



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Prof. Dr. Soeharso No. 45B Purwokerto 53114
Telp./Fax (0281) 630700 Faks (0281) 643789 Email: inspektorat@banyumaskab.go.id

Nomor : 700/97.PKPT/234/IRBAN.4/ST.070/2022
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas implementasi SAKIP pada Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas Tahun 2022

Purwokerto, 29 Juli 2022
Kepada :
Yth. Bupati Banyumas
di -
Purwokerto

Bersama ini dengan hormat disampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas 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 Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2018 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 Bupati Banyumas Nomor 85 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Banyumas;

6. Keputusan Bupati Banyumas Nomor 700/806/Tahun 2021 tanggal 15 Desember 2021 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Inspektorat Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2022;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 094/070/PKPT/PDPT/VI/2022 tanggal 31 Mei 2022

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, 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 Sokaraja Tahun 2022 secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Kecamatan Sokaraja, 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 Evaluasi

Evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sokaraja Tahun 2022 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.

V. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sokaraja 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 Sokaraja Tahun 2022 dilaksanakan oleh Tim Evaluator dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

| No | Nama | NIP | Kedudukan dalam Tim |
|----|-----------------------------|--------------------|---------------------|
| 1 | Drs. Nugroho Purwoadi, MM | 196307291988101001 | Penanggung Jawab |
| 2 | Adi Arianto, S.E. | 196801031989091002 | Wakil PJ |
| 3 | Didit Aji Pambudi, S.E. | 197003301998031007 | Pengendali Teknis |
| 4 | Sasmiyati, S.E. | 197112091992032003 | Ketua Tim |
| 5 | M. Khoerul Anam, S.Kom. | 197803212006041001 | Anggota Tim |
| 6 | M. Yasir Kurniawan N., S.E. | 198706242019021003 | Anggota Tim |

VII. Gambaran Umum Unit Kerja

Kecamatan Sokaraja merupakan koordinator penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa dan/atau kelurahan, diatur dalam Peraturan Bupati Banyumas Nomor 68 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Banyumas.

Dalam peraturan tersebut, Kecamatan Sokaraja mempunyai tugas membantu Bupati dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat dan melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati.

Dalam menjalankan tugas tersebut, Kecamatan Sokaraja menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang pemerintahan, pelayanan dan perijinan pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban serta kelurahan;
2. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pemerintahan, pelayanan dan perijinan, pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban serta kelurahan;
3. Pelaksanaan kebijakan di bidang pemerintahan, pelayanan dan perijinan, pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban serta kelurahan;
4. Pelaksanaan pembinaan kebijakan di bidang pemerintahan, pelayanan dan perijinan, pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban serta kelurahan;
5. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemerintahan, pelayanan dan perijinan, pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban serta kelurahan;

6. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan sarana dan prasarana fasilitas umum;
7. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan Kecamatan;
8. Pelaksanaan fungsi kedinasan yang di berikan oleh pimpinan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Kecamatan Sokaraja adalah sebagai berikut:

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

VIII. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Kecamatan Sokaraja

Pemerintah Kabupaten Banyumas telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banyumas melalui 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. Untuk menjabarkan RPJMD tersebut, telah ditetapkan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 39 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Banyumas Nomor 22 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023.

Perubahan Rencana Strategis Kecamatan Sokaraja Tahun 2018-2023 telah ditetapkan melalui peraturan bupati tersebut dan lebih lanjut telah dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK) dan rencana aksi. Dokumen perencanaan Kecamatan Sokaraja telah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan serta indikator dan target capaiannya.

Dalam dokumen perencanaan tersebut, tujuan dan sasaran strategis Kecamatan Sokaraja adalah sebagai berikut:

| No | Tujuan | | Sasaran | |
|----|---|--|--|--|
| | Uraian | Indikator Kinerja | Uraian | Indikator Kinerja |
| 1 | Mewujudkan kinerja pelayanan Kecamatan yang prima | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Kecamatan | Meningkatkan peran kecamatan dalam pelayanan dan pemberdayaan masyarakat | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pelayanan kecamatan |

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran di atas, Kecamatan Sokaraja memiliki 5 program dan 12 kegiatan sebagai berikut:

| Program | | Kegiatan | |
|---|--|---|---|
| Uraian | Indikator | Uraian | Indikator |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik | Persentase pemohon Pelayanan di Kecamatan yang terlayani dengan baik | Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang dilimpahkan kepada Camat | Jumlah Jenis Pelayanan di Kecamatan |
| | | Koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Kecamatan | Jumlah Kegiatan Koordinasi penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan di Kecamatan |
| Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan | Persentase Desa yang aktif dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat | Koordinasi Kegiatan Pemberdaan Desa | Jumlah Desa yang aktif dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat |
| Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum | Persentase pelaksanaan koordinasi ketentraman dan ketertiban umum | Koordinasi Penerapan dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah | Jumlah kegiatan Koordinasi Penerapan dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | Koordinasi Upaya penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum | Jumlah Kegiatan Koordinasi Upaya penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum |
| Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa | Persentase desa yang mendapatkan pembinaan dan pengawasan pengelolaan APBDES | Fasilitasi, Rekomendasi dan Koordinasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintah Desa | Jumlah Desa yang mendapatkan pembinaan dan pengawasan pengolahan APBDES |
| Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Cakupan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Jumlah jasa pelayanan umum kantor yang tersedia |
| | | Adminitrasi Umum Perangkat Daerah | Jumlah Adminitrasi Umum yang dikelola |
| | Persentase Barang Milik Perangkat Daerah yang memadai | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Jumlah Barang Milik Daerah yang tersedia |
| | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Jumlah Pemeliharaan Barang/gedung milik Daerah yang dilaksanakan |
| | Persentase Kelancaran Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Adminitrasi Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah administrasi keuangan yang dikelola |
| | Presentase Kesesuaian Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Perencanaan, Penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah | Jumlah dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja yang disusun |

Program dan kegiatan Kecamatan Sokaraja tersebut 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 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran

Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Pada Tahun 2021, Kecamatan Sokaraja mendapatkan anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatannya sebesar Rp. 3.149.738.585 dengan realisasi senilai Rp. 2.890.620.612 atau sebesar 93,31% dari total anggaran. Adapun untuk capaian kinerja tujuan dan sasaran pada Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Capaian Kinerja Tujuan

| Uraian Tujuan (1) | Indikator (2) | Target (3) | Realisasi (4) | % Capaian (5) |
|---|---|---------------|------------------|------------------|
| Mewujudkan Kinerja Pelayanan Kecamatan yang Prima | Indeks Kepuasan Masyarakat (KM) Pelayanan Kecamatan | 84 | 87 | 103,57 |

Capaian Kinerja Sasaran

| Uraian Sasaran (1) | Indikator (2) | Target (3) | Realisasi (4) | % Capaian (5) |
|--|---|---------------|------------------|------------------|
| Meningkatkan Peran Kecamatan dalam pelayanan dan pemberdayaan masyarakat | Indeks Kepuasan Masyarakat (KM) pelayanan kecamatan | 100 | 100 | 100 |

Realisasi capaian indikator kinerja dan keuangan telah dilaporkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas Tahun 2021 dan Laporan Keuangan Tahun 2021.

IX. Gambaran Hasil Evaluasi

1. Kondisi Implementasi SAKIP

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Kecamatan Sokaraja memperoleh nilai 79,35 atau predikat "Sangat Baik". Penilaian tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja sangat baik pada 2/3 unit kerja, mulai terwujud efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem

manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

Secara lebih rinci, hasil evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sokaraja adalah sebagai berikut:

| | Komponen Yang Dinilai | Bobot | Nilai |
|----|--------------------------------------|--------------|--------------|
| a. | Perencanaan Kinerja | 30 | 24,60 |
| b. | Pengukuran Kinerja | 30 | 24 |
| c. | Pelaporan Kinerja | 15 | 12 |
| d. | Evaluasi Kinerja Internal | 25 | 18,75 |
| | Nilai Hasil Evaluasi | 100 | 79,35 |
| | Tingkat Akuntabilitas Kinerja | | BB |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai SAKIP Kecamatan Sokaraja Tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 4,44 dari nilai Tahun 2021 yaitu 83,79. Namun demikian, perlu diketahui bahwa dasar, ruang lingkup, jumlah komponen yang dinilai serta bobot penilaian implementasi SAKIP Tahun 2022 berbeda dengan Tahun 2021. Dengan kata lain, nilai implementasi SAKIP Tahun 2021 dan Tahun 2022 tidak dapat dibandingkan.

Lebih lanjut berdasarkan nilai komponen pada tabel di atas, uraian hasil evaluasi selengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, telah diformalkan dan telah dipublikasikan tepat waktu. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. Dokumen Renstra, Renja, Rencana Aksi, DPA dan RKA telah dipublikasikan pada *website* perangkat daerah.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien, dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Pengukuran kinerja telah didukung dengan SOP dan mekanisme yang baik. Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam

pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

3. Pelaporan Kinerja

Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Namun laporan kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dan belum memberikan informasi terkait dengan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.

Kondisi

Kecamatan Sokaraja belum menyajikan perbandingan antara realisasi/capaian indikator dengan target jangka menengah atau tahun terakhir Renstra (Tahun 2023). Informasi perbandingan antara capaian/realisasi target indikator Tahun 2021 dengan target Tahun 2023 sangat penting untuk memantau *progress* (peningkatan/penurunan) capaian dari tahun ke tahun menuju akhir periode Renstra.

Kriteria

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> |
|----------------------|---|---|
| 2. Pelaporan Kinerja | 2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya | 2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. 4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah. |

Sebab

Kondisi ini disebabkan karena kurang cermatnya Kecamatan Sokaraja dalam menyusun dokumen LKjIP Tahun 2021.

Akibat

Kondisi ini dapat mengakibatkan kurang andalnya informasi yang disampaikan pada dokumen LKjIP Kecamatan Sokaraja Tahun 2021.

4. Evaluasi Kinerja Internal

Evaluasi kinerja internal dilaksanakan guna meningkatkan kinerja dan dampak dari hasil capaian kinerja. Oleh karenanya, perangkat daerah harus memastikan bahwa evaluasi kinerja dilakukan secara mendalam dan hasilnya ditindaklanjuti. Kecamatan Sokaraja telah melakukan evaluasi atas data capaian indikator yang diinput ke dalam aplikasi e-Monev. Namun demikian, Kecamatan Sokaraja belum menindaklanjuti rekomendasi atas hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya.

Kondisi

Pada Tahun 2021 telah dilakukan evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sokaraja. Dalam LHE dijelaskan bahwa terdapat beberapa kelemahan pada implementasi SAKIP Tahun 2021 sehingga Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Banyumas memberikan saran untuk perbaikan implementasi SAKIP pada Kecamatan Sokaraja.

| No | Saran | Tindak Lanjut | |
|----|---|---------------|---------|
| | | Uraian | Tanggal |
| 1 | Meningkatkan kualitas mekanisme monitoring atas kinerja, mekanisme pengumpulan data kinerja dan mekanisme pengukuran kinerja yang ditetapkan dalam Renstra, IKU dan Perjanjian Kinerja yang terdapat dalam komponen perencanaan kinerja dan mendokumentasikan hasil monitoring, pengumpulan | Belum | |

| No | Saran | Tindak Lanjut | |
|----|---|---------------|---------|
| | | Uraian | Tanggal |
| | data kinerja dan pengukuran kinerja dengan baik | | |
| 2 | Melakukan reviu secara berkala atas Indikator Kinerja Utama pada komponen pengukuran kinerja dan mendokumentasikan proses dan hasil reviu tersebut dengan baik | Belum | |
| 3 | Meningkatkan kualitas dokumen Rencana Aksi pada komponen perencanaan kinerja dengan cara: a. Melakukan pemantauan/ monitoring atas pencapaian Rencana Aksi secara berkala; b. Mendokumentasikan hasil monitoring pencapaian Rencana Aksi dengan baik, dilakukan secara berkala tiap periode sesuai dengan periode yang ditetapkan dalam Rencana Aksi; c. Melakukan evaluasi secara berkala atas Rencana Aksi yang disusun agar dapat memberikan <i>feed back</i> (umpan balik) berupa inovasi tindakan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan serta mendokumentasikan dokumen evaluasi Rencana Aksi dengan baik | Belum | |

| No | Saran | Tindak Lanjut | |
|----|--|---------------|---------|
| | | Uraian | Tanggal |
| 4 | Meningkatkan capaian kinerja <i>output</i> dan <i>outcome</i> organisasi | Belum | |

Kriteria:

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. <i>Evaluasi Kinerja Internal</i> | 2. <i>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan eifisiensi kinerja</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja internal telah ditindaklanjuti.</i> 2. <i>Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi Kinerja internal.</i> 3. <i>Hasil Evaluasi Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.</i> 4. <i>Hasil dari Evaluasi Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.</i> 3. <i>Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal.</i> |

Sebab

Kondisi ini disebabkan karena belum adanya pemahaman yang memadai terkait dengan tujuan dan manfaat evaluasi kinerja internal.

Akibat

Kondisi ini dapat mengakibatkan hasil evaluasi kurang dapat dimanfaatkan sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

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

1. Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen pelaporan kinerja dengan lebih cermat dalam menyusun LKJIP khususnya terkait dengan pengungkapan seluruh informasi dan perbandingan capaian kinerja
2. Melakukan upaya perbaikan implementasi SAKIP pada komponen evaluasi kinerja dengan menindaklanjuti rekomendasi APIP atas hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2021.

X. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil Evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sokaraja Tahun 2022 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dokumen perencanaan telah disusun dan diformalkan dengan baik. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2. Pengukuran kinerja telah didukung dengan SOP dan mekanisme yang baik, telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
3. Dokumen pelaporan kinerja telah disusun, diformalkan dan dipublikasikan secara tepat waktu, namun belum mengungkap seluruh informasi tentang

- pencapaian kinerja dan belum memberikan informasi terkait dengan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
4. Evaluasi kinerja internal telah didukung dengan SOP dan telah dilaksanakan secara berkala. Namun demikian belum menindaklanjuti rekomendasi atas hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sampaikan apresiasi kepada Camat Sokaraja atas upaya-upayanya dalam mengimplementasikan SAKIP pada Tahun 2022 sehingga dapat meraih predikat "BB" atau "Sangat Baik". Selanjutnya, Camat Sokaraja beserta seluruh jajarannya agar memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada Kecamatan Sokaraja agar upaya-upaya tersebut dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja serta peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi implementasi SAKIP pada Kecamatan Sokaraja Tahun 2022 disusun berdasarkan Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia (SAIPI) untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN BANYUMAS**



Drs. NUGROHO PURWOADI, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19630729 198810 1 001

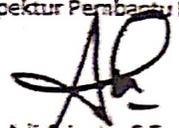
| No | Komponen/Sub Komponen/Kriteria | Bobot | Unit/Satker | | Catatan | Daftar Evidence |
|-----------|---|-------|-------------|-------|---------|--|
| | | | Jawaban | Nilai | | |
| 1 | PERENCANAAN KINERJA | 30,00 | | 24,6 | | |
| 1.a | Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia | 6,00 | A | 5,4 | | |
| Kriteria: | | | | | | 1. 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 | | | | | |
| 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 | | |
| 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 | | | | | |
| 6 | Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai | | | | | |
| 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 | | |
| Kriteria: | | | | | | |
| 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 <i>on the right track</i> . | | | | | |
| 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 | 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 | | | | | |
| 2 | PENGUKURAN KINERJA | 30,00 | | 24 | | |
| 2.a | Pengukuran Kinerja telah dilakukan | 6,00 | BB | 4,8 | | |
| 1 | Terdapat SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. | | | | | 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 8. Hasil wawancara dengan pegawai |
| 2 | Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator 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 | | | | | 1. SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja 2. Dokumen Perjanjian Kinerja 3. Hasil/bukti pelaksanaan SOP Pengumpulan data kinerja |
| 2 | Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian | | | | | |
| 3 | Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. | | | | | |
| 4 | Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. | | | | | |
| 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). | | | | | |
| | | | | | | 1. Bukti keterlibatan pimpinan dalam rapat pengukuran kinerja. 2. Dokumen Perjanjian Kinerja 3. Hasil desk capaian pengukuran kinerja secara triwulanan 4. Print Out/ Screen shoot jegos, e-monev, dan e-sakip setiap triwulan |

| | | | | | | |
|------------|---|-------|----|-----|--|---|
| 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 telah sesuai SOP 2. Hasil pengukuran kinerja bulanan 3. Rekapitulasi penerimaan TPP 4. Hasil analisis yang menyebabkan perubahan strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran berdasarkan hasil pengukuran kinerja 5. Renstra / Renja perubahan (jika ada) 6. Rencana aksi perubahan 7. RKA/DPA perubahan 8. Dokumen LKjIP (pada bagian efisiensi anggaran) 9. Hasil wawancara dengan sekretaris/kepala bidang/irban/sekcam 10. Hasil wawancara dengan pegawai |
| 2 | Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. | | | | | |
| 3 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. | | | | | |
| 4 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. | | | | | |
| 5 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja. | | | | | |
| 6 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. | | | | | |
| 7 | Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. | | | | | |
| 8 | Setiap unit kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | | | | | |
| 9 | Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | | | | | |
| 3 | PELAPORAN KINERJA | 15,00 | | 12 | | |
| 3.a | Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja | 3,00 | BB | 2,4 | | |
| 1 | Dokumen Laporan Kinerja telah disusun. | | | | | 1. Dokumen LKjIP 2. Laporan capaian kinerja triwulanan 2. Bukti LKjIP telah dipublikasikan pada website |
| 2 | Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala. | | | | | |
| 3 | Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan. | | | | | |
| 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. | | | | Blm mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja & blm memberikan informasi terkait dg perbandingan realisasi kinerja dg target jangka menengah | 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 | | |
| 1 | Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab). | | | | | 1. Hasil monev capaian kinerja dan RATL 2. Hasil wawancara 3. Perubahan Renja (renja saat ini dan tahun lalu) 4. Perubahan Rencana Aksi 5. Perubahan penggunaan anggaran |
| 2 | Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai. | | | | | |
| 3 | Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. | | | | | |
| 4 | Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. | | | | | |
| 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 | | 18,75 | | |
| 4.a | Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan | 5,00 | BB | 4 | | |
| 1 | Terdapat SOP Evaluasi kinerja Internal. | | | | | 1. SOP Evaluasi Kinerja Internal 2. Hasil monev capaian kinerja |
| 2 | Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan pada perangkat daerah. | | | | | |
| 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. Print out/screen shoot jegos, e-monev, e-sakip 3. Bukti pelaksanaan evaluasi kinerja Internal pada sekretariat dan bidang secara periodik |
| 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). | | | | | |
| 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 | | |
| 1 | Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. | | | | Belum menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya | 1. Hasil monev capaian kinerja dan RATL 2. Hasil Evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya 3. LKJIP tahun sebelumnya dan tahun berjalan |
| 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 kinerja. | | | | | |
| 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 | | | | 79,35 | | |

Wakil Penanggung Jawab Tim
Inspektur Pembantu IV



Adi Prianto, S.E.
NIP. 19650103 198909 1 002

Purwokerto, Juli 2022
Tim Evaluasi SAKIP

1.  Didi Aji Pambudi, S.E.
2.  Saadiyah, S.E.
3.  M. Khairul Anam, S.Kom.
4.  M. Nadir Kurniawan, S.E.