



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Prof. Dr. Soeharso No. 45B Purwokerto Kode Pos 53114

Telepon (0281) 630700 Faksimile (0281) 634789

Laman: inspektorat.banyumaskab.go.id Pos-el: inspektorat@banyumaskab.go.id

Purwokerto, 30 Juli 2025

Nomor : R.PKPT/141/VII/2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 bendel
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (SAKIP) pada Kecamatan
Gumelar Kabupaten Banyumas Tahun
2025.

Kepada
Yth. Bupati Banyumas
di-
Purwokerto

Bersama ini dengan hormat disampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas Tahun 2025 dengan uraian sebagai berikut:

I. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas;

5. Peraturan



5. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 40 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 14 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah;
7. Keputusan Bupati Banyumas Nomor 1168 Tahun 2024 tanggal 31 Desember 2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Inspektorat Daerah Kabupaen Banyumas Tahun 2025;
8. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 700.1.1.2/067/PKPT/PI/VI/2025 tanggal 10 Juni 2025.

II. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yaitu 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 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan 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.

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 implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

III. Tujuan Evaluasi

Evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas Tahun 2024 dan Tahun 2025 secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas, sementara secara khusus tujuan evaluasi adalah :

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 rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

IV. Ruang Lingkup....



IV. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas Tahun 2024 dan Tahun 2025 memiliki ruang lingkup:

- 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 efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
- 5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

V. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas adalah:

- 1. Metode pragmatis dengan menggunakan teknik “*criteria referenced survey*” dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub-komponen yang telah ditetapkan dalam suatu Lembar Kerja Evaluasi (LKE);
- 2. Penilaian dilakukan dengan cara menilai sesuai fakta obyektif dan *professional judgement evaluator*.

VI. Tim Evaluasi

Evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas Tahun 2024 dan Tahun 2025 dilaksanakan oleh Tim Evaluator dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

No	Nama	NIP	Kedudukan dalam Tim
1	Djoko Setyono, S.Sos.	197002221990011002	Penanggung Jawab
2	Puspa Wijayanti, S.T., M.T.	196911011999032005	Wakil PJ
3	Didit Aji Pambudi, S.E., CfrA.	197003301998031007	Pengendali Teknis
4	Rapilia Nur Hidayati, SE.	198111272011012002	Ketua Tim
5	Agristyan Dwi Yoga, S.E.	199409222022031009	Anggota Tim
6	Meira Sofiana, S.Kom.	199105282022032006	Anggota Tim

VII. Gambaran ...



VII. Gambaran Umum Unit Kerja

Kecamatan Gumelar merupakan koordinator penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan/ atau kelurahan yang diatur dalam Peraturan Bupati Banyumas Nomor 68 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Banyumas.

Dalam peraturan tersebut, Kecamatan Gumelar mempunyai tugas membantu Bupati dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan atau kelurahan serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah yang menjadi kewenangan daerah dan untuk melaksanakan tugas pembantuan. Dalam menjalankan tugas tersebut, Kecamatan Gumelar menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat desa dan/atau kelurahan, serta pelaksana sebagian urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah dan untuk melaksanakan tugas pembantuan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum di tingkat kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum, meliputi:
 - a. Pembinaan wawasan kebangsaan dan ketahanan nasional dalam rangka memantapkan pengamalan Pancasila, pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pelestarian Bhinneka Tunggal Ika serta pemertahanan dan pemeliharaan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - b. Pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa;
 - c. Pembinaan kerukunan antarsuku dan intrasuku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya guna mewujudkan stabilitas keamanan lokal, regional, dan nasional;
 - d. Penanganan konflik sosial sesuai ketentuan peraturan perundangundangan;
 - e. Koordinasi pelaksanaan tugas antarinstansi pemerintahan yang ada di wilayah Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul dengan memperhatikan prinsip demokrasi, hak asasi manusia, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan, potensi serta keanekaragaman Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f. Pengembangan kehidupan demokrasi berdasarkan Pancasila; dan
 - g. Pelaksanaan....

- g. Pelaksanaan sernua Urusan Pemerintahan yang bukan merupakan kewenangan daerah dan tidak dilaksanakan oleh Instansi Vertikal.
- 3. Koordinator kegiatan pemberdayaan masyarakat, meliputi:
 - a. Partisipasi masyarakat dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa dan/atau kelurahan dan kecamatan;
 - b. Sinkronisasi program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta di wilayah kerja kecamatan;
 - c. Efektivitas kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan; dan
 - d. Pelaporan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan kepada bupati;
- 4. Koordinator upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, meliputi:
 - a. Sinergitas dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Tentara Nasional Indonesia, dan instansi vertikal di wilayah Kecamatan;
 - b. Harmonisasi hubungan dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat; dan
 - c. Pelaporan pelaksanaan pembinaan ketenteraman dan ketertiban umum kepada bupati;
- 5. Koordinator penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati, meliputi:
 - a. Sinergitas dengan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penegakan peraturan perundang-undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia; dan
 - b. Pelaporan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundangundangan di wilayah kecamatan kepada bupati;
- 6. Koordinator pemeliharaan dan sarana pelayanan umum, meliputi:
 - a. Sinergitas dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang terkait;
 - b. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum yang melibatkan pihak swasta;
 - c. Pelaporan pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum di wilayah kecamatan kepada bupati;
- 7. Koordinator penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan, meliputi:
 - a. Sinergitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dengan perangkat daerah dan instansi vertikal terkait;
 - b. Efektivitas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan; dan
 - c. Pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan kepada bupati;

8. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur desa;
9. Pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintah kabupaten yang ada di kecamatan, meliputi:
 - a. Perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan;
 - b. Fasilitasi percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayahnya;
 - c. Efektivitas pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan; dan
 - d. Pelaporan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan kepada bupati melalui sekretaris daerah;
10. Penyelenggaraan pelayanan administrasi di lingkungan kecamatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna tertib administrasi;
11. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Kecamatan Gumelar adalah sebagai berikut:

1. Camat;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Seksi Pemerintahan Desa;
4. Seksi Pelayanan;
5. Seksi Pemberdayaan Masyarakat;
6. Seksi Ekonomi Pembangunan;
7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum;
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

VIII. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas

Pemerintah Kabupaten Banyumas telah menetapkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Banyumas melalui Peraturan Bupati Kabupaten Banyumas Nomor 17 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2024-2026. Untuk menjabarkan RPD tersebut, telah ditetapkan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 23 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2024-2026.

Rencana Strategis Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas Tahun 2024-2026 telah ditetapkan melalui peraturan bupati tersebut dan lebih lanjut telah dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK) dan

Rencana Aksi (RA). Dokumen perencanaan Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas telah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan serta indikator dan target capaiannya.

Dalam dokumen perencanaan tahun 2024, tujuan dan sasaran strategis Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas adalah sebagai berikut:

Tujuan		Sasaran	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan yang Berkualitas	Persentase Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Kecamatan	Persentase Capaian Kinerja Pelayanan Pemerintah Kecamatan
		Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintah Kecamatan	Nilai SAKIP Pemerintahan Kecamatan

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran di atas, pada Tahun 2024 Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas memiliki 6 (enam) program dan 12 (dua belas) kegiatan yang tertuang pada Rencana Kerja Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas sebagai berikut:

Program		Kegiatan	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
Program Penunjang Urusan pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Pemenuhan Layanan Penunjang Urusan Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja yang Disusun (dokumen)
		Administrasi Keuangan perangkat Daerah	Persentase Pengelolaan Administrasi Keuangan
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pengelolaan Administrasi Umum
		Pengadaan barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang
		Penyediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan
		Pemeliharaan Barang Milik	Persentase Pemeliharaan

Program		Kegiatan	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
		Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Barang Milik Daerah
Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (Indeks)	Koordinasi Penyelenggaraan Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan	Persentase Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintah Tingkat Kecamatan
		Koordinasi Pemeliharaan Prasarana dan Sarana Pelayanan Umum	Persentase Koordinasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Umum (%)
			Persentase pelaksanaan koordinasi pemeliharaan sarana dan prasarana umum
		Pelaksanaan Urusan Pemeliharaan yang Dilimpahkan kepada Camat	Persentase Urusan Pemerintahan yang Dilimpahkan kepada Camat
Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Persentase Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan (%)	Koordinasi Kegiatan Pemberdayaan Desa	Persentase Kegiatan Pemberdayaan Desa (%)
			Persentase Pelaksanaan Koordinasi kegiatan Pemberdayaan Desa (%)
Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	Persentase Penanganan Gangguan Trantibumlinmas	Koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum	Persentase koordinasi pencegahan gangguan yang dilakukan
	Persentase Capaian Kinerja Koordinasi		Persentase pelaksanaan koordinasi

Program		Kegiatan	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
	Ketentraman dan Ketertiban Umum		pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum
Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase pelaksanaan urusan yang ditugaskan (%)	Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Umum Sesuai Penugasan Kepala Daerah	Persentase Penyelenggaraan Penugasan Kepala Daerah di Wilayah Kecamatan (%)
Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Persentase APBDes tepat waktu	Fasilitas, rekomendasi dan koordinasi pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa	Persentase desa yang mendapatkan pendampingan (%)
	Persentase penyusunan RKPDes tepat waktu		Persentase desa yang mendapatkan pendampingan dalam perencanaan dan pengelolaan anggaran desa

Program dan kegiatan Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas telah ditetapkan berdasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta pemutakhirannya yaitu Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Pada Tahun 2024, Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas mendapatkan anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatan setelah perubahan sebesar Rp2.032.905.584,00 (*dua miliar tiga puluh dua juta sembilan ratus lima ribu lima ratus delapan puluh empat rupiah*) dengan realisasi sebesar Rp1.947.388.271,00 (*satu miliar sembilan ratus empat puluh tujuh juta tiga ratus delapan puluh delapan ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah*) atau sebesar 95,79% dari total anggaran. Adapun untuk capaian kinerja tujuan dan sasaran pada tahun 2024 berdasarkan dokumen LKjIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas Tahun 2024 adalah sebagai berikut:



a. Tabel Capaian Kinerja Tujuan

Uraian Tujuan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan yang Berkualitas	Persentase Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan	100%	100%	100%

b. Tabel Capaian Kinerja Sasaran

Uraian Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Kecamatan	Persentase Capaian Kinerja Pelayanan Pemerintah Kecamatan	100%	100%	100%
Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintah Kecamatan	Nilai SAKIP Pemerintahan Kecamatan	81,55	81,35	99,75%

Sementara untuk pedoman Penyelenggaraan Pemerintah dan Pembangunan Daerah Tahun 2025, Pemerintah Kabupaten Banyumas telah menetapkan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 17 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2024-2026. Untuk menjabarkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) tersebut, telah ditetapkan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 23 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2024-2026.

Rencana Strategis Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas Tahun 2024-2026 telah ditetapkan melalui peraturan bupati tersebut dan lebih lanjut telah dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Aksi (RA). Dokumen perencanaan Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas telah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan serta indikator dan target capaiannya.

Dalam dokumen perencanaan tahun 2025, tujuan dan sasaran strategis Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas adalah sebagai berikut:

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tahun 2025
1.	Terwujudnya penyelenggaraan pemerintah		Persentase capaian kinerja penyelenggaraan	%	100

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tahun 2025
	kecamatan yang berkualitas		pemerintah kecamatan		
		Meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah kecamatan	Persentase capaian kinerja pelayanan pemerintah kecamatan	%	100
		Meningkatnya akuntabilitas pemerintah kecamatan	Nilai SAKIP pemerintahan kecamatan	Nilai	84

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran di atas, pada Tahun 2025 Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas memiliki 6 (enam) program dan 15 (lima belas) kegiatan yang tertuang pada Rencana Kerja Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas sebagai berikut:

Program		Kegiatan	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Persentase APBDes tepat waktu	Fasilitasi, rekomendasi, dan koordinasi pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa	Persentase desa yang mendapatkan pendampingan
Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Koordinasi Penyelenggaraan Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan	Persentase pelayanan yang terlayani tepat waktu sesuai SOP
		Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang Dilimpahkan kepada Camat	Persentase urusan pemerintahan yang dilimpahkan kepada camat
		Koordinasi Pemeliharaan Prasarana dan Sarana Pelayanan Umum	Persentase koordinasi pemeliharaan sarana dan prasarana umum
		Penyelenggaraan Urusan Pemerintah yang	Persentase Laporan Peningkatan

Program		Kegiatan	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
		tidak dilaksanakan oleh Unit Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kecamatan	Efektifitas Pelayanan
Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	Persentase Penanganan Gangguan Trantibumlinmas	Koordinasi Upaya Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum	Persentase Koordinasi pencegahan gangguan yang dilakukan
Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Persentase Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan Tingkat Kecamatan	Persentase Fasilitasi Kecamatan dalam Meningkatkan Partisipasi masyarakat
		Koordinasi Kegiatan Pemberdayaan Desa	Persentase Kegiatan Pemberdayaan Desa
Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase Pelaksanaan Urusan yang Ditugaskan	Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum sesuai Penugasan Kepala Daerah	Persentase Penyelenggaraan Penugasan Kepala Daerah di Wilayah Kecamatan
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Pemenuhan Layanan Penunjang Urusan Perangkat Daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pengelolaan Administrasi Umum
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan
		Pengadaan Barang Miliki Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang

14

Program		Kegiatan	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Pengelolaan Administrasi Keuangan

Program dan kegiatan Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas telah ditetapkan berdasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta pemutakhirannya yaitu Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

IX. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Pada Tahun 2024 telah dilakukan evaluasi implementasi SAKIP Tahun 2023 pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas dengan nilai hasil evaluasi sebesar 81,40 atau dengan predikat “A”. Dalam LHE dijelaskan bahwa terdapat beberapa kelemahan pada implementasi SAKIP Tahun 2023 sehingga Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Banyumas memberikan saran untuk perbaikan implementasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas.

Terhadap rekomendasi yang diberikan, Camat Gumelar Kabupaten Banyumas dan seluruh jajarannya telah melakukan langkah-langkah perbaikan, dengan rincian sebagai berikut:

No	Saran	Tindak Lanjut	
		Uraian	Tanggal
1	Melakukan perbaikan terhadap SOP Penyusunan dokumen Rencana Kerja (Renja) agar sesuai dengan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan	Sudah. Ditunjukkan dengan SOP baru	Januari 2025
2	Pejabat publikasi agar memperbaharui website resmi Kecamatan Gumelar secara berkala khususnya	Sudah. http://gumelarkec.banyumaskab.go.id/download	27 Agustus 2024



No	Saran	Tindak Lanjut	
		Uraian	Tanggal
	informasi terkait dokumen perencanaan		
3	Menetapkan Tujuan/Sasaran secara konsisten pada dokumen perencanaan	Sudah. Ditunjukkan dengan kesesuaian antara Renstra 2024-2026, Renja 2024, dan Renja 2025	23 April 2024 26 September 2023
4	Melakukan analisis dalam proses perubahan anggaran sebagai bagian dalam pengambilan keputusan mengacu pada kinerja yang ingin dicapai	Sudah dilakukan rapat koordinasi	7 Agustus 2024
5	Meningkatkan komitmen pimpinan dan pegawai untuk mencapai target indikator yang telah diperjanjikan	Sudah. Melalui pernyataan komitmen	27 Agustus 2024
6	Melakukan revisi SOP pengumpulan data kinerja agar sesuai dengan Susunan Organisasi Tata Kerja Kecamatan serta perlu melaksanakan sosialisasi SOP pengukuran kinerja dan SOP pengumpulan data kinerja yang telah disusun dan ditetapkan kepada seluruh pegawai	Sudah. Ditunjukkan dengan SOP baru. Namun belum ada bukti dukung terkait sosialisasi kepada pegawai.	Januari 2025
7	OPD perlu melengkapi dokumen pelaporan kinerja sesuai dengan kriteria penilaian SAKIP. Kriteria yang belum terpenuhi yaitu dokumen laporan kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)	Sudah. Ditunjukkan dengan perbaikan pada LKjIP	27 Agustus 2024
8	Kecamatan Gumelar perlu menyajikan data yang akurat pada pelaporan kinerja berkala maupun pada pelaporan kinerja tahunan	Sudah. Melalui pernyataan komitmen	27 Agustus 2024

No	Saran	Tindak Lanjut	
		Uraian	Tanggal
9	Meningkatkan komitmen dan perhatian untuk memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal dalam perbaikan dan peningkatan kinerja	Sudah. Melalui pernyataan komitmen	27 Agustus 2024

X. Gambaran Hasil Evaluasi

1. Kondisi Implementasi SAKIP

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas memperoleh nilai 82,00 atau predikat “A”. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa telah terdapat gambaran bahwa perangkat daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/pengawas/sub koordinator.

Secara lebih rinci, hasil evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	24,60
2	Pengukuran Kinerja	30	24,60
3	Pelaporan Kinerja	15	12,30
4	Evaluasi Kinerja Internal	25	20,50
	Nilai Hasil Evaluasi	100	82,00
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A

Dari nilai komponen pada tabel di atas uraian hasil evaluasi selengkapnya adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Penilaian Komponen Perencanaan Kinerja memperoleh Nilai 24,6 dari Bobot Maksimal sebesar 30. Hal ini diperoleh dari integrasi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen pada penilaian kinerja yaitu:

No.	Sub Komponen	Predikat	Nilai
1.	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia	A	5,4
2.	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta	BB	7,2



No.	Sub Komponen	Predikat	Nilai
	memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)		
3	Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	BB	12
Jumlah Nilai			24,60

Dari tabel di atas diketahui bahwa ada beberapa hal yang masih perlu dibenahi dalam pelaksanaan perencanaan kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) **Dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya telah diformalkan serta proses perencanaan dan penganggaran telah dilakukan sesuai SOP**

Dalam rangka menjamin keabsahan dan akuntabilitas dokumen perencanaan kinerja, setiap dokumen perencanaan perlu diformalkan melalui mekanisme penetapan oleh pejabat berwenang.

Namun demikian, hasil evaluasi menunjukkan bahwa Dokumen perencanaan kinerja belum seluruhnya diformalkan melalui penetapan resmi oleh pimpinan atau pejabat berwenang. Dokumen Renja (Rencana Kerja) Perubahan tahun 2025 dari Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas hanya dapat disajikan dalam bentuk draf atau belum dilengkapi dengan tanda tangan pejabat penetap sesuai ketentuan. Selain itu, hingga berakhirnya penugasan evaluasi SAKIP Kecamatan Gumelar hanya dapat menyajikan dokumen RKA 2025 yang belum ditetapkan dan di tandatangani oleh pimpinan atau pejabat berwenang.

Kondisi ini menunjukkan bahwa proses perencanaan dan penganggaran belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan SOP, dimana salah satu aktivitas yang ditunjukkan pada SOP pada peran Camat adalah mengoreksi dan menandatangani dokumen Rencana Kinerja.

Berdasarkan keterangan dari pihak Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas, dokumen Perubahan Renja 2025 tersebut belum ditandatangani oleh pimpinan karena sebelumnya masih terdapat beberapa revisi dari pendamping. Selain itu, penetapan final dokumen direncanakan setelah mempertimbangkan hasil evaluasi SAKIP yang sedang berlangsung.

Kriteria

Hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Lampiran I

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
1. Perencanaan Kinerja	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)	3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
	1.c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	1. Apakah proses perencanaan dan penganggaran sudah dilakukan sesuai SOP

Sebab

Belum optimalnya mekanisme pengendalian internal terhadap ketepatan waktu proses formalitas dokumen perencanaan kinerja.

Akibat

- a) Dokumen perencanaan belum sah dan tidak memiliki kekuatan legal formal sebagai dasar pelaksanaan program/kegiatan;
 - b) Menurunkan kualitas akuntabilitas dan potensi tidak optimalnya proses monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja.
- 2) Target yang Ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja Belum Sepenuhnya Menunjukkan Target yang dapat Dicapai (*achievable*), Menantang, dan Realistis
- Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP), penetapan target kinerja yang *achievable*, menantang, dan realistis merupakan prinsip utama agar proses perencanaan menjadi bermakna dan dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Namun, berdasarkan evaluasi terhadap dokumen Perencanaan Kinerja pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas, yaitu terdapat



ketidakkonsistenan penetapan target capaian indikator pada dokumen perencanaan kinerja tahun 2025 untuk sasaran meningkatnya akuntabilitas pemerintah kecamatan dengan indikator Nilai SAKIP pemerintahan kecamatan, yaitu pada dokumen Renstra 2024-2026 untuk tahun 2025 target ditetapkan sebesar 81,55, pada dokumen Renja target ditetapkan sebesar 84, sedangkan pada dokumen Renja Perubahan 2025 dan PK 2025 target yang ditetapkan sebesar 81,45. Hal tersebut mencerminkan bahwa penurunan target kinerja pada tahun berjalan dibandingkan target yang telah ditetapkan dalam dokumen jangka menengah seperti Renstra, dapat mencerminkan lemahnya komitmen Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas terhadap pencapaian kinerja yang sebenarnya telah direncanakan. Hal ini berpotensi menjadi indikasi manajemen kinerja yang tidak sehat, di mana target "disesuaikan agar tercapai", bukan meningkatkan upaya nyata dalam memenuhi capaian target yang telah direncanakan.

Kriteria

Hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Lampiran I

<i>Komponen</i>	<i>Sub-Komponen</i>	<i>Kriteria</i>
1. <i>Perencanaan Kinerja</i>	1.b. <i>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)</i>	9. <i>Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.</i>

Sebab

Belum optimalnya pengendalian mutu dokumen perencanaan kinerja oleh pejabat/unit perencana.

Akibat

- a) Target kinerja menjadi tidak konsisten, menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan, pengawasan, dan pengukuran kinerja;

b) Menurunkan



- b) Menurunkan kualitas perencanaan kinerja karena tidak mencerminkan target yang realistis dan menantang.

b. Pengukuran Kinerja

Penilaian Komponen Pengukuran Kinerja memperoleh Nilai 24,6 dari Bobot Maksimal sebesar 30. Hal ini diperoleh dari integrasi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen pada penilaian kinerja yaitu:

No.	Sub Komponen	Predikat	Nilai
1.	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	A	5,4
2.	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	BB	7,2
3	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	BB	12
Jumlah Nilai			24,60

Dari tabel di atas diketahui bahwa ada beberapa hal yang masih perlu dibenahi dalam pelaksanaan pengukuran kinerja. Hasil evaluasi diketahui bahwa **Pengukuran Kinerja Belum Didukung Data Yang Dapat Diandalkan dan Dilakukan Secara Berkala.**

Sebagai salah satu bentuk transparansi dan akuntabilitas serta untuk memudahkan pengelolaan kinerja, maka data kinerja harus dikumpulkan dan dirangkum. Pengumpulan dan perangkuman harus memperhatikan indikator kinerja yang digunakan, frekuensi pengumpulan data, penanggungjawab, mekanisme perhitungan dan media yang digunakan. Untuk memastikan keandalan dan relevansi data yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja, maka pengumpulan data tersebut harus dilakukan sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku dengan memastikan validitas sumber dan formulasi perhitungan.

Namun, berdasarkan hasil evaluasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas, ditemukan bahwa hasil pengukuran kinerja belum disertai dengan data capaian yang disertai sumber data yang jelas dan terdokumentasi. Selain itu hingga waktu penyusunan laporan hasil evaluasi ini, Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas belum dapat menunjukkan bukti pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) secara berkala, baik

berupa notulen, laporan monev, maupun rekap hasil monev triwulan I hingga IV tahun 2024.

Kriteria

Hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Lampiran I

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
2. Pengukuran Kinerja	2.b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	5. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. 6. Apakah hasil pengukuran kinerja telah didukung data yang dapat diandalkan

Sebab

- a) Kurangnya pemahaman dan komitmen unit kerja terhadap pentingnya validitas data dalam mendukung sistem akuntabilitas kinerja;
- b) Kelemahan dalam pengelolaan data dan pelaksanaan monitoring kinerja secara rutin.

Akibat

- a) Capaian kinerja yang dilaporkan berisiko tidak akurat dan tidak dapat diuji kebenarannya;
- b) Menurunkan tingkat keandalan dokumen laporan kinerja dan dapat mempengaruhi nilai evaluasi akuntabilitas kinerja instansi.

c. Pelaporan Kinerja

Penilaian Komponen Pelaporan Kinerja memperoleh Nilai 12,30 dari Bobot Maksimal sebesar 15. Hal ini diperoleh dari integrasi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen pada penilaian kinerja yaitu:

No.	Sub Komponen	Predikat	Nilai
1.	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	A	2,7
2.	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi	BB	3,6

h

No.	Sub Komponen	Predikat	Nilai
	keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya		
3	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	BB	6
Jumlah Nilai			12,30

Dari tabel di atas diketahui bahwa ada beberapa hal yang masih perlu dibenahi dalam pelaksanaan pengukuran kinerja. Hasil evaluasi diketahui bahwa **Dokumen Laporan Kinerja Belum Menginfokan Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya dengan Tepat.**

Sebagaimana diatur dalam PermenPAN-RB Nomor 88 Tahun 2021, penyajian informasi perbandingan realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya merupakan bagian penting dari prinsip transparansi dan akuntabilitas kinerja. Penyajian ini dimaksudkan untuk menggambarkan tren pencapaian kinerja secara objektif, sebagai dasar untuk evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.

Namun, berdasarkan evaluasi SAKIP yang telah dilakukan terhadap Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas, Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 belum menyajikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya secara tepat. Sebagai contoh dalam pernyataan perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan tiga tahun sebelumnya, disebutkan bahwa nilai SAKIP tahun-tahun sebelumnya mencapai 100. Namun, berdasarkan penelusuran dokumen LHE SAKIP tahun-tahun sebelumnya, nilai tersebut tidak mencapai angka 100, sehingga terdapat ketidaksesuaian antara data yang disajikan dalam LKjIP dan data sebenarnya.

Kriteria

Hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Lampiran I

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
3. Pelaporan Kinerja	3.b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas	1. Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar



Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
	pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.

Sebab

Hal ini disebabkan oleh ketidakteelitian dalam proses penyusunan dan validasi data historis pada dokumen LKjIP.

Akibat

Informasi yang disajikan dalam LKjIP menjadi tidak akurat dan berpotensi menyesatkan dalam pengambilan keputusan atau evaluasi kinerja.

d. Evaluasi Kinerja Internal

Penilaian Komponen Evaluasi Kinerja Internal memperoleh Nilai 20,5 dari Bobot Maksimal sebesar 25. Hal ini diperoleh dari integrasi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen pada penilaian kinerja yaitu:

No.	Sub Komponen	Predikat	Nilai
1.	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan	A	4,5
2.	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	BB	6
3	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	BB	10
Jumlah Nilai			20,5

Dari tabel di atas diketahui bahwa ada beberapa hal yang masih perlu dibenahi dalam pelaksanaan evaluasi kinerja internal. Hasil evaluasi diketahui bahwa **Hasil Evaluasi Kinerja Internal Belum Dimanfaatkan untuk Perbaikan dan Peningkatan Akuntabilitas Kinerja serta Belum Terjadi Perbaikan dan Peningkatan Kinerja dengan Memanfaatkan Hasil Evaluasi Kinerja Internal Sebelumnya.**

Sesuai PermenPAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 dan prinsip Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), hasil evaluasi kinerja internal seharusnya digunakan sebagai dasar untuk menyusun langkah-langkah perbaikan yang terukur, sistematis, dan berkelanjutan, guna meningkatkan kualitas layanan dan akuntabilitas instansi. Salah satu

indikator penting ...



indikator penting dalam menilai dampak evaluasi tersebut adalah perbaikan capaian indikator, seperti Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Namun, berdasarkan evaluasi menunjukkan bahwa capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) belum mencapai target yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja. Dimana pada tahun 2023 capaian IKM berada di bawah target. Sedangkan pada tahun 2024 capaian IKM kembali tidak mencapai target. Selain itu, belum terdapat bukti pemanfaatan hasil evaluasi internal tahun sebelumnya secara spesifik untuk merumuskan perbaikan pelayanan publik yang berdampak pada peningkatan IKM.

Kriteria

Hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Lampiran I

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
4. <i>Evaluasi Kinerja Internal</i>	4.c. <i>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</i>	3. <i>Hasil Evaluasi Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.</i> 5. <i>Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal.</i>

Sebab

Hal ini disebabkan karena belum optimalnya tindak lanjut terhadap hasil evaluasi internal, terutama yang menyangkut analisis akar penyebab rendahnya IKM.

Akibat

Hal ini mengakibatkan adanya indikasi bahwa evaluasi internal belum menjadi alat manajerial yang efektif dalam perbaikan kinerja instansi.

2. Rekomendasi Atas Catatan Kekurangan untuk Perbaikan

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, kami merekomendasikan kepada Camat Gumelar untuk menindaklanjuti beberapa hal sebagai berikut:

a. Camat 

- a. Camat dan jajarannya melakukan langkah-langkah perbaikan untuk setiap kriteria yang masih belum mencapai nilai optimal pada komponen perencanaan kinerja seperti:
 - 1) Memastikan bahwa seluruh dokumen perencanaan kinerja seperti Renja Perubahan dan RKA telah ditetapkan secara resmi oleh pejabat berwenang sesuai dengan peraturan yang berlaku;
 - 2) Meningkatkan komitmen dan perhatian dalam penyusunan Renja dan PK tahunan dalam menentukan target capaian kinerja sehingga target yang ditetapkan didasarkan pada analisis tantangan dan peluang yang dapat mempengaruhi pencapaian target.
- b. Camat Gumelar dan jajarannya perlu melakukan langkah-langkah perbaikan untuk setiap kriteria yang masih belum mencapai nilai optimal pada komponen pengukuran kinerja seperti:
 - 1) Menyusun dan melengkapi bukti pendukung pengukuran kinerja dengan cara memastikan setiap capaian kinerja yang dilaporkan disertai dengan data pendukung yang jelas, valid, dan dapat ditelusuri;
 - 2) Melaksanakan monitoring dan evaluasi (monev) secara berkala.
- c. Camat Gumelar dan jajarannya perlu melakukan langkah-langkah perbaikan untuk setiap kriteria yang masih belum mencapai nilai optimal pada komponen pelaporan kinerja seperti melakukan koreksi atas informasi perbandingan kinerja historis dalam dokumen LKJIP;
- d. Camat Gumelar dan jajarannya perlu melakukan langkah-langkah perbaikan untuk setiap kriteria yang masih belum mencapai nilai optimal pada komponen evaluasi internal, seperti meningkatkan komitmen dan perhatian untuk memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal dalam perbaikan dan peningkatan kinerja.

XI. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil Evaluasi Implementasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas Tahun 2024 dan Tahun 2025 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, namun masih ditemukan permasalahan pada dokumen perencanaan kinerja yang belum seluruhnya memenuhi standar yang baik dan belum dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Pengukuran Kinerja telah dilakukan dan dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, namun masih ditemukan permasalahan pada pengukuran....



- pengukuran kinerja yang belum menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan;
- 3. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja dan memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, namun masih ditemukan permasalahan pada dokumen laporan kinerja yang masih belum memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upayanya;
 - 4. Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan dan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, namun masih ditemukan permasalahan pada Implementasi SAKIP yang masih belum meningkat karena evaluasi Kinerja Internal belum memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sampaikan apresiasi kepada Camat Gumelar Kabupaten Banyumas atas upaya-upayanya dalam mengimplementasikan SAKIP pada Tahun 2024 sehingga dapat meraih predikat “A” atau memuaskan. Selanjutnya, agar Camat Gumelar Kabupaten Banyumas dan seluruh jajarannya lebih memberikan perhatian terkait upaya implementasi SAKIP pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas agar dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja serta peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

Tim Evaluasi dalam melaksanakan tugas atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas tidak ada intervensi dan pembatasan akses atas data maupun informasi yang dibutuhkan pada pelaksanaan evaluasi ini.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas disusun berdasarkan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

No	Jabatan	Paraf
1.	Sekretaris	
2.	Kasubbag AE	
3.	Irban IV	
4.	Pengendali Teknis	
5.	Ketua Tim	

Inspektur Daerah
Kabupaten Banyumas



Djoko Setyono, S.Sos.
Pembina Utama Muda
NIP. 19700222 199001 1 002

Tembusan:

- 1. Camat Gumelar Kabupaten Banyumas;
- 2. Kabag. Organisasi Setda Kabupaten Banyumas;
- 3. Arsip.



**LEMBAR KERJA EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN GUMELAR KABUPATEN BANYUMAS**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		24,6		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,4		
Kriteria:						
1	Terdapat SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja.					1. SOP Penyusunan Dokumen Perencanaan meliputi SOP penyusunan Renstra, Renja, DPA, RKA
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra)					2. Dokumen Renstra
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (Rencana Kerja)					3. Dokumen Renja
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja (Rencana Aksi Program dan Kegiatan)					4. Dokumen Rencana Aksi Program sampai kegiatan
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja (RKA/DPA)					5. Dokumen RKA dan DPA
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	BB	7,2		
Kriteria:						
1	Apakah dalam RKA/DPA telah memuat informasi yang seharusnya tercantum dalam RKA/DPA				- RKA 2025 dan renja perubahan 2025 belum di formalkan	1. Dokumen RKA/DPA
2	Apakah SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku				- penetapan target yang tidak konsisten pada dokumen perencanaan, target capaian untuk sasaran Meningkatnya akuntabilitas pemerintah kecamatan dengan indikator Nilai SAKIP pemerintahan kecamatan pada dokumen renstra 2024-2026 sebesar 81,55, dokumen renja 2025 sebesar 84, pada renja perubahan 2025 & PK 2025 sebesar 81,45.	2. Dokumen SOP Penyusunan dokumen perencanaan kinerja
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.					3. Dokumen Renstra, Renja, Rencana Aksi, DPA dan RKA telah diformalkan (misalnya telah ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah atau telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Perangkat Daerah)
4	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.					4. Bukti Renstra, Renja, Rencana Aksi, DPA dan RKA telah dipublikasikan pada website perangkat daerah
5	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.					5. Dokumen Renstra yang mencantumkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai
6	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.					6. Dokumen Cascading
7	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.					7. Dokumen Perencanaan Kinerja Pegawai (IKI/SKP)
8	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering					8. Bukti IKU telah berkelanjutan
9	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.					
10	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap					
11	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain					
12	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.					
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12		
Kriteria:						
1	Apakah proses perencanaan dan penganggaran sudah dilakukan sesuai SOP				- dok Renja perubahan 2025 dan RKA 2025 belum sepenuhnya dilakukan sesuai SOP karena camat belum melaksanakan aktivitas sepenuhnya sesuai dengan SOP (belum ttd pada beberapa dok perencanaan)	1. RKA/DPA
2	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.					2. Rencana Aksi
3	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.					3. Perjanjian Kinerja
4	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .					4. Bukti pelaksanaan SOP pada proses perencanaan dan penganggaran
5	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.					5. Perubahan Renstra, Renja, DPA, (apabila ada perubahan)
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.					6. Hasil analisis atas perubahan anggaran yang mempertimbangkan anggaran pada pencapaian kinerja yang diperjanjikan (jika ada perubahan)
7	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.					
8	Apakah perbaikan/penyempurnaan (jika ada) pada dokumen anggaran (RKA/DPA) telah memprioritaskan anggaran pada pencapaian kinerja yang					
9	Setiap unit-kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					
10	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		24,6		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	A	5,4		
	1 Terdapat SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				-	1. Dokumen Perjanjian Kinerja
	2 Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.					2. Hasil/bukti pelaksanaan SOP Pengumpulan data kinerja
	3 Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.					
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	BB	7,2		
	1 Apakah SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku				- data pengukuran kinerja TW 1 - 4 tahun 2024 belum tersedia?	1. Bukti keterlibatan pimpinan dalam rapat pengukuran kinerja.
	2 Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				- belum terdapat data yang memadai, angka / hasil capaian kinerja belum dapat menunjukkan sumber data yang memadai	2. Dokumen Perjanjian Kinerja
	3 Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.					3. Hasil desk capaian pengukuran kinerja secara triwulanan
	4 Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.					4. Print Out/ Screen shoot jegos, e-monev, dan e-sakip setiap triwulan
	5 Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.					
	6 Apakah hasil pengukuran kinerja telah didukung data yang dapat diandalkan					
	7 Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.					
	8 Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).					
	9 Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).					
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	BB	12		
	1 Apakah proses pengukuran kinerja telah sesuai dengan SOP (baik pengukuran kinerja menggunakan aplikasi maupun manual)				-	1. Bukti proses pengukuran kinerja
	2 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.					2. Hasil pengukuran kinerja bulanan
	3 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.					3. Rekapitulasi penerimaan TPP
	4 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.					4. Hasil analisis yang menyebabkan perubahan strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran berdasarkan hasil pengukuran kinerja
	5 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.					5. Renstra / Renja perubahan (jika ada)
	6 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.					6. Rencana aksi perubahan
	7 Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.					7. RKA/DPA perubahan
	8 Setiap unit kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					8. Dokumen LKjIP (pada bagian efisiensi anggaran)
	9 Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		12,3		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	A	2,7		
	1 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				-	1. Dokumen LKjIP
	2 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.					2. Laporan capaian kinerja triwulanan
	3 Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.					2. Bukti LKjIP telah dipublikasikan pada website
	4 Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.					
	5 Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.					
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	BB	3,6		
	1 Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				- penyajian informasi perbandingan realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya belum tepat.	1. Dokumen LKjIP
	2 Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.					
	3 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.					
	4 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.					
	5 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.					
	6 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atauambatannya.					
	7 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.					
	8 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).					1. Hasil monev capaian kinerja
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.					2. Perubahan Renja (renja saat ini dan tahun lalu)
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.					3. Perubahan Rencana Aksi
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.					4. Perubahan penggunaan anggaran
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.					
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.					
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.					
4	EVALUASI KINERJA INTERNAL	25,00		20,5		
4.a	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	A	4,5		
1	Terdapat SOP Evaluasi kinerja Internal.					1. SOP Evaluasi Kinerja Internal
2	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan pada perangkat daerah.					2. Hasil monev capaian kinerja
3	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.					
4.b	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	BB	6		
1	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.					1. Hasil evaluasi kinerja internal
2	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.					2. Print out/screen shoot jegos, e-monev, e-sakip
3	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.					3. Bukti pelaksanaan evaluasi kinerja internal pada sekretariat dan bidang secara periodik
4	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan pada sekretariat dan bidang secara periodik					
5	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).					
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	BB	10		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				- target IKM belum tercapai seperti tahun-tahun sebelumnya	1. Hasil monev capaian kinerja
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.					2. Hasil Evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya
3	Hasil Evaluasi Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.					3. LKJIP tahun sebelumnya dan tahun berjalan
4	Hasil dari Evaluasi Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.					
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal.					
Nilai Total Komponen				82		

Mengetahui
Inspektur Pembantu IV

Puspa Wijayanti, S.T., M.T.
NIP. 19691101 199903 2 005

Purwokerto, Juli 2025
Tim Evaluator

- Didit Aji Pambudi, S.E., CFA.
NIP. 19700330 199803 1 007
- Rapilia Nur Hidayati, S.E.
NIP. 19811127 201101 2 002
- Agristyan Dwi Yoga, S.E.
NIP. 19940922 202203 1 009
- Meira Sofiana, S.Kom.
NIP. 19910528 202203 2 006