

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (AKIP) PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2024**

NOMOR : 700/231/EVS./VI/2024

TANGGAL : 13 JUNI 2024



PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG INSPEKTORAT

Pemalang, 13 Juni 2024

Nomor : 700/231/EVSN/VI/2024

Kepada Yth.

Lampiran : -

Kepala Badan Kepegawaian
Daerah Kabupaten Pemalang

Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
(AKIP) Tahun 2024

Di -

PEMALANG

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

1.1. Dasar Hukum Evaluasi

- a) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- d) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);

Jalan Pemuda no. 44 Telp / Fax (0284) 321254
PEMALANG - 52313

- e) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- f) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- g) Keputusan Bupati Pemalang Nomor : 700/12/2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kabupaten Pemalang Tahun 2024;
- h) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pemalang Nomor : 700/33/SPT.Ev./2024 tanggal 16 April 2024.

1.2. 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 sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, maka perlu dilakukan evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi atas implementasi SAKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Evaluasi atas implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang dilakukan oleh Tim Evaluasi dari Inspektorat Kabupaten Pemalang dengan susunan sebagai berikut:

No.	Jabatan Dalam Tim	:	Nama
1.	Wakil Penanggung jawab	:	CHAERUN, S.IP., M.M.
2.	Pengendali Teknis	:	NURSETIAWATI, S.Kep., Ners., M.H.Kes.
3.	Ketua Tim	:	TEGUH SUSANTO, S.IP.
4.	Anggota	:	AGUS HASANI, S.IP., M.M.

1.3. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi SAKIP adalah sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

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

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

1.4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja baik keberhasilan atau kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

1.5. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metode kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

1.6. Teknik Evaluasi

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

- a) *Cheklis* pengumpulan data dan informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh perangkat daerah (PD) secara mandiri. *Cheklis* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

- b) **Komunikasi melalui tanya jawab sederhana**
Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun *digital meeting*.
- c) **Observasi**
Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada perangkat daerah (PD).

1.7. Gambaran Umum Evaluatan

- a) **Dasar Hukum Pembentukan**
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Sibolga dibentuk dengan:
 1. Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Sibolga Nomor 14 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Sibolga Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pematang Sibolga;
 2. Peraturan Bupati Pematang Sibolga Nomor 42 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pematang Sibolga.
- b) **Kedudukan**
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Sibolga merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh Kepala Badan, yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

c) Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

1.8. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang

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 hal yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berorientasi hasil (*result oriented government*) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang diimplementasikan adalah akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategi organisasi,

sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji dan dapat diandalkan.

Selanjutnya dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026, untuk membantu mewujudkan misi Bupati yaitu misi ke-2: mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, dan misi ke-3: mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang agamis, toleran, dan gotong royong, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah menetapkan 5 (lima) Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah dengan mengedepankan prinsip *good governance*.

Berdasarkan realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2023, menunjukkan bahwa capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Indeks Profesionalitas ASN	64,85	65,53	101,05
2.	Persentase Kompetensi ASN	57,50	36,90	64,17
3.	Persentase Kinerja ASN	80,30	83,00	103,36
4.	Persentase Tingkat Pendidikan ASN	51,10	83,48	163,36
5.	Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN	99,70	100	100,3
Rata-rata capaian kinerja				106,45

Berdasarkan capaian kinerja indikator kinerja utama tersebut di atas, diketahui bahwa rata-rata capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang adalah 106,45% termasuk dalam kategori sangat baik. Capaian tertinggi yaitu pada indikator Persentase Tingkat Pendidikan ASN sebesar 163,36, hal tersebut mempengaruhi rata-rata capaian kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang tahun 2023.

1.9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2023) adalah sebagai berikut:

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1	Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja dan dokumen laporan kinerja di https://bkd.pematang.go.id	Sudah ditindaklanjuti
2	Menyusun Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang diantaranya memuat: 1. Tata cara pengumpulan data kinerja 2. Tata cara pengukuran capaian kinerja	Sudah ditindaklanjuti
3	Pengukuran Kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. 1) Capaian kinerja per bidang, sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja yang ditandatangani pejabat eselon III, dengan 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 per bidang; c. Masalah dan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai kinerja sesuai bidang tugasnya; d. Rencana aksi kinerja per bagian per triwulan berikutnya. 2) Capaian kinerja Sekretaris Daerah, sesuai	Sudah ditindaklanjuti

	<p>dokumen Perjanjian Kinerja yang ditandatangani pejabat Eselon II, dengan hasil kerjanya adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja PD per triwulan berdasarkan rencana aksi yang telah disusun sebelumnya; b. Dokumen Rencana Aksi Capaian Kinerja PD per triwulan berikutnya, yang disusun berdasarkan masalah/hambatan dalam upaya capaian kinerja PD. 	
4	<p>Melakukan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja secara berkala dengan menggunakan Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang menghasilkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2023; 2) Rencana Aksi PD atas Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2023 yang dirangkum dari Rencana Aksi per bidang; 3) Menformalkan dokumen hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja internal dan rencana aksi PD. 	Sudah ditindaklanjuti
5	<p>Melakukan rapat pembahasan LKjIP tahun 2022 yang menghasilkan rencana aksi untuk perbaikan capaian kinerja tahun berjalan (tahun 2023)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Membuat draft atau rancangan LKjIP dan disampaikan kepada Bagian Organisasi untuk dilakukan reviu sehingga LKjIP sesuai dengan sistematika yang ada dan kebenaran capaian kinerja dapat dipertanggung-jawabkan. 2) Agar rekomendasi ini ditindaklanjuti sesuai 	Sudah ditindaklanjuti

	<i>timeline</i> pada setiap poin rekomendasi dan menyampaikan hasil tindak lanjut kepada evaluator atau APIP dan atau Inspektorat secara formal.	
--	--	--

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang pada tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas implementasi SAKIP tahun 2023 mendapatkan nilai **65,66** 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	4,70	6,38	10,88	21,96
Pengukuran Kinerja	30	4,20	5,79	9,00	18,99
Pelaporan Kinerja	15	2,10	3,05	5,14	10,29
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,17	4,50	6,75	14,42
Total Nilai	100	14,17	19,72	31,77	65,66

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya mengalami peningkatan sebesar 2,56 yaitu dari 63,10 menjadi 65,66. Hal ini mengindikasikan bahwa telah ada perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.

2.1. Hasil Evaluasi

2.1.1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian perencanaan kinerja sebagai berikut:

1. Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja
 - a. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja, yaitu: Surat Kepala Bappeda Kabupaten Pemalang tanggal 6 April 2022 perihal Pedoman Penyempurnaan Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2023;

- b. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang, yaitu : RPJPD Tahun 2005-2025 Kabupaten Pematang yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Nomor 24 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pematang Tahun 2005-2025;
 - c. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah (lima tahunan) yaitu: Renstra Tahun 2021-2026 yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Pematang Nomor 38 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Pematang Tahun 2021-2026, Juga terdapat Indikator Kinerja Utama yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Pematang Nomor 83 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Pematang dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pematang Tahun 2021-2026;
 - d. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek, yaitu: Rencana Kerja Tahun 2023;
 - e. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, yaitu: rencana aksi telah dibuat untuk masa satu tahun namun didalamnya sudah dibuat per triwulan, Namun kerangka acuan kerja belum tersedia untuk masing-masing kegiatan tahun berjalan;
 - f. Terdapat 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:
 - ❖ RPJPD Kabupaten Pematang Tahun 2005-2025 (Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Nomor 24 Tahun 2008);
 - ❖ Renstra Tahun 2021-2026 (Peraturan Bupati Pematang Nomor 38 Tahun 2021);
 - ❖ Renja Tahun 2023;
 - ❖ DPA/RKA Tahun 2024;
 - ❖ Rencana Aksi dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024;
 - ❖ Kerangka Acuan Kerja Kegiatan (KAK) Tahun 2024 belum dibuat.
 - 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 (*achievable*) menantang dan realistis;
 - h. Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antar kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*) perlu disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Organisasi dan Peraturan Bupati Pematang Siantar Nomor 38 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pematang Siantar;
 - 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,
 - k. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023 sudah dibuat;
 - l. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja, setiap pegawai telah membuat Sasaran Kinerja Pegawai (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 Perjanjian Kinerja telah dijabarkan secara periodik dan telah dibuat Rencana Aksi;
- c. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai dengan baik atau setidaknya masih *on the right track*;
- d. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, Menurut evaluasi, pemantauan telah dilakukan secara berkala dan bukti-bukti administrasi pemantauan (*monitoring*) yang telah dilakukan dapat disajikan jika diperlukan;
- e. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dan dari hasil pemantauan kinerja yang dilakukan secara berkala;
- f. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, Hal tersebut tercantum dalam Rencana Kerja Tahun 2023 Perubahan dan diikuti dengan perubahan-perubahan dokumen perencanaan lainnya;
- g. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, karena bagian sudah melaksanakan monitoring dan evaluasi internal atas capaian kinerja yang menghasilkan laporan monitoring dan evaluasi internal bidang sebelum dilakukan monitoring dan evaluasi menyeluruh pada Perangkat Daerah, dengan dibuktikan sudah ada dokumen tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja (triwulan);
- h. Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, meskipun masih sebatas merencanakan, mengukur/menghitung dan menginput capaian kinerja melalui aplikasi simpeg 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. Sudah ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja (SOP);
 - b. Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja sebagaimana pada Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Jaya Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2021-2026;
 - c. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan, sudah ada SOP yang didalamnya memuat SOP: pengukuran kinerja, pengumpulan data kinerja, penyusunan LKjIP, monitoring kinerja, dan penyusunan rencana aksi.
2. Komponen Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja
- a. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja, namun masih sebatas menandatangani dokumen-dokumen hasil pengukuran capaian kinerja dan rencana aksi;
 - b. Data kinerja yang dikumpulkan relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan berupa data realisasi fisik dan realisasi keuangan bulanan;
 - c. Data kinerja yang dikumpulkan mendukung capaian kinerja yang diharapkan, berupa data realisasi fisik dan realisasi keuangan bulanan;
 - d. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, dibuktikan dengan dokumen pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja bulanan;
 - 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 sudah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
 - g. Pengukuran capaian kinerja sudah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
3. Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja
- a. Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, Sejauh ini

pengukuran kinerja individu telah digunakan untuk pemberian tunjangan kinerja pegawai yang pemberiannya menyesuaikan tingkat kinerja berupa poin yang dikumpulkan untuk tiap pekerjaan yang telah dilakukan disertai bukti kerja sesuai ketentuan sebagaimana Peraturan Bupati Pematang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pematang;

- b. Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;
- c. Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi yaitu belum ada evaluasi SOTK atas dasar hasil pengukuran kinerja;
- d. Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- e. Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, yaitu ada kebijakan tertulis yang diputuskan atas dasar hasil pengukuran kinerja;
- f. Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja, yaitu adanya rencana aksi sebagai penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja pada tahun berjalan;
- g. Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja, yaitu adanya perubahan Rencana Kerja (Renja) yang diikuti dengan perubahan dokumen-dokumen perencanaan lainnya seperti perjanjian kinerja, DPA dan RKA tahun berjalan;
- h. Hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang menganalisa/memuat perhitungan efisiensi anggaran atas capaian kinerja terdapat dalam LKjIP;
- i. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, dibuktikan dengan adanya hasil pengukuran kinerja berupa hasil monitoring capaian kinerja dan rencana aksi pada setiap unit/bidang;
- 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 SIMPEG 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 Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2023 telah disusun;
 - b. Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala per triwulan;
 - c. Dokumen laporan kinerja telah diformalkan yaitu ditandatangani pimpinan;
 - d. Dokumen laporan kinerja telah direviu oleh Bagian Organisasi Setda Kabupaten Pematang Jaya;
 - e. Dokumen laporan kinerja sudah dipublikasikan melalui website <https://pematangkab.go.id> dan <https://bkd.pematangkab.go.id>;
 - f. Dokumen laporan kinerja tahun 2023 telah disampaikan tepat waktu yaitu bulan Februari 2023.
2. Komponen Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja
 - a. Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar yaitu Peraturan Menteri PAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 - b. Dokumen laporan kinerja sudah mengungkap informasi tentang pencapaian kinerja; yaitu LKjIP pada BAB III belum memuat seluruh indikator kinerja dan capaian kinerjanya;
 - c. Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan; yaitu LKjIP pada BAB III telah memuat perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
 - d. Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan 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 menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- f. Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*benchmark* kinerja); yaitu Dokumen LKJIP pada BAB III telah memuat perbandingan realisasi kinerja antar kabupaten se-Indonesia;
- g. Dokumen laporan kinerja (LKJIP BAB III) telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- h. Dokumen laporan kinerja (LKJIP BAB III) sudah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- i. Dokumen laporan kinerja (LKJIP BAB III) menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

- a. Informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), dibuktikan telah ada pernyataan pertanggungjawaban pimpinan atas muatan materi dalam Dokumen LKJIP;
- b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, yaitu terdapat bukti dilaksanakannya rapat tentang pembahasan penyusunan 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 digunakan dalam penyesuaian penyusunan anggaran (DPA/RKA) tahun berikutnya;

- e. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; yaitu telah disajikan tingkat capaian kinerja pada Bab III LKjIP tetapi analisis capaian kinerja belum maksimal;
- f. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; yaitu LKjIP digunakan penyesuaian perencanaan kinerja dalam Renja tahun berikutnya;
- g. Informasi dalam laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi; yaitu LKjIP belum sepenuhnya mempengaruhi budaya kinerja organisasi ke arah yang lebih baik.

2.1.4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Komponen Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**
 - a. Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Pemda Kabupaten Pematang Jaya, saat ini menggunakan Permen PAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - b. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya telah dilaksanakan oleh APIP, yaitu terbitnya LHE Nomor: 700/042/EVSMI/2023 tanggal 26 Juni 2023;
 - c. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang, masing-masing Pejabat Penanggung jawab Teknis Kegiatan (PPTK) mengevaluasi akuntabilitas kinerja internal pada jenjang eselon IV, kemudian dilakukan evaluasi oleh masing-masing bidang pada jenjang eselon III, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal menyeluruh dalam satu perangkat daerah.
2. **Komponen Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**
 - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar, yaitu sesuai Permen PAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - b. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai, yaitu evaluasi dilakukan oleh evaluator yang telah

- mendapatkan pelatihan kantor sendiri dengan narasumber yang telah bersertifikat Diklat SAKIP dan perbandingan 1 (satu) orang evaluator melakukan evaluasi SAKIP untuk lebih dari 2 (dua) Perangkat Daerah;
- c. Evaluasi akuntabilitas kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; yaitu dengan metodologi kualitatif dan kuantitatif dan teknik evaluasi, checklist dokumen, tanya jawab dan observasi;
 - d. Evaluasi akuntabilitas kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja yaitu sejumlah 41 (empat puluh satu) Perangkat Daerah;
 - e. Evaluasi akuntabilitas kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) masih sebatas menggunakan aplikasi excel.
3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja,
- a. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah seluruhnya ditindaklanjuti;
 - b. Telah terjadi peningkatan Implementasi SAKIP meskipun tidak signifikan karena rekomendasi yang diberikan tim evaluasi telah ditindaklanjuti oleh evaluasi;
 - c. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
 - d. Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
 - e. Terdapat 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 kualitas implementasi SAKIP sebagai berikut:

1. Melengkapi dokumen perencanaan dengan menyusun *cascading* dengan ✓
mendasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada

Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Organisasi dan Peraturan Bupati Pematang Nomor 38 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pematang;

2. Menyusun Kerangka Acuan Kinerja Kegiatan (KAK) Tahun 2024 untuk masing-masing kegiatan sesuai dengan ketentuan. ✓

III. 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 **65,66** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No	Komponen yang dinilai	Bobot (%)	Nilai
a,	Perencanaan Kinerja	30	21,96
b,	Pengukuran Kinerja	30	18,99
c,	Pelaporan Kinerja	15	10,29
d,	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	14,42
Nilai Hasil Evaluasi		100	65,66

3.1.2. Kategori Penilaian

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar **65,66** Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang termasuk dalam kategori penilaian **B "BAIK"** dengan interpretasi bahwa AKIP pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang cukup baik, namun masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar. ✓