; Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- e. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja ; 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 ; 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 ; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja ; yaitu Adanya perubahan anggaran pada RKA tahun berjalan.
- h. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja ; Belum ada hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang menganalisa/memuat perhitungan efisiensi anggaran atas capaian kinerja; walaupun telah ada rencana aksi sebagai penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja pada tahun berjalan.

- i. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja ; di buktikan dengan hasil pengukuran kinerja berupa hasil monitoring capaian kinerja dan rencana aksi pada setiap unit/bidang di OPD
- j. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja ; karena Pegawai telah merencanakan, mengukur/menghitung dan memperbaiki target kinerja berikutnya, serta menginput capaian kinerja melalui 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 pimpinan.
  - d. Dokumen Laporan Kinerja belum direviu oleh Bagian Organisasi.
  - e. Dokumen Laporan Kinerja OPD belum dipublikasikan melalui Website; <https://bkd.pemalangkab.go.id>
  - f. Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2022 disampaikan ; yaitu bulan April 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 ; LKjIP BAB III memuat

perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam periode Renstra.

- e. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP pada BAB III) belum 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) sudah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- i. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP BAB III) sudah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan 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 menjadi kepedulian seluruh pegawai, yaitu dilaksanakannya rapat tentang pembahasan LKjIP.
- c. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja ; yaitu LKjIP telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dalam Renja tahun berikutnya.
- d. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja ; yaitu LKjIP telah didigunakan 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.
- f. Informasi dalam laporan kinerja sudah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya ; yaitu LKjIP digunakan untuk penyesuaian perencanaan kinerja dalam Renja tahun berikutnya.
- g. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi ; yaitu LKjIP telah 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 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya telah dilaksanakan oleh APIP ; yaitu terbitnya LHE Nomor : 700/12/EVS/2022 tanggal 4 Juli 2022
  - c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang ; yaitu Penilaian AKIP pada tingkat OPD dilaksanakan Oleh APIP (nilai SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya tahun lalu = 61,55 ), 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 ; Evaluasi dilakukan oleh evaluator yang telah mendapatkan

Pelatihan Kantor Sendiri dengan Narasumber yang telah bersertifikat Diklat SAKIP dan Evaluator melakukan evaluasi 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).
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 ditindaklanjuti.
  - c. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sudah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
  - d. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
  - e. Belum terlihat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

## 2.2. Rekomendasi.

Berdasarkan hasil evaluasi Implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang, Evaluator merekomendasikan beberapa perbaikan untuk peningkatan SAKIP sebagai berikut:

1. Mempublikasikan Dokumen Perencanaan Kinerja dan Dokumen Laporan Kinerja di <https://bkd.pematangkab.go.id>

2. Menyusun Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang antaranya memuat;
  - 1) Tata Cara Pengumpulan Data Kinerja.
  - 2) Tata cara Pengukuran Capaian Kinerja.
3. 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) Data / perhitungan efisiensi yang dapat dilakukan atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja perbidang.
    - c) Masalah dan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai kinerja sesuai bidang tugasnya.
    - d) Rencana Aksi Kinerja per bidang per triwulan berikutnya.
  - 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.
    - b) Dokumen Rencana Aksi Capaian Kinerja OPD pertriwulan berikutnya, yang disusun berdasarkan masalah/hambatan dalam upaya capaian kinerja OPD.
4. Melakukan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja secara berkala dengan menggunakan Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang menghasilkan ;
  - 1) Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Tahun 2023 OPD.
  - 2) Rencana Aksi OPD atas evaluasi capaian Kinerja triwulan 1,2,3 dan 4 tahun' 2023 yang dirangkum dari Rencana Aksi Perbidang.

- 3) Memformalkan Dokumen hasil monitoring dan evaluasi Capaian Kinerja internal dan Rencana Aksi OPD.
5. Melakukan rapat pembahasan LKjIP Tahun 2022 yang menghasilkan Rencana Aksi untuk perbaikan capaian kinerja tahun berjalan (tahun 2023).
  - 1) Membuat Draf atau Rancangan LKjIP dan disampaikan kepada Bagian Organisasi untuk dilakukan reuiu sehingga LKjIP sesuai dengan Sistematika yang ada dan kebenaran capaian Kinerja dapat dipertanggungjawabkan.
  - 2) Agar rekomendasi ini ditindaklanjuti sesuai timeline pada setiap point Rekomendasi dan menyampaikan hasil tindaklanjut kepada evaluator atau APIP dan atau Inspektorat secara formal.

## a. PENUTUP

### 3.1. Simpulan

#### 3.1.1. Nilai Hasil Evaluasi

Nilai hasil evaluasi dalam kisaran angka mulai 0 s.d 100, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang memperoleh nilai 63,1 dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,6
b.	Pengukuran Kinerja	30	18,3
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,45
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,75
Nilai Hasil Evaluasi		100	63,1


#### 3.1.2. Kategori Penilaian

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar 63,1 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang termasuk dalam kategori penilaian "BAIK" (B) dengan interpretasi Baik (bahwa AKIP sudah baik pada unit kerja utama. Namun masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.

**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 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.

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