



PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA

INSPEKTORAT DAERAH

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

Purbalingga, 31 Juli 2023

Nomor : 700/80P/2023R
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) berkas LHE
Hal : Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga Tahun 2023

Kepada :
Yth. Bupati Purbalingga
di-
PURBALINGGA

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 094/Reg-083/VII/2023 tanggal 3 Juli 2023 tentang Evaluasi SAKIP Kecamatan Tahun 2022, Tim Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga. Evaluasi dilaksanakan pada tanggal 3 sampai dengan 31 Juli 2023.

Dari hasil Evaluasi tersebut, Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga memperoleh Nilai 63,96 dengan kategori “**B**” atau **Baik**. Penilaian tersebut menggambarkan bahwa AKIP Kecamatan Kutasari baik, namun demikian masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja dilaksanakan sampai dengan level eselon 3/unit kerja.

Dengan demikian atas hasil evaluasi tersebut Kecamatan Kutasari perlu melakukan 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 internal. Catatan atas beberapa hal yang perlu ditindaklanjuti dan uraian

hasil evaluasi selengkapya adalah sebagaimana Laporan Hasil Evaluasi terlampir.

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami sampaikan dengan hormat Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga Tahun 2023.

Demikian untuk menjadikan periksa.

INSPEKTURAN SPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA



PJANUAR ABIDIN, SH
Pembina Utama Muda

NIP. 19640101 198903 1 032

Tembusan Yth. :

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



**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN KUTASARI
KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2023**

NOMOR : 700/128/2023.R

TANGGAL : 31 JULI 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
INSPEKTORAT DAERAH

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

LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN KUTASARI
KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2023

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 AKIP 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 AKIP pada Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga Tahun 2023 mendapatkan nilai **63,96** dengan kategori “**B**” atau **Baik**, yang berarti bahwa AKIP Kecamatan Kutasari baik. Namun demikian, perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. 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	4,80	6,30	10,50	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30,00	4,20	5,40	7,50	17,10
3	Pelaporan Kinerja	15,00	9,75	3,15	4,50	9,75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	3,50	4,50	7,50	15,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	14,60	19,35	30,00	63,96

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 Kecamatan Tahun 2023 Nomor 094/Reg- 083/VII/2023 tanggal 3 Juli 2023.

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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (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 AKIP 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 AKIP 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 AKIP 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	Muhamad Sibyani, S.H. NIP. 19650822 199203 1 007	Pembantu Penanggung Jawab
2	Solekhan, S.H. NIP. 19650713 199203 1 012	Pengendali Teknis
3	Agus Tri Prapto Y, ST. NIP. 19780811 200903 1 004	Ketua Tim
4	Sulistina, S.E. NIP. 19730319 199803 2 003	Anggota
5	Setya Kurniawan, S.E., M.Si. NIP. 19850806 200903 1 002	Anggota
6	Yuli Resista, S.E. NIP. 19870720 201503 2 001	Anggota
7	Subakir, S.Sos. NIP. 19681127 199003 1 005	Anggota
8	Ika Dhayu Setyani, A.Md.Akt. NIP. 19960527 201903 2 013	Anggota
9	Sri Ajiningsih, S.E. NIP. 19940521 202203 2 013	Anggota

G. Gambaran Umum Kecamatan Kutasari

1. Struktur Organisasi dan Tugas Kecamatan Kutasari

Struktur Organisasi Kecamatan Kutasari mengacu pada Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 100 Tahun 2016 tentang Kedudukan,

Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Purbalingga, dengan uraian tugas sebagai berikut :

a. Camat

Camat mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- 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.

Dalam melaksanakan tugas Camat mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang penyelenggaraan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pemberdayaan masyarakat dan desa, dan kesejahteraan rakyat di tingkat Kecamatan;
- 2) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pemberdayaan masyarakat dan desa, dan kesejahteraan rakyat di tingkat Kecamatan;
- 3) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pemberdayaan masyarakat dan desa, dan kesejahteraan rakyat di tingkat Kecamatan;

- 4) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pemberdayaan masyarakat dan desa, dan kesejahteraan rakyat di tingkat Kecamatan;
 - 5) Pelaksanaan fungsi kesekretariatan;
 - 6) Pengoordinasian penyelenggaraan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan yang ada di Kecamatan; dan
 - 7) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati.
- b. Sekretariat Kecamatan

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

- 1) Pengoordinasian kegiatan di lingkungan kecamatan;
- 2) Pengoordinasiandan penyusunan rencana dan program kerja dilingkungan kecamatan;
- 3) Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi keuangan, ketatausahaan, kepegawaian, 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) Pengekoordinasian 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 Subbagian Perencanaan dan Keuangan serta Subbagian Umum dan Kepegawaian.

- 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

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

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan 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.

- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris.

Subbagian Umum dan Kepegawaian 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, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat.

Seksi Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum 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, inventarisasi 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, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat.

Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 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, pemberdayaan partisipasi masyarakat dalam menumbuhkembangkan gotongroyong 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, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat. Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat 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. Fungsi Kecamatan Kutasari dalam Pencapaian Visi dan Misi Bupati 2021-2026.

Berkaitan dengan pencapaian visi dan misi Bupati Purbalingga periode tahun 2021-2026, Kecamatan Kutasari 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 Kutasari memiliki tujuan dan sasaran sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Kecamatan Kutasari 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 kelembagaan kecamatan	Nilai SAKIP OPD	62	64	66	68	70
		Meningkatnya kualitas pelayanan kecamatan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kecamatan	86	87	88	89	90

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun 2022

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2022 pada Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga. Nomor 700/189/2022.R tanggal 22 Desember 2022, nilai SAKIP Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga Tahun 2022 mendapatkan nilai 55,76 dengan kategori “CC” atau Cukup (Memadai).

Penilaian ini menunjukkan bahwa Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga akuntabilitas kinerjanya cukup baik namun masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya pada akuntabilitas kinerja.

Atas LHE tersebut, Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi dengan pernyataan komitmen melakukan upaya perbaikan atas implementasi SAKiP pada Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga bersamaan dengan dokumen penyusunan dokumen Laporan Kinerja Tahun 2022 dan penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun 2023. Adapun beberapa perbaikan yang telah dilakukan oleh Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga adalah sebagai berikut :

1. Menyusun Rencana Aksi dengan mempedomani Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor 060/19328/2022 tentang Pedoman

Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga.

2. Melakukan perbaikan Cascading sehingga menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/ hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan.
3. Melakukan Perbaikan SOP Pengumpulan dan Pengukuran data Kinerja dengan mendukung penggunaan teknologi informasi (aplikasi) untuk pengukuran kinerja dan pengumpulan.
4. Laporan Kinerja Tahun 2022 telah disusun secara tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Kecamatan Kutasari telah membentuk Tim Evaluasi Internal AKIP.

II. Gambaran Hasil Evaluasi

A. Kondisi

Evaluasi AKIP 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) 2022, RPJMD 2021-2026, Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2022, 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 AKIP pada Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga Tahun 2023 diperoleh nilai **63,96**, dengan kategori “**B**” atau **Baik**, dengan nilai per komponen sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
			Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
1	2	3	4	5	6	7
1	Perencanaan Kinerja	30,00	4,80	6,30	10,50	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30,00	4,20	5,40	7,50	17,10

1	2	3	4	5	6	7
3	Pelaporan Kinerja	15,00	9,75	3,15	4,50	9,75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	3,50	4,50	7,50	15,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	14,60	19,35	30,00	63,96

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

Pada Penilaian Komponen Perencanaan Kinerja dijumpai beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan di website Kecamatan Kutasari dengan tepat waktu.
- 2) Indikator Kinerja yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja pada Perjanjian Kinerja dan Rencana Kerja tidak semuanya memenuhi kriteria SMART sesuai dengan Kepmendagri 050-5889 Tahun 2021 Tentang Kodefikasi dan Nomenklatur Daerah dan target kinerja tidak semua menantang, dan realistis.
- 3) Salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kecamatan yaitu nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) telah memiliki rumusan yang telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, yaitu pelayanan kepada masyarakat. Namun survei yang dilaksanakan belum sesuai PermenpanRB No 14 tahun 2017 tentang pedoman penyusunan survey kepuasan masyarakat unit penyelenggara pelayanan publik, antara lain:
 - Jumlah responden survey tidak memenuhi batas minimal responden.
 - Sebaran waktu pengambilan data survey hanya terbatas pada bulan tertentu, sehingga tidak menggambarkan kinerja pelayanan kecamatan dalam 1 (satu) tahun.

- 4) Perjanjian Kinerja (PK) Kasi Kecamatan tahun 2023 tidak sesuai format dalam Pedoman Implementasi SAKIP Kabupaten Purbalingga
- 5) Perencanaan Anggaran belum seluruhnya mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
- 6) Rencana Aksi kinerja belum berjalan dinamis karena evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala tidak membandingkan dengan rencana aksi yang telah disusun
- 7) Perbaikan/penyempurnaan Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja belum dilakukan mendasari pada hasil monitoring dan evaluasi kinerja;
- 8) Perencanaan Kinerja setiap pegawai belum dirumuskan dan ditetapkan secara tertib

2. Pengukuran Kinerja

Pada Penilaian atas komponen Pengukuran Kinerja dijumpai beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pengukuran Kinerja berkala telah dilaksanakan namun belum dilakukan secara rutin, belum ada pembahasan dan tindak lanjut dari hasil pengukuran tersebut untuk penyesuaian strategi dan kebijakan serta aktivitas dan belum terdokumentasikan dengan baik.
- 2) Sebagian kecil atasan Langsung belum secara konsisten melakukan pemantauan pengukuran capaian kinerja pegawai dibawahnya.
- 3) Belum ada aplikasi e-sakip kabupaten yang digunakan untuk pengumpulan data dan pengukuran capaian kinerja;
- 4) Hasil pengukuran kinerja pada aplikasi e-kinerja telah dimanfaatkan sebagai dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, namun belum sepenuhnya menggambarkan capaian kinerja organisasi. Aplikasi e-kinerja masih terus dikembangkan, namun 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.
- 5) Pada laporan kinerja tahunan dan pada Renja telah tersaji strategi/upaya yang akan dilaksanakan kedepan untuk perbaikan kinerja. Namun rapat monitoring dan evaluasi pengukuran dan pencapaian kinerja tribulanan belum menyajikan pembahasan mendalam terkait hambatan/kendala/ permasalahan yang dihadapi serta upaya-upaya/penyesuaian strategi/ kebijakan/ aktivitas yang diperlukan untuk melakukan perbaikan kinerja.
 - 6) Upaya Efisiensi anggaran belum maksimal, ini ditunjukkan dengan target Indikator kinerja utama yang belum secara efektif tercapai.
 - 7) Belum seluruh pegawai memahami atas pengukuran kinerja, seperti pembuatan SKP dan pengisian e-kinerja tepat waktu

3. Pelaporan Kinerja

Pada Penilaian atas komponen Pelaporan Kinerja dijumpai beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan pada Website Kecamatan.
- 2) Pembahasan penyusunan Laporan Kinerja belum dilaksanakan secara rutin dan belum menjadi keperdulian seluruh pegawai dan perhatian pimpinan, terutama hasil kinerja triwulanan.
- 3) Laporan Kinerja masing – masing pegawai melalui aplikasi e-kinerja belum dibuat secara rutin.
- 4) Informasi dalam dokumen laporan kinerja belum seluruhnya menggambarkan kualitas target atas pencapaian kinerja, serta analisis atas faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja belum memenuhi kualitas/pendalaman yang memadai.

- 5) Informasi dalam dokumen laporan kinerja belum digunakan secara maksimal dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja yang ditargetkan.
 - 6) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Meski Monitoring dan Evaluasi atas Realisasi Capaian Kinerja telah dilaksanakan secara berkala namun belum sepenuhnya disadari sebagai kebutuhan yang harus dilaksanakan, didokumentasikan, dan dipantau tindaklanjutnya.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Pada Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dijumpai beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Evaluasi atas pelaksanaan Program dan Kegiatan serta Pengukuran Capaian Kinerja belum dilakukan secara rutin setiap triwulan, dan target-target pada rencana aksi belum sepenuhnya digunakan sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja triwulan.
- 2) Kecamatan Kutasari telah membentuk Tim Penerapan SAKIP Internal, namun sebagian tim belum mengikuti sosialisasi/pelatihan internal terkait SAKIP, sehingga sebagian anggota tim belum menjalankan perannya secara maksimal.
- 3) Rapat/Monitoring dan Evaluasi atas Capaian kinerja telah dilaksanakan namun belum secara rutin dan belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai atas upaya perbaikan kinerja. Selain itu, Rekomendasi-rekomendasi hasil Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja dan upaya tindaklanjutnya belum terdokumentasikan dan dimonitoring pelaksanaannya dengan baik.
- 4) Evaluasi rencana aksi berkala belum dilaksanakan secara rutin.
- 5) Sudah ada komitmen dari pimpinan organisasi untuk melaksanakan rekomendasi atas evaluasi SAKIP 2022, namun belum seluruh rekomendasi tindak lanjut selesai dilaksanakan dan diimplementasikan secara maksimal dalam pelaksanaannya.

- 6) Sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP telah meningkatkan Implementasi SAKIP pada Kecamatan Kutasari hal ini dibuktikan dengan adanya perbaikan dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja serta tumbuhnya kesadaran untuk melakukan Monitoring dan Evaluasi atas pelaksanaan Program Kegiatan dan pencapaian target kinerja, namun demikian masih ada perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan.
- 7) Capaian pada indikator kinerja utama Kecamatan Kutasari belum mencapai target 100% dengan yaitu rata-rata kinerja pada tahun 2022 sebesar 94,38%,

B. Rekomendasi

Berdasarkan evaluasi yang telah kami lakukan, kepada Camat Kutasari Kabupaten Purbalingga agar direkomendasikan untuk melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Komponen Perencanaan Kinerja

- a. Memerintahkan Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan agar mempublikasikan seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja pada website Kecamatan Mrebet tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. Memerintahkan Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan agar 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;
- c. Memperbaiki metode survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dalam pengukuran pencapaian IKU kecamatan supaya lebih menggambarkan capaian kinerja kecamatan;
- d. Memperbaiki Perjanjian Kinerja Kasi Kecamatan sesuai ketentuan;
- e. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait untuk melakukan penyesuaian perencanaan anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;

memberikan rekomendasi-rekomendasi penyesuaian strategi/ kebijakan/ aktivitas yang diperlukan untuk melakukan perbaikan kinerja

- f. Memanfaatkan secara optimal hasil pengukuran kinerja pegawai pada aplikasi e-kinerja yang menggambarkan capaian kinerja sesungguhnya sebagai dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.
- g. Mendorong upaya tetap tercapainya target indikator kinerja utama dengan efisiensi anggaran.
- h. Memerintahkan seluruh pegawai agar membuat SKP dan mengisi e-kinerja secara tepat waktu.

3. Komponen Pelaporan Kinerja

- a. Mempublikasikan dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) pada Website Kecamatan Kutasari;
- b. Melakukan pembahasan yang rutin dan mendalam atas Laporan Kinerja terutama hasil kinerja triwulanan bersama seluruh pegawai kecamatan
- c. Memerintahkan seluruh pegawai untuk mengisi laporan kinerja pada e-kinerja secara rutin.
- d. Meningkatkan kualitas/pendalaman analisis faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan/keberhasilan pencapaian kinerja.
- e. Memanfaatkan laporan kinerja sebagai bahan dalam menyusun penyesuaian strategi/kebijakan untuk mencapai kinerja berikutnya.
- f. Mendorong perubahan budaya kinerja organisasi dengan memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai bahwa seluruh Informasi yang tertuang pada Laporan Kinerja terutama informasi capaian kinerja merupakan tanggungjawab seluruh pegawai, sehingga seluruh pegawai berkomitmen untuk mencapai target-target kinerja yang telah diperjanjikan.

4. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan Program dan Kegiatan serta Pengukuran Capaian Kinerja secara rutin setiap triwulan, mendokumentasikan dengan baik dan menggunakan target-target pada rencana aksi sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja triwulan
- b. Meningkatkan kapasitas tim penerapan SAKIP internal dengan mengikuti pelatihan/sosialisasi/webinar agar dapat menjalankan perannya secara optimal.
- c. Mendokumentasikan dan meningkatkan kualitas rapat monitoring dan evaluasi internal dengan melakukan pendalaman yang memadai terkait efektifitas dan efisiensi kinerja sehingga dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi yang dibutuhkan dalam upaya meningkatkan implementasi SAKIP serta memperbaiki dan/atau meningkatkan capaian kinerja individu maupaun organisasi. Rekomendasi-rekomendasi rapat dan upaya tindaklanjutnya agar didokumentasikan dan dimonitoring pelaksanaannya secara berkala.
- d. Melaksanakan evaluasi rencana aksi berkala secara rutin
- e. Melakukan analisis yang mendalam/memadai atas dua indikator kinerja utama yang belum mencapai target dengan menganalisis faktor-faktor yang mengakibatkan ketidaktercapaian target, serta merumuskan rekomendasi-rekomendasi/penyesuaian aktivitas yang diperlukan agar target ditahun selanjutnya dapat tercapai.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Nilai hasil evaluasi AKIP pada Kecamatan Kutasari Tahun 2023 adalah **63,96** dengan kategori “**B**” atau Baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa AKIP Kecamatan Kutasari sudah baik. Namun demikian, masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.

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 Kutasari Kabupaten Purbalingga dapat melaksanakan rekomendasi atas laporan hasil evaluasi AKIP pada Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga agar implementasi SAKIP pada Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga menjadi lebih baik lagi.

Demikian hasil evaluasi AKIP Tahun 2023 pada Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga, untuk menjadi periksa.

Purbalingga, 31 Juli 2023

INSPEKTUR INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA

No.	Jabatan	Paraf
1.	Sekretaris Inspektorat Daerah	
2.	Inspektur Pembantu Wilayah II	
3.	Pengendali Teknis	
4.	Ketua Tim	

YANUAR ABIDIN, SH
Pembina Utama Muda
NIP. 19640101 198903 1 032

- f. Menggunakan rencana aksi sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja triwulan dengan membandingkan target-target rencana aksi dengan capaian kinerja triwulanan;
- g. Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja secara memadai agar dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi penyesuaian aktivitas yang mendukung ketercapaian kinerja organisasi. Selanjutnya hasil rapat untuk didokumentasikan (dibuat notulen rapatnya) dan dipantau tindaklanjut atas rekomendasi hasil rapatnya;
- h. Memerintahkan seluruh pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja secara tertib.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Melaksanakan pengukuran kinerja berkala secara rutin dan melakukan pembahasan tindak lanjut hasil pengukuran untuk penyesuaian strategi dan kebijakan serta aktivitas dan mendokumentasikannya dengan baik;
- b. Memastikan agar atasan Langsung secara konsisten melakukan pemantauan pengukuran capaian kinerja pegawai dibawahnya secara berjenjang;
- c. Berkoordinasi dengan instansi terkait (bagian Organisasi Setda) untuk mendorong pembuatan dan penggunaan aplikasi e-sakip kabupaten yang digunakan untuk pengumpulan data dan pengukuran capaian kinerja;
- d. Mendukung penggunaan teknologi informasi (aplikasi) untuk pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang dikembangkan oleh unit kerja terkait (Dinas Komunikasi dan Informatika);
- e. Meningkatkan Kualitas Monitoring dan Evaluasi atas pelaksanaan Program, kegiatan, dan pengukuran Capaian kinerja triwulanan dengan menyajikan pembahasan mendalam terkait hambatan/kendala/permasalahan yang dihadapi sehingga dapat



BUPATI PURBALINGGA

Jl. Onje No. 1B Telp. (0281) 891024 - Fax. (0281) 891271
Purbalingga 53311

Purbalingga, 2023

Nomor :
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) berkas LHE
Perihal : Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga Tahun 2023

Kepada :
Yth. Camat Kutasari
Kabupaten Purbalingga
di-
PURBALINGGA

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 700/128/2023.R tanggal 31 Juli 2023 tentang Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga Tahun 2023, terdapat hal-hal yang perlu dilakukan perbaikan, yaitu :

1. Perencanaan Kinerja

- a. Dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan di website Kecamatan Kutasari dengan tepat waktu;
- b. Indikator Kinerja yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja pada Perjanjian Kinerja dan Rencana Kerja tidak semuanya SMART sesuai dengan Kepmendagri 050-5889 Tahun 2021 Tentang Kodifikasi dan Nomenklatur Daerah dan target kinerja tidak semua menantang, dan realistis;
- c. Survei yang dilaksanakan belum sesuai PermenpanRB No 14 tahun 2017 tentang pedoman penyusunan survey kepuasan masyarakat unit penyelenggara pelayanan publik, antara lain:
 - Jumlah responden survey tidak memenuhi batas minimal responden sesuai pedoman unit penyelenggara pelayanan publik;

- Sebaran waktu pengambilan data survey hanya terbatas pada bulan tertentu, sehingga tidak menggambarkan kinerja pelayanan kecamatan dalam 1 (satu) tahun;
- d. Perjanjian Kinerja (PK) Kasi Kecamatan tahun 2023 tidak sesuai format dalam Pedoman Implementasi SAKIP Kabupaten Purbalingga;
- e. Perencanaan Anggaran belum seluruhnya mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
- f. Rencana Aksi kinerja belum berjalan dinamis karena evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala tidak membandingkan dengan rencana aksi yang telah disusun.
- g. Perbaikan/penyempurnaan Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja belum dilakukan mendasari pada hasil monitoring dan evaluasi kinerja;
- h. Perencanaan Kinerja setiap pegawai belum dirumuskan dan ditetapkan secara tertib.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Pengukuran Kinerja berkala telah dilaksanakan namun belum dilakukan secara rutin, belum ada pembahasan dan tindak lanjut dari hasil pengukuran tersebut untuk penyesuaian strategi dan kebijakan serta aktivitas dan belum terdokumentasikan dengan baik;
- b. Sebagian kecil atasan Langsung belum secara konsisten melakukan pemantauan pengukuran capaian kinerja pegawai dibawahnya;
- c. Hasil pengukuran kinerja pada aplikasi e-kinerja telah dimanfaatkan sebagai dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, namun belum sepenuhnya menggambarkan capaian kinerja organisasi. Aplikasi e-kinerja masih terus dikembangkan, namun masih terdapat beberapa kelemahan, seperti:
 - Sistem yang terbuka memungkinkan pegawai untuk menginput target kinerja yang tidak selaras dengan target kinerja atasannya maupun target kinerja organisasi;

- Aplikasi belum menggambarkan capaian kinerja organisasi;
 - Hasil pengukuran kinerja pada aplikasi e-kinerja belum cukup untuk menjadi dasar laporan berkala capaian kinerja organisasi;
- d. Belum ada aplikasi e-sakip kabupaten yang digunakan untuk pengumpulan data dan pengukuran capaian kinerja;
 - e. Pada laporan kinerja tahunan dan pada Renja telah tersaji strategi dan Strategi/upaya yang akan dilaksanakan kedepan untuk perbaikan kinerja. Namun rapat monitoring dan evaluasi pengukuran dan pencapaian kinerja tribulanan belum menyajikan pembahasan mendalam terkait hambatan/kendala/permasalahan yang dihadapi serta upaya-upaya/penyesuaian strategi/ kebijakan/ aktivitas yang diperlukan untuk melakukan perbaikan kinerja;
 - f. Upaya Efisiensi anggaran belum maksimal, ini ditunjukkan dengan target Indikator kinerja utama yang belum secara efektif tercapai;
 - g. Belum seluruh pegawai memahami atas pengukuran kinerja, seperti pembuatan SKP dan pengisian e-kinerja tepat waktu.

3. .Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan pada Website Kecamatan;
- b. Pembahasan penyusunan Laporan Kinerja belum dilaksanakan secara rutin dan belum menjadi keperdulian seluruh pegawai dan perhatian pimpinan, terutama hasil kinerja triwulanan;
- c. Laporan Kinerja masing – masing pegawai melalui aplikasi e-kinerja belum dibuat secara rutin;
- d. Informasi dalam dokumen laporan kinerja belum seluruhnya menggambarkan kualitas target atas pencapaian kinerja, serta analisis atas faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja belum memenuhi kualitas/pendalaman yang memadai;
- e. Informasi dalam dokumen laporan kinerja belum digunakan secara maksimal dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja yang ditargetkan;

- f. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Meski Monitoring dan Evaluasi atas Realisasi Capaian Kinerja telah dilaksanakan secara berkala namun belum sepenuhnya disadari sebagai kebutuhan yang harus dilaksanakan, didokumentasikan, dan dipantau tindaklanjutnya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Evaluasi atas pelaksanaan Program dan Kegiatan serta Pengukuran Capaian Kinerja telah dilakukan setiap triwulan, namun target-target pada rencana aksi belum sepenuhnya digunakan sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja triwulan.
- b. Kecamatan Kutasari telah membentuk Tim Penerapan SAKIP Internal, namun sebagian tim belum mengikuti sosialisasi/pelatihan internal terkait SAKIP, sehingga sebagian anggota tim belum menjalankan perannya secara maksimal.
- c. Rapat/Monitoring dan Evaluasi atas Capaian kinerja telah dilaksanakan namun belum secara rutin dan belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai atas upaya perbaikan kinerja. Selain itu, Rekomendasi-rekomendasi hasil Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja dan upaya tindaklanjutnya belum terdokumentasikan dan dimonitoring pelaksanaannya dengan baik.
- d. Evaluasi rencana aksi berkala belum dilaksanakan secara rutin.
- e. Sudah ada komitmen dari pimpinan organisasi untuk melaksanakan rekomendasi atas evaluasi SAKIP 2022. Namun belum seluruh rekomendasi tindak lanjut selesai dilaksanakan dan diimplementasikan secara maksimal dalam pelaksanaannya.
- f. Sebagian rekomendasi hasil evaluasi SAKIP telah meningkatkan Implementasi SAKIP pada Kecamatan Kutasari hal ini dibuktikan dengan adanya perbaikan

dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja serta tumbuhnya kesadaran untuk melakukan Monitoring dan Evaluasi atas pelaksanaan Program Kegiatan dan pencapaian target kinerja, namun demikian masih ada perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan:

- g. Capaian pada indikator kinerja utama Kecamatan Kutasari belum mencapai target 100% dengan yaitu rata-rata kinerja pada tahun 2022 sebesar 94,38%.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Saudara agar melakukan langkah perbaikan sebagai berikut :

1. Komponen Perencanaan Kinerja

- a. Memerintahkan Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan agar mempublikasikan seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja pada website Kecamatan Mrebet tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. Memerintahkan Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan agar 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.
- c. Memperbaiki metode survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dalam pengukuran pencapaian IKU kecamatan supaya lebih menggambarkan capaian kinerja kecamatan.
- d. Memperbaiki Perjanjian Kinerja Kasi Kecamatan sesuai ketentuan;
- e. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait untuk melakukan penyesuaian perencanaan anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
- f. Menggunakan rencana aksi sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja triwulan dengan membandingkan target-target rencana aksi dengan capaian kinerja triwulanan;
- g. Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja secara memadai agar dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi penyesuaian aktivitas yang mendukung

ketercapaian kinerja organisasi. Selanjutnya hasil rapat untuk didokumentasikan (dibuat notulen rapatnya) dan dipantau tindaklanjut atas rekomendasi hasil rapatnya;

- h. Memerintahkan seluruh pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja secara tertib.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Melaksanakan pengukuran kinerja berkala secara rutin dan melakukan pembahasan tindak lanjut hasil pengukuran untuk penyesuaian strategi dan kebijakan serta aktivitas dan mendokumentasikannya dengan baik;
- b. Secara konsisten melakukan pemantauan pengukuran capaian kinerja pegawai dibawahnya secara berjenjang;
- c. Mendukung penggunaan teknologi informasi (aplikasi) untuk pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang dikembangkan oleh unit kerja terkait (Dinas Komunikasi dan Informatika);
- d. Berkoordinasi dengan instansi terkait (bagian Organisasi Setda) untuk mendorong pembuatan dan penggunaan aplikasi e-sakip kabupaten yang digunakan untuk pengumpulan data dan pengukuran capaian kinerja;
- e. Meningkatkan Kualitas Monitoring dan Evaluasi atas pelaksanaan Program, kegiatan, dan pengukuran Capaian kinerja triwulanan dengan menyajikan pembahasan mendalam terkait hambatan/kendala/permasalahan yang dihadapi sehingga dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi penyesuaian strategi/ kebijakan/ aktivitas yang diperlukan untuk melakukan perbaikan kinerja.
- f. Mendorong pemanfaatan hasil pengukuran kinerja pegawai pada aplikasi e-kinerja yang menggambarkan capaian kinerja sesungguhnya sebagai dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.

3. Komponen Pelaporan Kinerja

- a. Mempublikasikan dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) pada Website Kecamatan Kutasari
- b. Melakukan pembahasan yang rutin dan mendalam atas Laporan Kinerja terutama hasil kinerja triwulanan bersama seluruh pegawai kecamatan.

- c. Memerintahkan seluruh pegawai untuk mengisi laporan kinerja pada e-kinerja secara rutin
- d. Meningkatkan kualitas/pendalaman analisis faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan/keberhasilan pencapaian kinerja.
- e. Memanfaatkan laporan kinerja sebagai bahan dalam menyusun penyesuaian strategi/kebijakan untuk mencapai kinerja berikutnya.
- f. Mendorong perubahan kinerja organisasi dengan memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai bahwa seluruh Informasi yang tertuang pada Laporan Kinerja terutama informasi capaian kinerja merupakan tanggungjawab seluruh pegawai, sehingga seluruh pegawai berkomitmen untuk mencapai target-target kinerja yang telah diperjanjikan.

4. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan Program dan Kegiatan serta Pengukuran Capaian Kinerja secara rutin setiap triwulan, mendokumentasikan dengan baik dan menggunakan target-target pada rencana aksi sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja triwulan
- b. Meningkatkan kapasitas tim penerapan SAKIP internal dengan mengikuti pelatihan/sosialisasi/webinar agar dapat menjalankan perannya secara optimal.
- c. Mendokumentasikan dan meningkatkan kualitas Rapat Monitoring dan Evaluasi Internal dengan melakukan pendalaman yang memadai terkait efektifitas dan efisiensi kinerja sehingga dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi yang dibutuhkan dalam upaya meningkatkan implementasi SAKIP serta memperbaiki dan/atau meningkatkan capaian kinerja individu maupaun organisasi. Rekomendasi-rekomendasi rapat dan upaya tindaklanjutnya agar didokumentasikan dan dimonitoring pelaksanaannya secara berkala.

- d. Melaksanakan evaluasi rencana aksi berkala secara rutin
- e. Melakukan analisis yang mendalam/memadai atas dua indikator kinerja utama yang belum mencapai target dengan menganalisis faktor-faktor yang mengakibatkan ketidaktercapaian target, serta merumuskan rekomendasi-rekomendasi/penyesuaian aktivitas yang diperlukan agar target ditahun selanjutnya dapat tercapai.

Untuk lebih jelasnya, Saudara dapat mempelajari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) terlampir dan tindak lanjut atas catatan atau rekomendasi yang belum selesai ditindaklanjuti agar dilaporkan kepada Bupati Purbalingga Up. Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga.

Demikian untuk menjadi perhatian.

BUPATI PURBALINGGA

No.	Jabatan	Paraf
1.	Sekretaris Daerah	
2.	Asisten Administrasi Umum	
3.	Inspektur Inspektorat Daerah	
4.	Inspektur Pembantu Wilayah II	

DYAH HAYUNING PRATIWI, S.E., B.Econ., M.M.

Tembusan Yth.:

- 1. Wakil Bupati Purbalingga;
- 2. Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga.

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN KUTASARI
KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2023**

**NOMOR : 700/ /2023R
TANGGAL : 31 Juli 2023**

LAMPIRAN

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		19,5		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	B	4,2		
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.				-	Renja 2022 Renja 2023 Perjanjian Kinerja 2022 Perjanjian Kinerja 2023

5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	-				Renaksi 2022 Renaksi 2023
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	-				RKA 2022 DPA 2023 RKA 2023 DPA 2023
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.	-				1. Perda No.1 Tahun 2009 tentang RPJPD yang telah disahkan 2. Perda No. 5 Tahun 2021 tentang RPJMD yang telah disahkan 3. Perbup No. 72 Tahun 2021 tentang Renstra yang telah disahkan 4. Renja 2023 dan 2022 yang telah di ttd 5. RKT 2024 yang telah di ttd 6. Renaksi 2023 yang telah di ttd

2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	Dokumen perencanaan belum dipublikasikan di website Kecamatan Bobotsari tepat waktu (1 bulan setelah dokumen disahkan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renstra 9 Februari 2. Renja - 27 Februari 3. Renja 4. IKU - 9 Februari 4. PK eselon 2 Februari 5. Renaksi -24 Februari <p>Yang diupload pada esr.menpan.go.id dan Website Kecamatan Bobotsari</p>
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	-	Renstra Bab II dan Bab III yang menjawab isu strategis Pemerintah Daerah
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	-	Tujuan dan sasaran dalam renstra, dan renja sesuai dengan RPJMD
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	Terdapat beberapa indikator kegiatan dan subkegiatan yang tidak SMART	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indikator Renstra Bab 4 telah SMART 2. Formulasi Perhitungan pada Dokumen IKU
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).	-	IKU dalam RPJMD dan renstra
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	-	Target kinerja pada renstra sudah sesuai pada LKJIP.

8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	-	1. Formulasi perhitungan dan Penanggungjawab pada Cascading 2. Renstra dan cascading telah membagi habis pekerjaan kepada Penanggung Jawab			
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 yang telah menyebutkan Penanggung Jawab 2. Crosscutting			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	-	1. Perbup 72 Tahun 2021 Tentang Renstra Kabupaten 2. SK Bupati Nomor 060/191 Tahun 2019			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	-	1. PK (Pejabat eselon 3) 2. SKP			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	CC	9		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	-	1. RKA 2023 2. DPA 2023 3. RENJA 2023			

2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	-	1. Cascading 2. PK dan SKP 3. Rencana Aksi
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	Dari 2 indikator kinerja, semuanya belum tercapai 100%	1. Renstra- Renja (target tahunan) 2. RKPD 3. Ketercapaian target pada LKJIP dibandingkan tahun sebelumnya
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	Belum terdapat penyesuaian rencana aksi berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja	1. RKPD TW 1 2023 2. RKPD TW I s.d IV tahun 2022 2. Rencana Aksi tahun 2022 dan 2023 3. Notulen Monev Capaian Kinerja
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	-	1. LHE SAKIP 2022 2. Dokumen tindak lanjut LHE SAKIP 2022 3. LKJIP 2022 (rekomendasi perbaikan kedepannya)
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	-	1. LHE SAKIP 2022 2. Dokumen tindak lanjut LHE SAKIP 2022 3. LKJIP 2022 (rekomendasi perbaikan kedepannya)

6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	-				<ul style="list-style-type: none"> 1. RKPD TW 1 2023 2. RKPD TW I s.d IV tahun 2022 3. Perjanjian Kinerja 4. Rencana Aksi Tahun 2022 dan 2023
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Belum seluruh pegawai mengisi e-kinerja di tahun 2023				<ul style="list-style-type: none"> 1. Cascading 2. Monev Capaian Kinerja 3. PK Individu di Ekinerja dan SKP 4. Capaian kinerja pada Aplikasi e-kinerja
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.	-				<ul style="list-style-type: none"> 1. 'SE Sekda No. 060/19328/2022 tentang Pedoman Implementasi SAKIP 2. SOP Pengukuran Kinerja 3. SOP Pengumpulan Data Kinerja
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	-				<ul style="list-style-type: none"> 1. SK IKU Nomor 060/135 Tahun 2022 2. IKU OPD pada esr.menpan.go.id

3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				-	1. SE Sekda No. 060/19328/2022 tentang Pedoman Implementasi SAKIP 2. SOP Mekanisme pengumpulan data kinerja
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.				-	1. Notulen rapat capaian kinerja yang dihadiri pimpinan 2. Capaian kinerja triwulanan yang ditandatangani pimpinan 3. LKJIP yang ditandatangani pimpinan
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Pengukuran telah dilaksanakan secara berkala, namun terdapat beberapa indikator dan nilai yang kurang selaras antara Renaksi, PKPK, PPS, PK, dan RKPD	1. Sumber data RKPD 2. Indikator Kinerja yang mencerminkan sasaran/tujuan
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				-	1. Sumber data RKPD 2. Sumber data LKJIP

4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Pengukuran telah dilaksanakan secara berkala, namun terdapat beberapa indikator dan nilai yang kurang selaras antara Renaksi, PKPK, PPS, PK, dan RKPD	1. Laporan RKPD Triwulanan 2. Laporan realisasi capaian bulanan ASN pada e-kinerja
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Belum seluruh e-kinerja diverifikasi atasan pada aplikasi e-kinerja dan belum seluruh pegawai mengisi e-kinerja dari bulan Januari s.d. Juni 2023	E-kinerja yang telah diverifikasi atasan
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Aplikasi e-SAKIP belum dimanfaatkan secara optimal	e-Sakip
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Aplikasi e-Kinerja belum dimanfaatkan secara optimal	Pengukuran kinerja individu (e-kinerja)
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	CC	9		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				Belum seluruh pegawai mengisi e-kinerja tepat waktu dan Indikator kinerja belum tercapai	1. Perbup TPP 2. Capaian produktivitas individu pada aplikasi e-kinerja 3. Capaian produktivitas OPD pada LKJIP

2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	-			1. Rencana aksi 2. Notulen Monev Capaian Kinerja Triwulanan
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	-			1. Rencana aksi 2. Notulen Monev Capaian Kinerja Triwulanan
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	-			1. Rencana aksi 2. Notulen Monev Capaian Kinerja Triwulanan
5	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Sudah terdapat analisis efisiensi pada LKJIP, namun IKU belum tercapai 100%			1. Analisis Efisiensi LKJIP 2. Ketercapaian IKU
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Telah terdapat monitoring evaluasi kinerja tribulanan, namun IKU belum tercapai 100%			1. Tindak Lanjut monev kinerja 2. Persentase capaian kinerja pada LKJIP tahun 2022
7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Belum seluruh pegawai mengisi e-kinerja tepat waktu			1. Sasaran Kinerja Pegawai 2. Rata-Rata capaian E-kinerja Individu dalam satu instansi
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		10,2	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	CC	1,8	

1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Laporan kinerja triwulanan telah disusun namun nilai dan indikatornya belum selaras antara RKPD dan PKPK	1. LKjIP 2022 2. RKPD TW I dan II 2023 3. RKPD TW I, II, III, IV 2022
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				-	1. LKjIP 2022 2. RKPD Tw I, II, III, IV Tahun 2022 dan Tw I dan II 2023
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				-	1. LKjIP 2022 yang ditandatangani pimpinan 2. RKPD triwulanan yang ditandatangani pimpinan
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan pada Website Kecamatan Bobotsari	LKjIP yang dipublikasikan pada Website Kecamatan Bobotsari
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				-	LKjIP tahun 2022 yang diupload di esr.menpan.go.id sebelum tanggal 28 Februari 2023
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,15		

1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	-	LKJIP Tahun 2022 Sistematis Sesuai Permenpan 53/2014
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	-	LKJIP Tahun 2022 Bab III Pencapaian kinerja dan realisasi anggaran
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	-	LKJIP Tahun 2022 Bab III, Pencapaian kinerja dan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	-	LKJIP Tahun 2022 Bab III, Pencapaian kinerja tahun-n dengan target Renstra
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	-	LKJIP Tahun 2022 Bab III, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	-	LKJIP Tahun 2022 Bab III (pencapaian kinerja dengan standar nasional (jika ada))
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	Pada LKJIP BAB III, untuk indikator kinerja Indeks Ketahanan Masyarakat belum mengungkap analisis upaya-upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi keberhasilan dan kegagalan	LKJIP Tahun 2022 Bab III (Analisis upaya-upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai target kinerja)

					dalam mencapai target kinerja dan perbaikan ke depan	dan perbaikan ke depan)
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				-	LKJIP Tahun 2022 Bab III (Efisiensi sumber daya (anggaran dan SDM)
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				-	LKJIP Tahun 2022 Bab IV (Analisis keberhasilan/ kegagalan/ solusi/ rekomendasi ke depan)
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,25		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				-	1. Notulen rapat penyusunan LKjIP yang dihadiri pimpinan 2. Laporan triwulanan (RKPD) yang di tandatangani pimpinan
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Belum seluruh pegawai mengisi e-kinerja pada aplikasi e-kinerja tahun 2023	1. Monev capaian kinerja tribulanan 2. Rata-rata capaian kinerja bulanan seluruh pegawai pada aplikasi e-kinerja

3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				-	1. Monev capaian kinerja tribulanan 2. LKjIP Bab 4 yang membahas rekomendasi kedepan
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Pada LKjIP BAB III Tahun 2022 untuk Indikator IKM belum dibahas analisis keberhasilan dan kegagalan	LKjIP 2022 bab III yang membahas analisis keberhasilan/kegagalan
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				-	LKjIP 2022 yang membahas analisis capaian kinerja dan rekomendasi perbaikan kedepan
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				-	1. Perbup TPP 2. LKjIP 2022 3. Notulen, daftar hadir, dan undangan rapat monev capaian kinerjatriwulanan 4. Budaya organisasi di lapangan
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00			16,25	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	B		3,5	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				-	1. SK Tim SAKIP 2. SOP Mekanisme Evaluasi SAKIP 3. Laporan RKP 4. Dokumentasi rapat

						berkala
	Evaluasi Rencana Aksi Telah dilaksanakan secara berkala					
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Kecamatan Bobotsari telah membentuk Tim Penerapan SAKIP Internal, namun sebagian tim belum mengikuti sosialisasi/pelatihan internal terkait SAKIP, sehingga belum menjalankan perannya secara maksimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. SK Tim SAKIP 2. Bukti dukung mengikuti pelatihan penyusunan dokumen SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				-	<ol style="list-style-type: none"> 1. LHE SAKIP 2022 2. Rapat pembahasan Tindak Lanjut LHE SAKIP 2022
5	Evaluasi Rencana Aksi Telah dilaksanakan secara berkala					<ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana Aksi 2. RKPD 3. PPS 4. Monev Capaian Kinerja Tribunalan

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.				-	Laporan tindak lanjut LHE Sakip 2022 Kecamatan Bobotsari
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				-	Tindak Lanjut LHE Sakip Tahun 2022
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Telah terdapat perbaikan dan tindak lanjut evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya berpengaruh terhadap budaya organisasi	1. Notulen Rapat Tindak Lanjut LHE Sakip 2022 2. Tindak Lanjut LHE Sakip 2022
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Sudah terdapat analisis efisiensi pada LKjIP, namun IKU belum tercapai 100%	1. Analisa efisiensi pada LKjIP 2. Ketercapaian IKU pada LKjIP
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Telah terdapat tindak lanjut rekomendasi atas LHE Sakip Inspektorat sebagai bahan perbaikan namun Indikator kinerja pada Kecamatan Bobotsari belum mencapai target 100% dengan rata-rata capaian kinerja 95,29%	1. Capaian Kinerja pada LKjIP 2. Tindak Lanjut LHE SAKIP 2022

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KECAMATAN KUTASARI KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
			2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30,00	17,70
3	Pelaporan Kinerja	15,00	9,75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	15,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			63,96
			B

No	Catatan
1	Dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan di website Kecamatan Kutasari dengan tepat waktu
2	Indikator Kinerja yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja pada Perjanjian Kinerja dan Rencana Kerja tidak semuanya SMART sesuai dengan Kepmendagri 050-5889 Tahun 2021 Tentang Kodefikasi dan Nomenklatur Daerah dan target kinerja tidak semua menantang, dan realistis
3	Survei yang dilaksanakan belum sesuai PermenpanRB No 14 tahun 2017 tentang pedoman penyusunan survey kepuasan masyarakat unit penyelenggara pelayanan publik
4	Perjanjian Kinerja (PK) Kasi Kecamatan tahun 2023 tidak sesuai format dalam Pedoman Implementasi SAKIP Kabupaten Purbalingga
5	Perencanaan Anggaran belum seluruhnya mengacu pada kinerja yang ingin dicapai,
6	Rencana Aksi kinerja belum berjalan dinamis karena evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala tidak membandingkan dengan rencana aksi yang telah disusun
7	Perbaikan/penyempurnaan Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja belum dilakukan mendasari pada hasil monitoring dan evaluasi kinerja
8	Perencanaan Kinerja setiap pegawai belum dirumuskan dan ditetapkan secara tertib
9	Pengukuran Kinerja berkala telah dilaksanakan namun belum dilakukan secara rutin, belum ada pembahasan dan tindak lanjut dari hasil pengukuran tersebut untuk penyesuaian strategi dan kebijakan serta

	aktivitas dan belum terdokumentasikan dengan baik
10	Sebagian kecil atasan Langsung belum secara konsisten melakukan pemantauan pengukuran capaian kinerja pegawai dibawahnya
11	Hasil pengukuran kinerja pada aplikasi e-kinerja telah dimanfaatkan sebagai dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, namun belum sepenuhnya menggambarkan capaian kinerja organisasi
12	Belum ada aplikasi e-sakip kabupaten yang digunakan untuk pengumpulan data dan pengukuran capaian kinerja
13	rapat monitoring dan evaluasi pengukuran dan pencapaian kinerja tribulanan belum menyajikan pembahasan mendalam terkait hambatan/kendala/ permasalahan yang dihadapi serta upaya-upaya/penyesuaian strategi/ kebijakan/ aktivitas yang diperlukan untuk melakukan perbaikan kinerja
14	Upaya Efisiensi anggaran belum maksimal, ini ditunjukkan dengan target Indikator kinerja utama yang belum secara efektif tercapai
15	Belum seluruh pegawai memahami atas pengukuran kinerja, seperti pembuatan SKP dan pengisian e-kinerja tepat waktu
16	Dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan pada Website Kecamatan
17	Pembahasan penyusunan Laporan Kinerja belum dilaksanakan secara rutin dan belum menjadi keperdulian seluruh pegawai dan perhatian pimpinan, terutama hasil kinerja triwulanan
18	Laporan Kinerja masing – masing pegawai melalui aplikasi e-kinerja belum dibuat secara rutin
19	Informasi dalam dokumen laporan kinerja belum seluruhnya menggambarkan kualitas target atas pencapaian kinerja, serta analisis atas faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja belum memenuhi kualitas/pendalaman yang memadai
20	Informasi dalam dokumen laporan kinerja belum digunakan secara maksimal dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja yang ditargetkan
21	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi
22	target-target pada rencana aksi belum sepenuhnya digunakan sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja triwulan
23	tim belum mengikuti sosialisasi/pelatihan internal terkait SAKIP
24	Rapat/Monitoring dan Evaluasi atas Capaian kinerja secara rutin dan belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai atas upaya

	perbaiki kinerja
	Evaluasi rencana aksi berkala belum dilaksanakan secara rutin
	belum seluruh rekomendasi tindak lanjut selesai dilaksanakan dan diimplementasikan secara maksimal dalam pelaksanaannya
	Capaian pada indikator kinerja utama Kecamatan Kutasari belum mencapai target 100% dengan yaitu rata-rata kinerja pada tahun 2022 sebesar 94,38%.
	Rekomendasi
1	Memerintahkan Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan agar mempublikasikan seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja pada website Kecamatan Mrebet tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2	Memerintahkan Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan agar 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;
3	Memperbaiki metode survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dalam pengukuran pencapaian IKU kecamatan supaya lebih menggambarkan capaian kinerja kecamatan
4	Memperbaiki Perjanjian Kinerja Kasi Kecamatan sesuai ketentuan
5	Melakukan koordinasi dengan instansi terkait untuk melakukan penyesuaian perencanaan anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai
6	Menggunakan rencana aksi sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja triwulan dengan membandingkan target-target rencana aksi dengan capaian kinerja triwulanan
7	Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja secara memadai agar dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi penyesuaian aktivitas yang mendukung ketercapaian kinerja organisasi. Selanjutnya hasil rapat untuk didokumentasikan (dibuat notulen rapatnya) dan dipantau tindak lanjut atas rekomendasi hasil rapatnya
8	Memerintahkan seluruh pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja secara tertib
9	Melaksanakan pengukuran kinerja berkala secara rutin dan melakukan pembahasan tindak lanjut hasil pengukuran untuk penyesuaian strategi dan kebijakan serta aktivitas dan mendokumentasikannya dengan baik
10	Memastikan agar atasan Langsung secara konsisten melakukan pemantauan pengukuran capaian kinerja pegawai dibawahnya secara berjenjang
11	Berkoordinasi dengan instansi terkait (bagian Organisasi Setda) untuk mendorong pembuatan dan penggunaan aplikasi e-sakip kabupaten yang digunakan untuk pengumpulan data dan pengukuran capaian

	kinerja
12	Mendukung penggunaan teknologi informasi (aplikasi) untuk pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang dikembangkan oleh unit kerja terkait (Dinas Komunikasi dan Informatika);
13	Meningkatkan Kualitas Monitoring dan Evaluasi atas pelaksanaan Program, kegiatan, dan pengukuran Capaian kinerja triwulanan dengan menyajikan pembahasan mendalam terkait hambatan/kendala/permasalahan yang dihadapi sehingga dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi penyesuaian strategi/ kebijakan/ aktivitas yang diperlukan untuk melakukan perbaikan kinerja
14	Memanfaatkan secara optimal hasil pengukuran kinerja pegawai pada aplikasi e-kinerja yang menggambarkan capaian kinerja sesungguhnya sebagai dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai
15	Mendorong upaya tetap tercapainya target indikator kinerja utama dengan efisiensi anggaran;
16	Memerintahkan seluruh pegawai agar membuat SKP dan mengisi e-kinerja secara tepat waktu;
17	Mempublikasikan dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) pada Website Kecamatan Kutasari;
18	Melakukan pembahasan yang rutin dan mendalam atas Laporan Kinerja terutama hasil kinerja triwulanan bersama seluruh pegawai kecamatan
19	Memerintahkan seluruh pegawai untuk mengisi laporan kinerja pada e-kinerja secara rutin.;
20	Meningkatkan kualitas/pendalaman analisis faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan/keberhasilan pencapaian kinerja
21	Memanfaatkan laporan kinerja sebagai bahan dalam menyusun penyesuaian strategi/kebijakan untuk mencapai kinerja berikutnya
22	Mendorong perubahan buaya kinerja organisasi dengan memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai bahwa seluruh Informasi yang tertuang pada Laporan Kinerja terutama informasi capaian kinerja merupakan tanggungjawab seluruh pegawai, sehingga seluruh pegawai berkomitmen untuk mencapai target-target kinerja yang telah diperjanjikan
23	Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan Program dan Kegiatan serta Pengukuran Capaian Kinerja secara rutin setiap triwulan, mendokumentasikan dengan baik dan menggunakan target-target pada rencana aksi sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian kinerja triwulan
24	Meningkatkan kapasitas tim penerapan SAKIP internal dengan mengikuti pelatihan/sosialisasi/webinar agar dapat menjalankan perannya secara optimal
25	Mendokumentasikan dan meningkatkan kualitas rapat monitoring dan evaluasi internal dengan melakukan pendalaman yang memadai terkait efektifitas dan efisiensi kinerja sehingga dapat memberikan

	rekomendasi-rekomendasi yang dibutuhkan dalam upaya meningkatkan implementasi SAKIP serta memperbaiki dan/atau meningkatkan capaian kinerja individu maupaun organisasi. Rekomendasi-rekomendasi rapat dan upaya tindaklanjutnya agar didokumentasikan dan dimonitoring pelaksanaannya secara berkala
26	Melaksanakan evaluasi rencana aksi berkala secara rutin
27	Melakukan analisis yang mendalam/memadai atas dua indikator kinerja utama yang belum mencapai target dengan menganalisis faktor-faktor yang mengakibatkan ketidaktercapaian target, serta merumuskan rekomendasi-rekomendasi/penyesuaian aktivitas yang diperlukan agar target ditahun selanjutnya dapat tercapai