



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, 27 Agustus 2025

Yth. Bupati Banyumas
di
Purwokerto

SURAT PENGANTAR
NOMOR : 700.1.2.1/207/2025

No.	Naskah Dinas/Barang yang dikirimkan	Banyaknya	Keterangan
1	Laporan Hasil Evaluasi AKIP pada DPPKBP3A, BKPSDM, Kecamatan Purwokerto Timur, Kecamatan Sumbang dan Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas	1 bendel	Dikirim dengan hormat untuk menjadikan pemeriksaan dan guna seperlunya

Diterima tanggal

Penerima
Nama Jabatan,

.....
.....
NIP.

Nomor Telepon

Tembusan :

1. Kepala DPPKBP3A Kabupaten Banyumas;
2. Kepala BKPSDM Kabupaten Banyumas;
3. Kabag Organisasi Setda Kabupaten Banyumas;
4. Camat Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas;
5. Camat Sumbang Kabupaten Banyumas;
6. Camat Kembaran Kabupaten Banyumas;
7. Arsip.

Pengirim

Inspektur Daerah

Kabupaten Banyumas,



Ditandatangani secara elektronik oleh :

Djoko Setyono, S.Sos.,
CGCAE.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197002221990011002



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, 22 Agustus 2025

Nomor : R.PKPT/150/700/VIII/2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP
pada Kecamatan Sumbang Tahun 2025

Kepada:

Yth. Bupati Banyumas
di-
Purwokerto

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

I. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

7. Peraturan...

7. 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;
8. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 40 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
9. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 85 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Banyumas;
10. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 700.1.1.2/063/PKPT/PI/VI/2025 tanggal 3 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, 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 Sumbang Tahun 2025 bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi mengenai 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...

IV. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sumbang Tahun 2025 memiliki ruang lingkup:

- 1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Pada komponen ini, evaluasi dilakukan atas dokumen perencanaan kinerja Tahun 2025 untuk mengetahui apakah telah ada perbaikan perencanaan berdasarkan kinerja sebelumnya.
- 2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja. Pada komponen ini, evaluasi dilakukan atas pengukuran kinerja Tahun 2024;
- 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. Pada komponen ini, evaluasi dilakukan atas pelaporan kinerja Tahun 2024;
- 4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja. Pada komponen ini, evaluasi dilakukan atas kegiatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun 2024.

V. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sumbang adalah:

- 1. 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 Sumbang Tahun 2025 dilaksanakan oleh Tim Evaluator dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

No	Nama	NIP	Kedudukan dalam Tim
1	Djoko Setyono, S. Sos., CGCAE	197002221990011002	Penanggung Jawab
2	Diah Aryanti, S. Sos., M. AP	197702091996032001	Wakil PJ
3	Sukiro, SH	196601011989021003	Pengendali Teknis
4	Sri Wahyuni	198510272010012021	Ketua Tim
5	Ketti Murtini, S. Psi	197406302005012011	Anggota Tim
6	Anggraeni Anisa W.R., SE	199502282022032018	Anggota Tim
7	Dwi Ratna Wulandari, SE	198804192022032008	Anggota Tim

VII. Gambaran...

VII. Gambaran Umum Unit Kerja

Kecamatan merupakan koordinator penyelenggaraan pemerintahan pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa dan/atau kelurahan. Organisasi dan tata kerja Kecamatan Sumbang sebagaimana kecamatan lainnya di wilayah Kabupaten Banyumas diatur dalam Peraturan Bupati Banyumas Nomor 68 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Banyumas.

Merujuk pada peraturan tersebut, Kecamatan mengemban tugas untuk membantu Bupati dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan/atau kelurahan serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kecamatan Sumbang 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;
3. Koordinator kegiatan pemberdayaan masyarakat;
4. Koordinator upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
5. Koordinator penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati;
6. Koordinator pemeliharaan dan sarana pelayanan umum;
7. Koordinator penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan;
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;
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.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, Kecamatan Sumbang mempunyai susunan organisasi sebagai berikut:

1. Camat;
2. Sekretariat, terdiri dari:

a. Subbagian...

- a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan;
- b. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
3. Seksi Pemerintahan Desa;
4. Seksi Pelayanan;
5. Seksi Pemberdayaan Masyarakat;
6. Seksi Ekonomi Pembangunan;
7. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum;
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

VIII. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Dengan berakhirnya masa jabatan Bupati Banyumas periode 2018-2023, maka berakhir pula masa berlaku Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023. Memasuki masa transisi, Pemerintah Kabupaten Banyumas dipimpin oleh Pejabat (Pj) Bupati Banyumas. Sehubungan dengan hal tersebut, telah ditetapkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Banyumas Tahun 2024-2026 melalui Peraturan Bupati Banyumas Nomor 17 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2024-2026.

Dokumen RPD tersebut berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005-2025, di mana visi Pemerintah Kabupaten Banyumas adalah "Banyumas 2025 sejahtera, mandiri, maju dan berdaya saing, serta Lestari." Kemudian untuk mewujudkan visi tersebut, Pemerintah Kabupaten Banyumas memiliki 4 (empat) tujuan yaitu:

1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif dan berdaya saing;
2. meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan daya saing daerah;
3. Menangani kemiskinan dan pengangguran serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia; dan
4. Memperkuat ketahanan pangan.

Tujuan tersebut kemudian dijabarkan menjadi beberapa sasaran yang masing-masing memiliki indikator kinerja. Dalam dokumen RPD tersebut, Kecamatan Sumbang, sebagaimana seluruh kecamatan di Kabupaten Banyumas mendukung:

Tujuan Pemda : Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang bersih, efektif dan berdaya saing

- Indikator Kinerja : Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran...

- Sasaran Pemda : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Kolaboratif
- Indikator Kinerja : Nilai komponen hasil Indeks Reformasi Birokrasi
- Catatan: Dengan ditetapkan nya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi yang sekaligus mencabut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan reformasi Birokrasi, mekanisme evaluasi reformasi birokrasi beserta pelaporannya telah berubah. Dalam laporan hasil evaluasi tidak lagi mencantumkan nilai komponen hasil.

Kecamatan Sumbang telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2024-2026, serta dokumen perencanaan tahunan sebagaimana mestinya. Dalam dokumen perencanaan tersebut, tujuan dan sasaran strategis Kecamatan Sumbang Tahun 2025 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 Pemerintah Kecamatan

Pada Tahun 2025 Kecamatan Sumbang memiliki 1 (satu) program penunjang dan 5 (lima) program teknis yang terkait dengan tugas dan fungsi. Program teknis Kecamatan Sumbang adalah sebagai berikut:

Uraian	Indikator
Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Persentase pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan
Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	Persentase penanganan gangguan trantibumlinmas
Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase pelaksanaan urusan yang ditugaskan
Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Persentase APBDes tepat waktu

Berdasarkan...

Berdasarkan Laporan Keuangan Tahun 2024, untuk pelaksanaan program dan kegiatannya Kecamatan Sumbang merealisasikan anggaran belanja senilai Rp 2.711.762.103,00 (dua milyar tujuh ratus sebelas juta tujuh ratus enam puluh dua ribu seratus tiga rupiah) atau 93,95% dari anggaran total yaitu sebesar Rp2.860.907.097,00 (dua milyar delapan ratus enam puluh juta sembilan ratus tujuh ribu sembilan puluh tujuh rupiah). Sementara itu, berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024, capaian kinerja tujuan dan sasaran yang tercantum dalam dokumen perencanaan Kecamatan Sumbang pada Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Uraian Tujuan/Sasaran	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Persentase Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan kecamatan yang berkualitas	Persentase capaian kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan	persen	100,00	98,73	98,73
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Kecamatan	Persentase capaian kinerja pelayanan pemerintah kecamatan	persen	100,00	101,7	101,7
Meningkatkan akuntabilitas pemerintah kecamatan	Nilai SAKIP Pemerintah Kecamatan	indeks	85,95	82,30	95,75
Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	indeks	91,00	98,75	108,52
Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Persentase pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan	persen	100,00	100,00	100,00
Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	Persentase penanganan gangguan trantibumlinmas	persen	100,00	100,00	100,00
Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase pelaksanaan urusan yang ditugaskan	persen	100,00	100,00	100,00
Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Persentase APBDes tepat waktu	persen	100,00	100,00	100,00
Optimalnya kinerja pelayana penunjang pemerintahan kecamatan	Persentase pemenuhan layanan penunjang urusan perangkat daerah	persen	100,00	109,74	109,74

IX. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Pada Tahun 2024 telah dilakukan evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sumbang dengan nilai hasil evaluasi sebesar 82,30 atau dengan predikat A. Dalam LHE dijelaskan bahwa terdapat beberapa kelemahan pada implementasi SAKIP Tahun 2024 sehingga Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Banyumas memberikan saran untuk perbaikan implementasi SAKIP pada Kecamatan

Sumbang...

Sumbang. Saran yang diberikan tersebut telah ditindaklanjuti meskipun masih terdapat beberapa kekurangan, sebagai berikut:

No	Saran	Uraian Tindak Lanjut
1	Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen perencanaan kinerja dengan: a. Memastikan dokumen Renstra mencantumkan informasi terkait dengan visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah yang didukung oleh OPD; b. Memperbaiki Standar Operasional Prosedur (SOP) penyusunan dokumen perencanaan kinerja agar proses penyusunan dokumen kinerja dilaksanakan melalui rapat internal dalam memutuskan dan menetapkan isian dokumen perencanaan kinerja	a. Dokumen Renstra telah mencantumkan visi, misi, tujuan dan sasaran OPD b. SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja telah diperbaiki dengan menambahkan tahap rapat internal dalam memutuskan dan menetapkan isi dokumen perencanaan kinerja
2	Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen pengukuran kinerja dengan memastikan bahwa seluruh indikator kinerja telah memiliki definisi operasional yang jelas untuk menjamin akurasi pengukuran kinerja	a. Sudah ada dokumentasi pengukuran kinerja; b. Telah ada upaya untuk memastikan keandalan data dengan menyusun matriks indikator kinerja, namun belum semua indikator kinerja dijelaskan dengan baik.
3	Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen pelaporan kinerja dengan menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya	a. LKjIP telah dipublikasikan tepat waktu; b. Sudah ada perbaikan untuk LKjIP Tahun 2024 meskipun belum secara keseluruhan
4	Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen evaluasi kinerja internal dengan: a. Melakukan analisis terhadap capaian dan hambatan/permasalahan yang timbul dalam evaluasi secara berkala (triwulanan) dan laporan pelaksanaan kegiatan; b. Memastikan rencana aksi atas hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pada perencanaan dan pengukuran kinerja periode berikutnya.	a. Belum dilakukan analisis dalam evaluasi secara berkala b. Belum ada tindak lanjut untuk perbaikan periode berikutnya

X. Gambaran Hasil Evaluasi
A. Kondisi Implementasi SAKIP

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa implementasi SAKIP Tahun 2025 pada Kecamatan Sumbang mendapatkan nilai 80,85 atau dengan predikat memuaskan. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa telah terdapat gambaran bahwa perangkat daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan...



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 Sumbang adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024	Nilai 2025
a.	Perencanaan Kinerja	30	25,10	25,20
b.	Pengukuran Kinerja	30	24,00	24,30
c.	Pelaporan Kinerja	15	12,60	12,60
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,50	18,75
Nilai Hasil Evaluasi		100	82,30	80,85
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A	A

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai SAKIP Kecamatan Sumbang Tahun 2025 mengalami penurunan sebesar 1,45 dari nilai Tahun 2024. Penurunan pada komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya dikarenakan belum dilakukan analisis permasalahan dan evaluasi secara berkala sehingga dapat disusun rencana aksi sebagai bahan tindak lanjut periode berikutnya.

Secara rinci, kondisi masing-masing komponen implementasi SAKIP Kecamatan Sumbang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Kecamatan Sumbang telah menyusun dokumen perencanaan baik jangka menengah maupun jangka pendek dan telah memenuhi kriteria memuaskan pada sub komponen keberadaan. Namun demikian, masih terdapat kelemahan yang menjadi catatan yaitu:

a. Indikator kinerja belum seluruhnya SMART

Hasil evaluasi terhadap tujuan, sasaran dan indikator kinerja Tahun 2025 menunjukkan bahwa masih terdapat indikator kinerja yang tidak memenuhi kriteria *Spesific, Measurable, Achievable, Relevant and Time-Bound (SMART)*, yaitu:

- 1) Terdapat indikator kinerja sub kegiatan Tahun 2025 yang targetnya tidak mendukung pencapaian indikator kinerja kegiatan

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Evaluasi
(1)	(2)	(3)	(4)
Fasilitasi Administrasi Tata Pemerintahan Desa	Jumlah Dokumen yang Difasilitasi dalam rangka Administrasi Tata Pemerintahan Desa	29	Dari target 29 dokumen yang terealisasi hanya 1 dokumen, selain itu jumlah desa di Kecamatan Sumbang gada 19 desa, dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator kinerja, target,

Kegiatan/Sub...



Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Evaluasi
(1)	(2)	(3)	(4)
			realisasi dan jumlah desa tidak sesuai. Selain itu belum dijelaskan 29 dokumen tersebut terdiri dari apa saja, hal ini penting karena sub kegiatan ini mendukung indikator kegiatan berupa "Persentase desa yang mendapatkan pendampingan" dengan target 100%
Koordinasi/Sinergi Perencanaan dan Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan dengan Perangkat Daerah dan Instansi Vertikal Terkait	Jumlah Laporan Koordinasi/Sinergi Perencanaan dan Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan dengan Perangkat Daerah dan Instansi Vertikal Terkait	92	Dari target 92 laporan terealisasi 4 laporan dan penjelasan indikator kinerja nya belum sesuai. Selain itu juga belum ada penjelasan bahwa 92 laporan yang dimaksud terdiri dari laporan kegiatan apa saja, hal ini penting karena sub kegiatan ini mendukung indikator kegiatan berupa "Persentase Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintah Tingkat Kecamatan" dengan target 100%

- 2) Terdapat indikator kinerja sub kegiatan Tahun 2025 yang kurang jelas dalam penjelasan definisi operasionalnya
- Kecamatan Sumbang telah mencantumkan formulasi setiap indikator kinerja dalam dokumen perencanaannya. Namun demikian, masih terdapat indikator kinerja sub kegiatan dengan definisi yang kurang jelas, yaitu:

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Evaluasi
1	Koordinasi/Sinergi dengan Perangkat Daerah dan/atau Instansi Vertikal yang terkait	Jumlah Dokumen Koordinasi Sinergi dengan Perangkat Daerah dan atau Instansi Vertikal	Belum ada penjelasan lebih terinci yang menerangkan kegiatan apa yang masuk dalam kategori "koordinasi dan sinergi" dan siapa saja yang dimaksud dengan Perangkat Daerah dan/atau Instansi Vertikal.
2	Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang Terkait dengan Kewenangan Lain yang Dilimpahkan	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kewenangan Lain yang Dilimpahkan	Belum ada penjelasan lebih terinci yang menerangkan tentang kegiatan apa saja yang dimaksud dari "kewenangan lain yang dilimpahkan"

2. Pengukuran...

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran dan pelaporan kinerja Tahun 2024 merupakan ruang lingkup dalam pelaksanaan evaluasi AKIP Tahun 2025. Kecamatan Sumbang telah melaksanakan pengukuran kinerja bulanan melalui aplikasi Jegos, triwulanan melalui aplikasi e-Monev, serta pengukuran kinerja tahunan yang dilaporkan dalam dokumen LKjIP. Namun demikian, berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa masih terdapat catatan yang perlu mendapat perhatian dan ditindaklanjuti, yaitu bahwa **hasil pengukuran kinerja belum didukung data yang relevan dan dapat diandalkan.**

Hasil evaluasi terhadap dokumen pengukuran kinerja menunjukkan bahwa Kecamatan Sumbang telah melakukan pengukuran kinerja secara triwulanan. Namun demikian, hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa data yang diinput ke dalam e-monev Tahun 2024 belum andal dan relevan. Hal ini juga dipengaruhi oleh belum jelasnya definisi operasional indikator kinerja sebagaimana disebutkan pada catatan hasil evaluasi pada komponen Perencanaan. Beberapa indikator yang data capaiannya belum andal dan/atau relevan di antaranya yaitu:

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Evaluasi
1	Fasilitasi Administrasi Tata Pemerintahan Desa	Jumlah Dokumen yang Difasilitasi dalam rangka Administrasi Tata Pemerintahan Desa	Capaian dalam e-monev TW IV 2024 adalah 100%, namun belum menunjukkan adanya fasilitasi atas seluruh jenis dokumen perencanaan dan pertanggungjawaban desa.
2	Rekomendasi Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa	Jumlah Dokumen Rekomendasi Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa	Capaian dalam e-monev TW IV 2024 adalah 100%, namun bukti yang diupload bukan merupakan rekomendasi pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa, melainkan rapat pembahasan perubahan aturan P3D.
	sinergitas dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Tentara Nasional Indonesia dan Instansi Vertikal di Wilayah Kecamatan	Jumlah Laporan Hasil Sinergitas dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Tentara Nasional Indonesia dan Instansi Vertikal di Wilayah Kecamatan	Capaian dalam e-monev TW IV 2024 adalah 100%, namun tidak ada bukti dukung yang disajikan.

3. Pelaporan Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan...

diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Tujuan pelaporan kinerja adalah untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, serta sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya. Sehubungan dengan hal tersebut, Kecamatan Sumbang telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap laporan kinerja tersebut, diketahui bahwa masih terdapat catatan yang perlu mendapat perhatian dan tindak lanjut, yaitu: **Laporan kinerja tidak akurat dan tidak mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.**

Berdasarkan cascading kinerja dan capaian indikator kinerja pada LKjIP Tahun 2024, diketahui bahwa sasaran strategis berupa “Meningkatkan akuntabilitas pemerintah kecamatan” tidak tercapai secara optimal meskipun satu-satunya program yang mendukung sasaran tersebut tercapai lebih dari 100%, sebagai berikut:

Uraian Sasaran/ Program	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Persentase Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Sasaran Strategis: Meningkatkan akuntabilitas pemerintah kecamatan	Nilai SAKIP Pemerintah Kecamatan	indeks	85,95	82,30	95,75
Program Pendukung: Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pemenuhan layanan penunjang urusan perangkat daerah	%	100,00	109,74	109,74

Masalah ini seharusnya menjadi perhatian karena salah satu dari substansi indikator kinerja yang SMART adalah relevansi hubungan vertikal sebab-akibat antar indikator kinerja di setiap level. Mengingat pentingnya hal ini, harus ada analisis dalam dokumen LKjIP untuk mengetahui apakah benar pencapaian dari program penunjang memang dapat mendorong pencapaian nilai SAKIP. Hasil analisis seperti ini akan menjadi bahan perbaikan yang penting dalam perencanaan periode berikutnya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilakukan untuk mengetahui apakah implementasi SAKIP pada perangkat daerah telah memberikan kesan nyata atau dampak pada efektivitas dan efisiensi kinerja. Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan

Jangka...

Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Kepala Perangkat Daerah melaksanakan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil Renstra dan Renja Perangkat Daerah. Dengan demikian, evaluasi atas implementasi SAKIP sekaligus dapat menjadi alat analisis untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan serta kendala dalam pencapaian tujuan/sasaran perangkat daerah yang ditetapkan dalam Renstra dan Renja OPD.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Inspektorat Daerah, Kecamatan Sumbang telah melakukan evaluasi kinerja secara berkala melalui rapat secara berkala (triwulan). Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja internal pada Kecamatan Sumbang, yaitu bahwa **evaluasi kinerja belum sepenuhnya berkualitas dan memberi dampak signifikan terhadap peningkatan implementasi SAKIP**. Monitoring dan evaluasi kinerja internal yang dilaksanakan secara berkala oleh Kecamatan Sumbang hanya membahas ketercapaian indikator kinerja dan anggaran.

Hasil evaluasi yang dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat menunjukkan bahwa kegiatan evaluasi internal yang dilakukan pada Kecamatan Sumbang belum dilakukan secara mendalam dan belum sepenuhnya menggambarkan seluruh kondisi atau masalah yang dihadapi. Sebagaimana diuraikan pada catatan atas komponen perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja, masih terdapat masalah-masalah dalam implementasi SAKIP yang luput dari perhatian.

Lebih lanjut, solusi-solusi yang dicantumkan dalam notulen evaluasi tersebut belum seluruhnya dijalankan oleh pihak kecamatan. Hal ini dapat disebabkan karena solusi tersebut belum dituangkan dalam rencana aksi yang terukur dengan target waktu dan *output* yang jelas untuk perbaikan kinerja ke depan.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Dari kondisi hasil evaluasi implementasi SAKIP tersebut di atas, maka direkomendasikan kepada Camat Sumbang agar:

1. Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen perencanaan kinerja dengan memastikan indikator beserta target kinerja di setiap level memenuhi kriteria SMART, yaitu:
 - a. Membuat target kinerja yang relevan dan dapat tercapai serta mendukung target kinerja di atasnya;
 - b. Menyusun definisi operasional setiap indikator kinerja secara jelas dan konsisten.
2. Melakukan...

2. Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen pengukuran kinerja dengan:
 - a. Mendokumentasikan kegiatan pengumpulan dan/atau pengukuran kinerja, dapat dilakukan melalui pemanfaatan teknologi informasi untuk mengumpulkan bukti dukung capaian kinerja;
 - b. Memastikan keandalan dan relevansi data sebagai sumber capaian kinerja.
3. Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen pelaporan kinerja dengan memastikan bahwa LKjIP telah mengungkapkan informasi secara lengkap dan komprehensif, khususnya terkait dengan analisis substantif atas capaian kinerja.
4. Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen evaluasi kinerja internal dengan:
 - a. Melakukan analisis terhadap permasalahan nyata yang dihadapi dalam implementasi SAKIP;
 - b. Merumuskan solusi perbaikan yang terukur, serta efektif dalam mengatasi permasalahan tersebut.

XI. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil Evaluasi implementasi SAKIP Kecamatan Sumbang Tahun 2025 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dokumen perencanaan Tahun 2025 telah disusun dan diformalkan dengan baik, namun masih terdapat kelemahan secara kualitas dan kemanfaatan;
2. Pengukuran kinerja Tahun 2024 telah dilakukan secara berkala, namun masih terdapat kelemahan terkait akurasi dan keandalan data;
3. Dokumen pelaporan kinerja Tahun 2024 telah disusun dan diformalkan namun informasi yang dilaporkan belum lengkap dan komprehensif menggambarkan kondisi yang sebenarnya;
4. Evaluasi kinerja internal Tahun 2024 telah dilaksanakan secara berkala, namun belum dilakukan dengan pendalaman yang memadai dan hasilnya belum dioptimalkan sebagai bahan perbaikan. Selain itu, rekomendasi atas LHE SAKIP Tahun 2024 belum seluruhnya ditindaklanjuti.

XII. Apresiasi

Sehubungan dengan hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Sumbang, Tim Evaluasi sampaikan apresiasi kepada Camat Sumbang dan jajarannya atas upaya-upayanya dalam mengimplementasikan SAKIP pada Tahun 2025 sehingga mendapatkan predikat "A" atau memuaskan. Selanjutnya, agar Camat Sumbang beserta seluruh jajarannya lebih memberikan perhatian terkait upaya implementasi SAKIP agar dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja serta peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

Demikian...

Demikian Laporan Hasil Evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sumbang Tahun 2025 disusun tanpa adanya pembatasan akses dan intervensi serta berdasarkan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Inspektur Daerah
Kabupaten Banyumas,

Djoko Setyono, S. Sos., CGCAE.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19700222 199001 1 002

Tembusan:

1. Kabag Organisasi Setda Kab. Banyumas;
2. Camat Sumbang;
3. Arsip.

LEMBAR KERJA EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
LKE SAKIP 2025 KECAMATAN SUMBANG

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence	Link Evidence (Google Drive)
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		25.2			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	AA	6			https://drive.google.com/drive/folders/1FeNdnYnsIMBineV2hR9POZrRer93NZ8S?usp=sharing
Kriteria:						1. SOP Penyusunan Dokumen Perencanaan meliputi SOP penyusunan Renstra, Renja, DPA, RKA 2. Dokumen Renstra 3. Dokumen Renja 4. Dokumen Rencana Aksi Program sampai kegiatan 5. Dokumen RKA dan DPA	
1	Terdapat SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja.						
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra)						
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (Rencana Kerja)						
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja (Rencana Aksi Program dan Kegiatan)						
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja (RKA/DPA)						
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	BB	7.2			https://drive.google.com/drive/folders/1nm7d5qArL7OSuJSG-9AqJMMZSDMFCHH?usp=sharing
Kriteria:						1. Dokumen RKA/DPA 2. Dokumen SOP Penyusunan dokumen perencanaan kinerja 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. Bukti Renstra, Renja, Rencana Aksi, DPA dan RKA telah dipublikasikan pada website perangkat daerah 5. Dokumen Renstra yang mencantumkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai 6. Dokumen Cascading 7. Dokumen Perencanaan Kinerja Pegawai (IKI/SKP) 8. Bukti IKU telah berkelanjutan	
1	Apakah dalam RKA/DPA telah memuat informasi yang seharusnya tercantum dalam RKA/DPA						
2	Apakah SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku						
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.						
4	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.						
5	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.						
6	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan						
7	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.						
8	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan						
9	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan						
10	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).						
11	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).						
12	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.						
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	BB	12			https://drive.google.com/drive/folders/1ue7hiWJeY2MAbD_vWZUEckT_b0GpxERR?usp=sharing
Kriteria:						1. RKA/DPA 2. Rencana Aksi 3. Perjanjian Kinerja 4. Bukti pelaksanaan SOP pada proses perencanaan dan penganggaran 5. Perubahan Renstra, Renja, DPA, (apabila ada perubahan) 6. Hasil analisis atas perubahan anggaran yang mempertimbangkan anggaran pada pencapaian kinerja yang diperjanjikan (jika ada perubahan) 7. Hasil wawancara dengan Sekretaris/ Kepala Bidang/ Irban/Sekcam	
1	Apakah proses perencanaan dan penganggaran sudah dilakukan sesuai SOP						
2	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.						
3	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.						
4	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.						
5	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.						
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.						

7	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.					8. Hasil wawancara dengan pegawai	
8	Apakah perbaikan/penyempurnaan (jika ada) pada dokumen anggaran (RKA/DPA) telah memprioritaskan anggaran pada pencapaian kinerja yang diperjanjikan						
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.						
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		24.3			
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	B	4.2			https://drive.google.com/drive/folders/1bxa0upAtI5Sdzlr8doBeiafAohDDZxH6?usp=sharing
1	Terdapat SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.					1. SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.					2. Dokumen Perjanjian Kinerja	
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.					3. Hasil/bukti pelaksanaan SOP 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	A	8.1			https://drive.google.com/drive/folders/1t77rrlmmFRqWjQGYliibVw5d6vA-POhA?usp=sharing
1	Apakah SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					1. Bukti keterlibatan pimpinan dalam rapat pengukuran kinerja.	
2	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian					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			https://drive.google.com/drive/folders/1mpFuh1oeZM4apDpzuzczx6fja3yGgb3_?usp=sharing
1	Apakah proses pengukuran kinerja telah sesuai dengan SOP (baik pengukuran kinerja menggunakan aplikasi maupun manual)					1. Bukti proses pengukuran kinerja telah sesuai SOP	
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.					9. Hasil wawancara dengan sekretaris/kepala bidang/irban/sekcam	
						10. Hasil wawancara dengan pegawai	
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		12.6			

3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	AA	3			https://drive.google.com/drive/folders/1YdWjCA2ohenHC6WiMa5i4EdjsRPwb895?usp=sharing
	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.					3. 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			https://drive.google.com/drive/folders/1xa8nuKf-w1VW2hh9bHjPj2bYYcxfMei7?usp=sharing
	1 Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.					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/atau hambatannya.						
	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).						
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	BB	6			https://drive.google.com/drive/folders/1LF8ldAHUha6tg-id4yswvix2zsWpaBYQs?usp=sharing
	1 Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				belum ada bukti	1. Hasil monev capaian kinerja dan RATL	
	2 Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.					2. Hasil wawancara	
	3 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.					3. Perubahan Renja (renja saat ini dan tahun lalu)	
	4 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.					4. Perubahan Rencana Aksi	
	5 Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.					5. Perubahan penggunaan anggaran	
	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.				belum ada bukti		
4	EVALUASI KINERJA INTERNAL	25.00		18.75			
4.a	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	BB	4			https://drive.google.com/drive/folders/1-ryvpxISzDQsx18WugsHdzdAvKmMCErz?usp=sharing
	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			https://drive.google.com/drive/folders/1KaXtd5fzAOfz2N1AiPf9Hhf_EX6Kfcb4?usp=sharing
1	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.						
2	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.						
3	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.						
4	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan pada sekretariat dan bidang secara periodik						
5	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				belum memanfaatkan teknologi informasi	1. Hasil evaluasi kinerja internal 2. Print out/screen shoot jegos, e-monev, e-sakip 3. Bukti pelaksanaan evaluasi kinerja internal pada sekretariat dan bidang secara periodik	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	B	8.75			https://drive.google.com/drive/folders/1iuslguAWchNlKzdTPH_tJchDhCNfM7F?usp=sharing
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.						
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.						
3	Hasil Evaluasi Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas						
4	Hasil dari Evaluasi Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi						
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal.					1. Hasil monev capaian kinerja dan RATL 2. Hasil Evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya 3. LKJP tahun sebelumnya dan tahun berjalan	
80.85							

Wakil Penanggung Jawab Tim
Inspektur Pembantu I

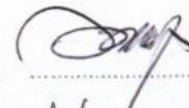


Diah Aryanti, S.Sos., M.A.P

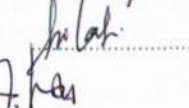
NIP. 197702091996032001

Tim Evaluator:

1. Sukiro, S.H.
NIP. 196601011989021003



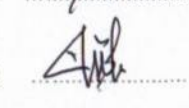
2. Sri Wahyuni
NIP. 198510272010012021



3. Ketti Murtini, S.Psi
NIP. 197406302005012011



4. Anggraeni Anisa W.R., SE
NIP. 199502282022032018



5. Dwi Ratna Wulandari, S.E.
NIP. 198804192022032008

