



PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG INSPEKTORAT

Jalan Pemuda Nomor 44, Mulyoharjo, Pemalang Jawa Tengah 52313
Telepon /Faksimile (0284) 321254, Fax (0284) 322339
Laman www.inspektorat.pemalangkab.go.id

Pemalang, 26 Mei 2025

Nomor : 700/0494/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
(AKIP) Tahun 2024

Yth. Bapak Bupati Pemalang
di –

PEMALANG

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada 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 Menteri 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 Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2025;
- f) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- g) Peraturan Bupati Pemalang Nomor 37 Tahun 2024 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;
- h) Keputusan Bupati Pemalang Nomor : 100.3.3.2/699/Tahun 2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kabupaten Pemalang Tahun 2025;
- i) Surat Tugas Inspektur Kabupaten Pemalang Nomor : 700.1.2.7/0249/2025 Tanggal 10 Maret 2025.

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.

1.3. Tujuan Evaluasi

a) Tujuan Umum

Tujuan umum evaluasi yaitu 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; 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;
- b) Penilaian pengukuran kinerja;
- c) Penilaian pelaporan kinerja; dan
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

1.5. Metodologi Evaluasi

Evaluasi yang 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 dan *profesional judgement* evaluator.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

1. *Cheklis* pengumpulan data dan informasi
2. Komunikasi melalui tanya jawab sederhana
3. Observasi
4. Studi dokumentasi

1.6. Susunan Tim

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	:	AGUS SUBEKHI, S.E.
3.	Ketua Tim	:	AGUS HASANI, S.IP., M.M.
4.	Anggota	:	NURSETIAWATI, S.Kep., Ners., M.H.Kes.
			TEGUH SUSANTO, S.IP.

1.7. Gambaran Umum Evaluatan

a) Dasar Hukum Pembentukan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang dibentuk dengan:

1. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 14 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang;
2. Peraturan Bupati Pemalang Nomor 42 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang.

b) Kedudukan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang 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 kelola pemerintahan daerah yang baik dan bersih (*good governance and clean government*) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah harus dilakukan. 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 ke-2 Bupati yaitu: 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 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama (IKU).

Berdasarkan realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2024, menunjukkan bahwa capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Indeks Profesionalitas ASN	75	78.28	104.37
2.	Persentase Kompetensi ASN	65	68	104.62
3.	Persentase Kinerja ASN	83.1	83.36	100.31
4.	Persentase Tingkat Pendidikan ASN	83.5	84.46	101.15
5.	Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN	100	99.17	99.17
6.	Indeks Kepuasan Masyarakat	83.95	84.78	100.99
7.	Nilai SAKIP	65	65.66	101.02
	Rata-rata capaian kinerja			101,66

Berdasarkan capaian kinerja indikator kinerja utama tersebut di atas, diketahui bahwa rata-rata capain kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang adalah 101,66% termasuk dalam kategori sangat tinggi.

1.9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

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

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Status
1	Melengkapi dokumen perencanaan dengan menyusun <i>cascading</i> 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 Pemalang Nomor 38 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang	Telah disusun Cascading Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2024 dan Tahun 2025.	Selesai
2	Menyusun Kerangka Acuan Kinerja Kegiatan (KAK) Tahun 2024 untuk masing-masing kegiatan sesuai dengan ketentuan	Telah disusun Kerangka Acuan Kerja (KAK) sub kegiatan pada BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2024 dan Tahun 2025	Selesai

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang pada tahun 2025 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas implementasi SAKIP tahun 2024 mendapatkan nilai **71,41** kategori **SANGAT BAIK**

dengan predikat “**BB**”. Adapun rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,80	7,04	10,88	22,71
Pengukuran Kinerja	30	4,20	6,30	10,65	21,15
Pelaporan Kinerja	15	2,40	3,15	5,25	10,80
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,50	5,25	8,00	16,75
Total Nilai	100	14,90	21,74	34,78	71,41

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya mengalami peningkatan sebesar 5,75 yaitu dari 65,66 menjadi 71,41. Hal ini mengindikasikan bahwa telah ada perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang.

2.1. Hasil Evaluasi

2.1.1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian perencanaan kinerja sebagai berikut :

a. Sub Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja

Dari hasil evaluasi sub komponen keberadaan perencanaan kinerja diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang telah melakukan pemenuhan dokumen sub komponen keberadaan perencanaan kinerja sebanyak 6 (enam) kriteria dari 6 (enam) kriteria yang dipersyaratkan.

b. Sub Komponen Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja

Dari hasil evaluasi sub komponen kualitas/mutu perencanaan kinerja diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang telah memenuhi 11 (sebelas) kriteria dari 11 (sebelas) kriteria yang

dipersyaratkan. Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, penyelarasan (*cascading*) di setiap level cukup logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*).

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) telah disusun dan ditetapkan dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Nomor: 050/2037/2021 tentang Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026, namun belum mencantumkan dokumen Manajemen Risiko yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi potensi risiko secara sistematis dan menganalisis serta menilai tingkat risiko.

c. Sub Komponen Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Dari hasil evaluasi sub komponen pemanfaatan perencanaan kinerja diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah memenuhi 7 (tujuh) kriteria dari 7 (tujuh) kriteria yang dipersyaratkan. Perencanaan kinerja dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, semua indikator telah tercapai, hanya terdapat 1 (satu) indikator kinerja yang belum mencapai 100%, namun angka capaiannya sudah 99,17%. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah juga telah disesuaikan dengan indikator pada RPJMD Kabupaten Pemalang. Penyusunan pohon kinerja telah mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Pohon kinerja diharapkan dapat menjabarkan kinerja yang memenuhi unsur logis (sebab akibat) dan dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan *cascading* kinerja dan dokumen perencanaan.

2.1.2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil penilaian komponen pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sub Komponen Keberadaan Pengukuran Kinerja

Dari hasil evaluasi sub komponen keberadaan pengukuran kinerja diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah

melakukan pemenuhan dokumen sub komponen keberadaan pengukuran kinerja sebanyak 3 (tiga) kriteria dari 3 (tiga) kriteria yang dipersyaratkan. Pengukuran kinerja telah dilakukan yaitu: tersedia dokumen atau media yang memuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

b. Sub Komponen Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja

Dari hasil evaluasi sub komponen kualitas/mutu pengukuran kinerja diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang telah memenuhi 7 (tujuh) kriteria dari 7 (tujuh) kriteria yang dipersyaratkan.

Pengukuran Kinerja telah mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.

c. Sub Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Dari hasil evaluasi sub komponen pemanfaatan pengukuran kinerja diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang telah memenuhi 10 (sepuluh) kriteria dari 10 (sepuluh) kriteria yang dipersyaratkan. Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Seluruh hasil pengukuran kinerja (individu dan organisasi) telah dijadikan dasar dalam penyesuaian pemberian dan pengurangan tunjangan kinerja atau penghasilan.

2.1.3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil penilaian komponen pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sub Komponen Keberadaan Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi sub komponen keberadaan pelaporan kinerja diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang telah melakukan pemenuhan dokumen sub komponen keberadaan pelaporan kinerja sebanyak 6 (enam) kriteria dari 6 (enam) kriteria

yang dipersyaratkan. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja yang telah disusun secara berkala, disampaikan tepat waktu dan telah dipublikasikan.

b. Sub Komponen Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi sub komponen kualitas/mutu pelaporan kinerja diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah memenuhi 9 (sembilan) kriteria dari 9 (sembilan) kriteria yang dipersyaratkan. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan ataupun kegagalan kinerja serta upaya perbaikan dan/atau penyempurnaannya, juga menjelaskan seluruh target dan capaian kinerja dari indikator kinerja (sasaran, IKU, program, kegiatan dan sub kegiatan)

c. Sub Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi sub komponen pemanfaatan pelaporan kinerja diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah memenuhi 7 (tujuh) kriteria dari 7 (tujuh) kriteria yang dipersyaratkan. Pelaporan kinerja dimanfaatkan dalam penyesuaian strategi atau kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

2.1.4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil penilaian komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sub Komponen Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari hasil evaluasi sub komponen keberadaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah melakukan pemenuhan dokumen sub komponen keberadaan perencanaan kinerja sebanyak 6 (enam) kriteria dari 6 (enam) kriteria yang dipersyaratkan. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2024 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, dengan telah diterbitkannya laporan hasil evaluasi AKIP nomor: 700/231/EVS/2024 tanggal 13 Juni 2024.

- b. Sub Komponen Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
Dari hasil evaluasi sub komponen kualitas/mutu evaluasi akuntabilitas kinerja internal diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah memenuhi 9 (sembilan) kriteria dari 9 (sembilan) kriteria yang dipersyaratkan. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai. Evaluator telah mendapatkan pelatihan evaluasi AKIP dan evaluator telah mengikuti pelatihan penyusunan laporan kinerja. Rekomendasi evaluasi AKIP telah ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.
- c. Sub Komponen Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
Dari hasil evaluasi sub komponen pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah memenuhi 7 (tujuh) kriteria dari 7 (tujuh) kriteria yang dipersyaratkan. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja. Hasil evaluasi akuntabilitas sudah dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE), tindak lanjut atas rekomendasi LHE AKIP dan laporan AKIP internal yang digunakan untuk peningkatan kinerja.

2.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang, evaluator merekomendasikan perbaikan untuk peningkatan kualitas implementasi SAKIP sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dengan cara mempublikasikan secara berkala dokumen-dokumen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal melalui media yang mudah diakses publik, dalam hal ini website resmi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang. Adapun dokumen yang belum terpublikasi pada saat

desk evaluasi yaitu Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025, Rencana Aksi (RA) tahun 2025, dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

2. Melengkapi dokumen Rencana Strategis (Renstra) periode yang akan datang (2025-2029) dengan dokumen Manajemen Risiko yang dapat digunakan dalam 1 (satu) periode rencana strategis (5 tahun) untuk mengidentifikasi potensi risiko secara sistematis dan menganalisis serta menilai tingkat risiko, menyiapkan langkah mitigasi atau pengendalian dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

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 Jaya memperoleh nilai **71,41** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No	Komponen yang dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	22,71
b.	Pengukuran Kinerja	30	21,15
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,80
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,75
Nilai Hasil Evaluasi		100	71,41

3.1.2. Kategori Penilaian

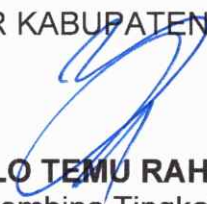
Dengan nilai hasil evaluasi sebesar **71,41** Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya termasuk dalam kategori **"SANGAT BAIK"** dengan predikat **BB**, dengan interpretasi bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sudah baik pada unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan 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 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 dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera ditindaklanjuti, dengan melakukan perbaikan implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP di masa yang akan datang. Semoga laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.

INSPEKTUR KABUPATEN PEMALANG


EDY SUSILO TEMU RAHARJO, S.T.

Pembina Tingkat I

NIP. 19771006 200501 1 005

Tembusan:

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang;
2. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang; dan
3. Kasubag PKU pada Inspektorat Kabupaten Pemalang.

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 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 dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera ditindaklanjuti, dengan melakukan perbaikan implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP di masa yang akan datang. Semoga laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.


INSPEKTUR KABUPATEN PEMALANG
EDY SUSILO TEMU RAHARJO, S.T.
Pembina Tingkat I
NIP. 19771006 200501 1 005

Tembusan:

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang;
2. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang; dan
3. Kasubag PKU pada Inspektorat Kabupaten Pemalang.