



**PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN
INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Ahmad Yani 65A Kode Pos 63512
Telp. (0357) 881164 Fax. 884879 email: inspektorat@pacitankab.go.id

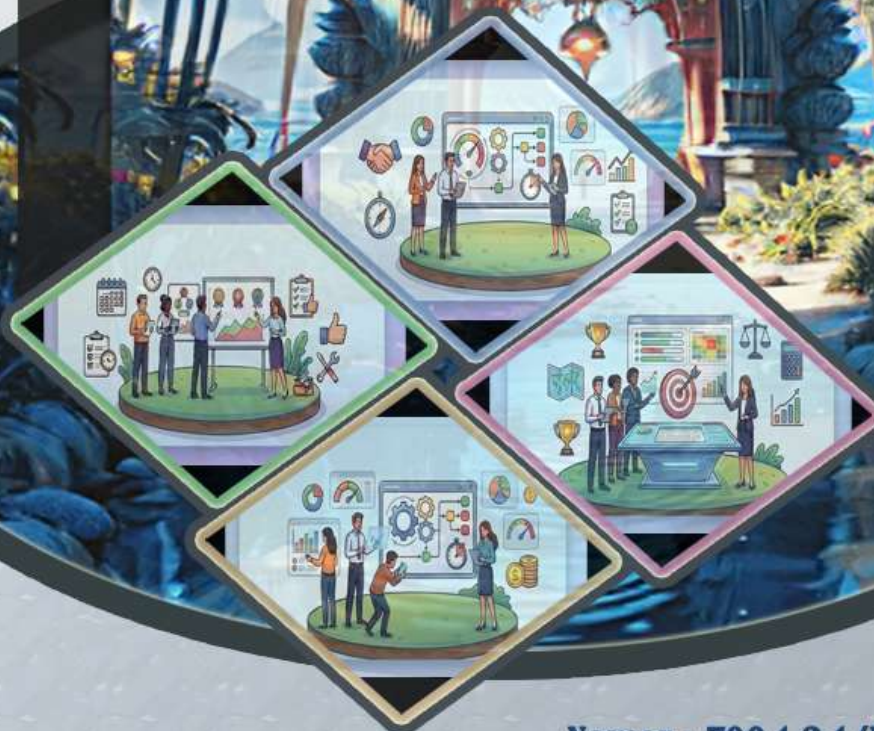
LAPORAN HASIL EVALUASI

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

”AKIP”

**KECAMATAN TEGALOMBO
KABUPATEN PACITAN**

TAHUN 2026



Nomor : 700.1.2.1/LHE-36/408.49/2026

Tanggal : 26 JUNI 2026



PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN INSPEKTORAT DAERAH

Jl. A. Yani No. 65 A Pacitan, Kode Pos 63512
Telp. (0357) 881164 Fax. 884879 e-mail : inspektorat@pacitankab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KECAMATAN TEGALOMBO KABUPATEN PACITAN TAHUN 2026

Nomor : 700.1.2.1/LHE - 36 /408.49/2026
Tanggal : 26 Juni 2026
Lampiran : 1 berkas
Satuan Kerja : Kecamatan Tegalombo

A. PENDAHULUAN

1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Bupati Pacitan Nomor 62 Tahun 2023 *jo* Peraturan Bupati Pacitan Nomor 132 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Pacitan;
- f. Keputusan Bupati Pacitan Nomor: 100.3.3.2/800/KPTS/400.12/2025 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Tahunan Berbasis Prioritas dan Risiko Inspektorat Daerah Kabupaten Pacitan Tahun Anggaran 2026.

- g. Surat Perintah Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan Nomor: 800.1.11.1/504/408.49/2026 tentang pelaksanaan evaluasi SAKIP Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan Tahun 2026.

2. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk 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. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi AKIP adalah:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi:

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja
- c. 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
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja
- e. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya

5. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah diterapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

Penilaian dilakukan terhadap beberapa variabel antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta objektif perangkat daerah dalam mengimplementasikan SAKIP. Selanjutnya sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E.

Setiap kriteria pada aspek keberadaan akan dinilai dengan definisi pilihan jawaban sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Sementara setiap kriteria aspek keberadaan, kualitas, dan pemanfaatan akan dinilai dengan definisi pilihan jawaban sebagai berikut:

Nilai Jawaban	Bobot Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.
B	70	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC	60	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai terpenuhi (>0%-25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai >90-100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level individu.
A (Nilai >80-90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 4/pengawas/Sub koordinator.
BB (Nilai >70-80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (Nilai >60-70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai >50-60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai >30-50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai >0-30)	Sangat kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

6. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/ Unit Kerja

a. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan berdasarkan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 156 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Pacitan. Adapun Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut:

- a. Camat;
- b. Sekretaris Camat;
 - a) Subbag Program Evaluasi Pelaporan Dan Keuangan
 - b) Subbag Umum Dan Kepegawaian
- c. Kepala Seksi Pelayanan Umum;
- d. Kepala Seksi Pemerintahan;
- e. Kepala Seksi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat;
- f. Kepala Seksi Sosial, Ketentraman Dan Ketertiban

b. Tugas dan Fungsi

Kecamatan Tegalombo mempunyai tugas membantu Bupati dalam Meningkatkan Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan, Pelayanan Publik, serta Pemberdayaan Masyarakat Desa dan/atau Kelurahan.

Kecamatan Tegalombo dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Umum sesuai peraturan perundang-undangan ;
- b. Pengoordinasian kegiatan Pemberdayaan Masyarakat, meliputi :
 - a) Partisipasi masyarakat dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di 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 Kecamatan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- c. Pengoordinasian upaya Penyelenggaraan Ketentraman 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 ketentraman dan ketertiban kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- d. Pengoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
 - 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 perundang-undangan di wilayah Kecamatan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- e. Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
 - a) Sinergitas dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang terkait;
 - b) Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum yang melibatkan pihak swasta; dan
 - c) Pelaporan pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum di wilayah Kecamatan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- f. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan Oleh Organisasi Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan;
 - a) Sinergitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang terkait;

- b) Efektivitas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan; dan
- c) Pelaporan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- g. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau Kelurahan;
- h. Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kecamatan;
- i. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang - Undangan.
- j. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh bupati.

c. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama Kecamatan Tegalombo berdasarkan Keputusan Camat Tegalombo Nomor: 034/KPTS/408.69/2025 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut:

No	Indikator Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama
1.	Terwujudnya Layanan Kecamatan yang Prima	Indeks Pelayanan Publik
2.	Meningkatnya Pelayanan Kecamatan Tegalombo	Indeks Kepuasan Masyarakat

7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/Unit Kerja

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai kegiatan, alat, dan prosedur yang digunakan oleh instansi pemerintah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. SAKIP dirancang untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan program kerja pemerintah.

Pada Tahun 2025, Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan mendapatkan anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatannya sebesar

Rp2.048.961.877,00 dengan realisasi senilai Rp1.963.301.778,00 atau sebesar 95,82% dari total anggaran. Adapun untuk capaian kinerja tujuan dan sasaran pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Uraian Tujuan/Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tujuan: Meningkatnya layanan publik yang inovatif	Indeks pelayanan publik kecamatan	3,32	4,46	134,34%
Sasaran 1: Meningkatnya kualitas pelayanan publik Kecamatan Tegalombo	Jumlah nilai hasil survey kepuasan masyarakat setiap tahun	96	88,61	92,3%
Sasaran 2: Meningkatnya koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan di desa	Prosentase terlaksananya fasilitasi desa dalam satu tahun	100%	100%	100%
	Prosentase desa yang sudah menyusun administrasi sesuai dengan ketentuan dokumen : perencanaan, penganggaran dan pelaporan	100%	100%	100%

Realisasi capaian indikator kinerja dan keuangan telah dilaporkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan Tahun 2025 dan Laporan Keuangan Tahun 2025.

8. Status dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Rekomendasi atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Kecamatan Tegalombo seluruhnya selesai (tuntas). Adapun hasil evaluasi dan status tindak lanjut dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Hasil Evaluasi	Status Tindak Lanjut
1.	Mempublikasikan perencanaan dan laporan kinerja pada website resmi kecamatan maupun media sosial yang digunakan	Selesai
2.	Menyesuaikan target SAKIP pada PK dan SKP	Selesai
3.	Melakukan koordinasi dengan Bappedalitbang terkait indikator kinerja program dengan indikator kinerja sasaran	Selesai
4.	Membuat berita acara target kinerja apabila tidak sesuai dengan renstra	Selesai
5.	Menyusun PK Plt. Camat	Selesai

B. GAMBARAN HASIL EVALUASI

1. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan, memperoleh nilai sebesar **74,30** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP di lingkungan Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a.	Perencanaan Kinerja	30%	21,93
b.	Pengukuran Kinerja	30%	22,39
c.	Pelaporan Kinerja	15%	11,11
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,87
J u m l a h		100%	74,30

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen tersebut adalah:

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas ketersediaan dokumen perencanaan kinerja, kualitas dokumen perencanaan kinerja, dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja yang meliputi keselarasan tujuan, sasaran dan indikator kinerja dengan kinerja yang ingin dicapai. Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **21,93** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Kecamatan Tegalombo telah menyusun dokumen perencanaan kinerja mulai dari dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yang

dituangkan melalui Rencana Strategis Kecamatan Tegalombo Tahun 2021-2026, dokumen perencanaan jangka pendek yang dituangkan melalui Rencana Kerja Kecamatan Tegalombo Tahun 2025, penyusunan Perjanjian Kinerja, dokumen rencana aksi, serta terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

Penetapan sasaran strategis pada seluruh dokumen perencanaan Tahun 2025 (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja, dan IKU) telah selaras, rumusan/formula telah cukup jelas untuk mengukur indikator kinerja strategis, aktivitas dan hubungan kinerja antar stakeholder (crosscutting) serta telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya menggambarkan kinerja sebenarnya yang ingin dicapai sehingga menyulitkan proses pengukuran kinerja, pengambilan keputusan yang diambil berisiko kurang tepat dan menjadikan capaian kinerja yang dilaporkan tidak sesuai dengan kondisi/hasil yang ingin dicapai, kondisi ini dapat dilihat pada:

- a) Penetapan target kinerja sasaran tidak selaras dan belum ditetapkan dalam dokumen Renja

Target kinerja Tahun 2026 Sasaran 'Meningkatnya Pelayanan Publik Kecamatan Tegalombo' pada Renja Induk Tahun 2026 tidak selaras dengan Renstra Tahun 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2026 sebagaimana berikut:

No	Indikator Sasaran	Target Sasaran	
		Renstra, PK	Renja
1	Indeks Kepuasan Masyarakat	89	87

- b) Indikator dan target kinerja tujuan, sasaran dan rencana perubahan pendanaan tidak ditetapkan dalam Renja Perubahan Tahun 2025, serta Indikator dan target kinerja program dan kegiatan tidak ditetapkan dalam Renja Induk Tahun 2026.

- 2) Terdapat perumusan indikator kinerja kegiatan yang tidak memenuhi kriteria SMART

Hal tersebut terlihat pada kondisi indikator kinerja yang tidak spesifik sehingga menimbulkan makna ganda dan berisiko menimbulkan kesalahan dalam merumuskan formulasi perhitungan dan kinerja sebenarnya yang ingin dicapai, adapun indikator kinerja yang tidak spesifik adalah sebagai berikut:

No	Uraian Kegiatan	Indikator Kinerja	Ket.
1	Kegiatan Koordinasi Kegiatan Pemberdayaan Desa	Jumlah Desa yang difasilitasi	Tidak spesifik
2	Kegiatan Koordinasi Upaya Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban	Pemenuhan Upaya Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum	Tidak spesifik dan terukur

- 3) Identifikasi *crosscutting* kinerja belum spesifik

Identifikasi *crosscutting* kinerja sebagai bagian dari proses kolaborasi kinerja lintas sektor dalam mewujudkan kinerja strategis perangkat daerah telah dibuat, namun belum dapat menggambarkan secara spesifik kinerja mana yang direncanakan akan tercapai dari hasil kolaborasi lintas sektor dan bagaimana keterlibatan perangkat daerah lain dalam membantu mencapai kinerja.

- 4) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum dapat dicapai 100%.

Berdasarkan hasil capaian kinerja tahun 2025 diketahui terdapat penetapan target sasaran dan program yang belum dapat dicapai 100%, diantaranya :

No	Sasaran/Program	Target	Realisasi	Capaian
1	Sasaran : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Kecamatan Tegalombo	96,00	88,61	92,3%

No	Sasaran/Program	Target	Realisasi	Capaian
	Indikator : Jumlah Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat setiap tahun			
2	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Indikator : Nilai SAKIP PD	81,41	72,20	88,69%

- 5) Perencanaan kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dan meningkatkan kinerja, kondisi tersebut terlihat pada:
- Rencana kinerja telah dipantau secara periodik melalui aplikasi SIMOLEK namun belum mengidentifikasi faktor penghambat, pendorong dan upaya perbaikan/ *corrective action* untuk mencapai/ meningkatkan kinerja pada setiap periodiknya (Triwulan) atau terkesan berulang/sama di setiap triwulan sehingga upaya perbaikan/ *corrective action* tersebut belum dapat menjadi acuan/ tolak ukur untuk periode Triwulan berikutnya agar capaian kinerja yang direncanakan masih *on the right track* dan dapat tercapai di akhir periode.
 - Capaian kinerja tahun sebelumnya telah menjadi salah satu dasar untuk menyusun kinerja tahun berikutnya (Renja induk tahun 2026), namun analisis dan evaluasi atas capaian kinerja tahun sebelumnya belum menggambarkan kondisi yang sebenarnya karena analisis yang ada hanya menguraikan tugas dan fungsi perangkat daerah secara singkat.
- 6) Rencana Aksi yang ditetapkan belum dapat menunjang ketercapaian kinerja yang telah ditetapkan, hal tersebut terlihat pada:
- Rencana Aksi belum menggambarkan kesinambungan antara rencana aksi yang dilaksanakan dengan ketercapaian kinerja, diantaranya pada Rencana Aksi Sekretaris Kecamatan, sebagai berikut:

Rencana Hasil Kerja	Indikator	Target	Rencana Aksi
Meningkatnya Kualitas Kinerja Perangkat Daerah yang akuntabel	Nilai SAKIP PD	73,00	Tercapainya nilai SAKIP PD

- b) Rencana Hasil Kerja belum menggambarkan penjenjangan yang memadai di setiap level jabatan, diantaranya pada Rencana Aksi Camat, sebagai berikut:

Rencana Hasil Kerja	Indikator	Target
Meningkatnya Pelayanan Publik Kecamatan Tegalombo	Indeks Kepuasan Masyarakat	89
Meningkatnya koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan	Persentase pelaksanaan koordinasi pemerintahan	100%
Meningkatnya koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan	Persentase pelaksanaan koordinasi pemerintahan	100%
Meningkatnya pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa	Persentase pelaksanaan koordinasi pemerintahan	100%
Meningkatnya tertib administrasi pemerintahan desa	Persentase desa yang dibina dan diawasi	100%
Terkelolanya pelaksanaan anggaran kecamatan secara efektif dan akuntabel	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran	100%
Terlaksananya direktif pimpinan sesuai target waktu yang ditetapkan	Persentase penyelesaian penugasan direktif pimpinan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	85%

b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas komponen pengukuran kinerja mencakup pelaksanaan atas pengukuran kinerja, kualitas pengukuran kinerja dan pemanfaatan hasil dari pengukuran kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja adalah sebesar **22,39** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Penyusunan dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) telah dilengkapi dengan definisi operasional, formulasi perhitungan capaian kinerja, penanggung jawab, dan sumber data yang jelas serta didukung dengan adanya SOP pengumpulan data kinerja sehingga proses pengukuran capaian kinerja dilakukan sistematis berdasarkan data dukung yang memadai.

Kualitas pengukuran kinerja telah diselenggarakan secara berkala dan akuntabel melalui keterlibatan aktif pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam rapat koordinasi monitoring dan evaluasi capaian kinerja, serta didukung dengan pemanfaatan teknologi informasi melalui aplikasi SIMOLEK (Sistem Informasi Monitoring, Laporan, dan Evaluasi Kinerja) https://sippd.pacitankab.go.id/simolek_pacitan/, e-SAKIP reviu <https://esr.menpan.go.id/>, e-Kinerja <https://kinerja.bkn.go.id/>, dan situs kinerja Kabupaten Pacitan <https://sakti.pacitanapp.my.id/>.

Hasil pengukuran kinerja telah dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis, baik dalam tata kelola Sumber Daya Manusia, penataan organisasi, hingga penyesuaian anggaran dan aktivitas, sehingga dapat mendorong terciptanya kinerja yang efektif dan efisien.

Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Data pendukung capaian kinerja program sama dengan data pendukung capaian kinerja sasaran

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa dalam sebuah organisasi, setidaknya dikenal 3 level kinerja (sasaran kinerja), yaitu sasaran/kinerja level strategis (*strategic objectives*),

sasaran/kinerja level taktis (*tactical objectives*), dan sasaran/kinerja level operasional (*operational objectives*).

Sasaran/kinerja level strategis biasanya berupa hasil (*result*) yang harus diwujudkan oleh sebuah organisasi. Biasanya *statement*-nya menggambarkan perubahan kondisi suatu masyarakat menjadi lebih baik, misal: menurunnya kemiskinan, meningkatnya kualitas lingkungan hidup, menurunnya kemacetan, dll. Sasaran/kinerja level taktis biasanya berupa efektivitas/hasil dari sebuah program. Program sendiri dapat diartikan dengan sekumpulan aktivitas yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil, yang termuat dalam sasaran/kinerja strategis. Sedangkan sasaran operasional biasanya berisi *accomplishment* atau penyelesaian suatu kegiatan/aktivitas. Setiap level dalam piramida kinerja di atas tidak merepresentasikan satu jabatan/posisi tertentu dalam organisasi. Bisa saja dalam kinerja/sasaran operasional diisi oleh beberapa jabatan pada jenjang yang berbeda.

Piramida di atas juga menunjukkan bahwa seharusnya kinerja strategis diisi oleh kondisi *final outcome/longer term outcome*, kinerja taktis diisi oleh outcome antara (*intermediate outcome/initial outcome*), dan kinerja operasional diisi oleh output - output. Semakin ke bawah jenjang sebuah organisasi, maka kinerja nya akan semakin teknis/operasional.

Dari hasil evaluasi, terdapat data pendukung capaian kinerja beberapa program sama dengan data pendukung capaian kinerja sasaran sehingga tidak menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*), yaitu :

No	Sasaran/Program	Target	Realisasi	Keterangan
1	Sasaran : Meningkatnya Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan dan Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa	100%	100%	Formulasi perhitungan : $\frac{\text{Jumlah Fasilitasi yang dilaksanakan}}{\text{Jumlah Fasilitasi yang Seharusnya}} = 9/9 \times 100\% = 100\%$ Adapun data pendukung kinerja berupa 9 laporan hasil fasilitasi, terdiri dari :

No	Sasaran/Program	Target	Realisasi	Keterangan
	Indikator : Prosentase Terlaksananya Fasilitas Desa Dalam Satu Tahun			a. Fasilitas Penyusunan Produk Hukum Desa (laporan hasil pendampingan penyusunan APBDes dan APBDes Perubahan) b. Fasilitas Pelunasan PBB (laporan hasil fasilitasi/monitoring pelunasan PBB yang dilaksanakan oleh Kecamatan ke 17 desa) c. Fasilitas Pembinaan dan Pengawasan Desa (laporan hasil pembinaan dan pengawasan dalam pelaksanaan keuangan Desa) d. Fasilitas Pelaksanaan Musyawarah Desa (laporan hasil fasilitasi pelaksanaan musyawarah desa oleh kecamatan sebanyak 17 desa) e. Fasilitas Pembinaan Kelembagaan (laporan hasil fasilitasi kelembagaan di 17 desa, salah satunya pembinaan PKK desa di tingkat Kecamatan). f. Fasilitas Adminduk (laporan hasil pelayanan dokumen kependudukan/legalisasi maupun cetak dokumen tertentu di 17 desa) g. Fasilitas Pembinaan Linmas (laporan hasil pembinaan linmas di 17 desa yang dilaksanakan oleh kecamatan) h. Fasilitas Pemenuhan Data Kebencanaan (laporan hasil koordinasi dan pendampingan dalam proses pemenuhan data kebencanaan di 17 desa se - Kecamatan Tegalombo) i. Fasilitas Data Penerima Bansos (laporan hasil fasilitasi penerimaan bansos di 17 desa)
2	Program Penyelenggaraan	100%	100%	Formulasi perhitungan : Jumlah pelayanan yang

No	Sasaran/Program	Target	Realisasi	Keterangan
	Pemerintahan Dan Pelayanan Publik Indikator : Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kecamatan			dilaksanakan/Rencana target pelayanan dalam satu tahun x 100% = 12 laporan/12 laporan x 100% = 100% Adapun data pendukung kinerja berupa dokumen laporan adminduk sama dengan salah satu bukti pendukung 9 fasilitasi, yaitu Laporan Fasilitasi Adminduk
3	Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Kelurahan Indikator : Prosentase cakupan desa yang difasilitasi	100%	100%	Formulasi perhitungan : Jumlah fasilitasi desa bidang pemberdayaan dan pembangunan/Jumlah fasilitasi desa yang seharusnya x 100% (Musrenbang&Keg. Tim Penggerak PKK) = 17 laporan/17 laporan x 100% = 100% Adapun data pendukung kinerja berupa dokumen laporan Musrenbang dan laporan pembinaan Tim Penggerak PKK sama dengan bukti pendukung 9 fasilitasi, yaitu Laporan Fasilitasi Pelaksanaan Musyawarah Desa dan Laporan Fasilitasi Pembinaan Kelembagaan
4	Program Koordinasi Ketentraman Dan Ketertiban Umum Indikator : Presentase Penyelenggaraan Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum yang dilaksanakan	100%	100%	Formulasi perhitungan : Jumlah penyelenggaraan bidang keamanan dan ketertiban umum yang dilaksanakan/Rencana target dalam satu tahun x 100% = 17 desa/17 desa x 100% = 100% Adapun data pendukung kinerja berupa dokumen laporan pembinaan Satlinmas sama dengan salah satu bukti pendukung 9 fasilitasi, yaitu Laporan Fasilitasi Pembinaan Satlinmas
5	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum Indikator :	100%	100%	Formulasi perhitungan : Jumlah penyelenggaraan bidang pemerintahan umum/Rencana target dalam satu tahun x 100%

No	Sasaran/Program	Target	Realisasi	Keterangan
	Presentase Penyelenggaraan Pemerintahan Umum yang dilaksanakan			$= 17 \text{ desa} / 17 \text{ desa} \times 100\% = 100\%$ Adapun data pendukung kinerja berupa dokumen laporan kebencanaan dan Monev penerimaan BLT sama dengan salah satu bukti pendukung 9 fasilitasi, yaitu Laporan Fasilitasi Pemenuhan Data Kebencanaan
6	Program Pembinaan Dan Pengawasan Pemerintahan Desa Indikator : Persentase desa yang termonitoring	100%	100%	Formulasi perhitungan : $\text{Jumlah desa yang termonitoring} / \text{Jumlah desa diwilayah Kecamatan} \times 100\%$ $= 17 \text{ desa} / 17 \text{ desa} \times 100\% = 100\%$ Adapun data pendukung kinerja berupa dokumen laporan pembinaan/umpan balik hasil pembinaan pengelolaan keuangan desa sama dengan salah satu bukti pendukung 9 fasilitasi, yaitu Laporan Fasilitasi Pembinaan dan Pengawasan Desa

Terkait data pendukung capaian kinerja beberapa program sama dengan data pendukung capaian kinerja sasaran, telah dilakukan perubahan yang semula kelima program tersebut di atas mendukung indikator sasaran "Presentase Terlaksananya Fasilitasi Desa Dalam Satu Tahun" untuk selanjutnya pada dokumen Renstra tahun 2025 - 2029 kelima program tersebut mendukung indikator sasaran "Indeks Kepuasan Masyarakat Kecamatan Tegalombo".

- 2) Pelaksanaan pengukuran kinerja sasaran yang dilakukan dengan Aplikasi Simolek belum maksimal dikarenakan ketaatan pengisian pada aplikasi belum secara menyeluruh dilakukan, sehingga masih terdapat beberapa data monitoring kinerja yang belum terisi lengkap. Sesuai data pengukuran pada Aplikasi Simolek kolom faktor penghambat, faktor pendorong dan tindak lanjut belum terisi, hal ini menunjukkan belum maksimalnya pimpinan dalam menyampaikan

analisis faktor pendukung, faktor penghambat dan tindak lanjut sehingga berdampak pada proses pengukuran kinerja yang belum mempengaruhi strategi dan aktivitas dalam rangka perbaikan kinerja kedepan.

- 3) Penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja belum menunjukkan adanya efisiensi anggaran

Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Kecamatan Tegalombo dengan indikator “Jumlah Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat setiap tahun” belum menunjukkan adanya efisiensi anggaran karena efisiensinya adalah minus. Efisiensi anggaran yang minus menggambarkan bahwa input (anggaran) yang dikeluarkan belum mampu menghasilkan output (kinerja) yang diharapkan. Adapun penjelasan efisiensi Sasaran Meningkatnya kualitas Pelayanan Publik dengan indikator Jumlah Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat setiap tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Efisiensi Sumber Daya Anggaran di Kecamatan Tegalombo

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Capaian kinerja (CKi)	Pagu Anggaran (PAKi)	Realisasi Anggaran (RAKi)	PAKi X CKi	(PAKi X CKi) - RAKi	Nilai Efisiensi $\frac{\sum((PAKi \times CKi) - RAKi)}{\sum(PAKi)}$
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Kecamatan Tegalombo	Jumlah Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat setiap Tahun	0,9230208	1.732.926.617,00	1.648.680.578,00	1.599.527.370,13	- 49.153.207,87	-2,84%

c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas komponen pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, kualitas dokumen laporan kinerja dan pemanfaatan pelaporan kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja adalah sebesar **11,11** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**.

Kecamatan Tegalombo telah menyusun Laporan kinerja berdasarkan 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 dan telah diformalkan oleh Camat Tegalombo.

Laporan Kinerja telah disusun secara berkala melalui Aplikasi SIMOLEK (Sistem Informasi Monitoring, Laporan, dan Evaluasi Kinerja) pada website https://sippd.pacitankab.go.id/simolek_pacitan/ dengan output laporan evaluasi terhadap hasil RKPD pertriwulan.

Laporan kinerja telah direviu oleh Inspektorat Daerah sesuai dengan Laporan hasil Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dengan Nomor: 700.1.2.8/LHR-42/408.49/2026 Tanggal : 13 Februari 2026.

Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja, diantaranya sebagai berikut:

Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja serta upaya nyata dan/atau hambatannya namun solusi perbaikan belum seluruhnya dicantumkan untuk mengatasi kegagalan tidak tercapainya target. Hal ini terlihat pada Target pada indikator sasaran jumlah survey kepuasan masyarakat setiap tahun tidak dapat tercapai. Target sebesar 96 dan realisasi sebesar 88,61 atau tercapai 92,3%. Ketidaktercapaian target disebabkan oleh kurangnya penilaian dari responden yang meliputi 9 unsur penilaian, namun pada laporan kinerja belum dijelaskan unsur penilaian mana yang belum bisa tercapai target sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi oleh pimpinan disertai dengan solusi perbaikannya.

d. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal adalah sebesar **18,87** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal di Kecamatan Tegalombo dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Pacitan pada seluruh unit kerja/perangkat yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

dan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 40 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Kabupaten Pacitan.

Pelaksanaan evaluasi SAKIP telah didukung oleh sumber daya yang kompeten, dimana evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Pacitan telah mengikuti bimbingan teknis terkait serta optimal dalam memanfaatkan teknologi informasi melalui situs resmi <https://esr.menpan.go.id/>.

Tindak lanjut atas 5 rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun 2025 telah ditindaklanjuti 100%, dimana hasil evaluasi telah cukup dimanfaatkan untuk perbaikan, efektivitas dan efisiensi kinerja sehingga terjadi peningkatan implementasi SAKIP di tahun 2026.

Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal, diantaranya sebagai berikut:

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja. Hal ini terlihat dari ketidaktercapaian target kinerja tahun 2025 dengan indikator "Jumlah nilai survey kepuasan masyarakat" serta terjadi penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

2. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, disarankan/direkomendasikan kepada Camat Tegalombo Kabupaten Pacitan agar:

- a) Menetapkan target kinerja pada setiap dokumen perencanaan dengan selaras sehingga tidak menimbulkan bias atas kondisi kinerja yang akan dicapai.
- b) Menetapkan indikator dan target kinerja pada setiap dokumen perencanaan sehingga kondisi kinerja yang akan dicapai menjadi lebih jelas dan dapat diukur dengan tepat.
- c) Melengkapi rumusan kinerja Kegiatan Koordinasi Kegiatan Pemberdayaan Desa dan Kegiatan Koordinasi Upaya Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban dengan indikator yang SMART sehingga arah pencapaian menjadi jelas dan proses pencapaian kinerja dapat dilakukan dengan tepat.

- d) Melakukan identifikasi potensi crosscutting kinerja yang mendukung kinerja dan penyelesaian isu strategis yang ada, sehingga dapat tergambar bagaimana keterlibatan perangkat daerah lain dalam membantu mencapai kinerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan organisasi.
- e) Meningkatkan evaluasi dan pemantauan terhadap pencapaian kinerja yang akan datang terutama untuk kinerja yang belum dapat tercapai 100% yang dituangkan dalam LKJIP dan Aplikasi SIMOLEK dengan memuat langkah perbaikan (*feedback* pimpinan) serta identifikasi kendala dan permasalahan sesuai dengan kondisi riil.
- f) Melakukan pemantauan kinerja secara periodik (Triwulan) dan mengidentifikasi faktor penghambat, pendorong dan upaya perbaikan/*corrective action* untuk tetap menjaga kinerja masih on the right track sehingga kinerja dapat tercapai pada akhir periode.
- g) Melakukan analisa dan evaluasi atas capaian tahun sebelumnya dengan teliti dan cermat sehingga kinerja yang ditetapkan pada Renja periode berikutnya menjadi lebih tepat dan menyelesaikan isu strategis yang ada.
- h) Meninjau kembali rencana aksi yang akan datang dan menyesuaikannya agar mencerminkan langkah-langkah yang tepat yang dapat mendukung pencapaian outcome.
- i) Meninjau kembali rencana hasil kerja (*outcome*) dan menyesuaikannya sesuai kondisi yang dibutuhkan sehingga dapat terjadi penjenjangan hasil kerja di setiap level jabatan.
- j) Lebih cermat dalam merumuskan indikator sasaran dan program disertai dengan data pendukung yang relevan sehingga menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).
- k) Mendorong ketaatan pengisian data kinerja sasaran pada Aplikasi Simolek agar dapat dipantau secara *realtime* oleh Pimpinan dan menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan strategis kinerja kedepan.

- l) Lebih cermat dalam pelaksanaan anggaran untuk mencapai kinerja dengan melakukan penyesuaian antara kinerja dan anggaran ke depan dalam rangka peningkatan efisiensi anggaran.
- m) Menjelaskan analisa terkait penyebab ketidaktercapaian target indikator sasaran “Jumlah survey kepuasan masyarakat setiap tahun” secara spesifik meliputi unsur mana saja yang nilainya belum optimal beserta alternatif solusi yang dilakukan pada dokumen Laporan Kinerja sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi oleh pimpinan disertai dengan solusi perbaikannya.
- n) Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

C. PENUTUP

1. Simpulan

Dari hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan Tahun 2026 memperoleh nilai sebesar **74,31** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.

2. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Dengan komitmen yang kuat dari seluruh komponen pada Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan dalam mengimplementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, diharapkan mempercepat terwujudnya Birokrasi yang melayani serta bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan menyampaikan apresiasi yang tinggi atas upaya pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan, sehingga dapat mendukung terlaksananya evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selanjutnya hasil evaluasi atas akuntabilitas instansi pemerintah ini dapat dijadikan acuan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja.

Demikian hasil evaluasi disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN PACITAN

MAHMUD, S.Pd., M.Pd
Pembina Utama Muda
NIP.19661226 198901 1 002

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		21,93
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	B	4,70
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	1,00	BB	0,80
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.	1,00	BB	0,80
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	1,00	BB	0,80
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	1,00	B	0,70
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	1,00	BB	0,80
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1,00	BB	0,80
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,55
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	0,82	BB	0,65
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	0,82	B	0,57
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	0,82	B	0,57
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	0,82	B	0,57
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	0,82	B	0,57
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	0,82	B	0,57
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	0,82	B	0,57
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	0,82	B	0,57
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	0,82	B	0,57
10	Setiap unit pada satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	0,82	BB	0,65
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	0,82	BB	0,65
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,69
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	1,88	BB	1,50
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	1,88	B	1,31

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	1,88	B	1,31
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	1,88	B	1,31
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	1,88	B	1,31
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	1,88	B	1,31
7	Setiap unit pada satuan kerja (Sekretariat/Bidang/Bagian) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1,88	B	1,31
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1,88	B	1,31
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		22,39
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	BB	4,80
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	2,00	BB	1,60
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	2,00	BB	1,60
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	2,00	BB	1,60
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	B	6,94
Kriteria:				
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.	1,29	BB	1,03
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	1,29	BB	1,03
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	1,29	BB	1,03
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	1,29	B	0,90
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	1,29	B	0,90
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1,29	BB	1,03
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1,29	BB	1,03
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	B	10,65
Kriteria:				
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	1,50	BB	1,20
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	1,50	BB	1,20

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi.	1,50	BB	1,20
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	1,50	B	1,05
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	1,50	B	1,05
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	1,50	B	1,05
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1,50	B	1,05
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	1,50	C	0,75
9	Setiap unit pada satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1,50	B	1,05
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1,50	B	1,05
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		11,11
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	BB	2,40
Kriteria:				
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	0,50	A	0,45
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	0,50	BB	0,40
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	0,50	BB	0,40
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	0,50	BB	0,40
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	0,50	B	0,35
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	0,50	BB	0,40
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,25
Kriteria:				
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	0,50	B	0,35
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	0,50	B	0,35
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	0,50	B	0,35
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	0,50	B	0,35
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	0,50	B	0,35
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	0,50	B	0,35
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	0,50	B	0,35
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	0,50	BB	0,40
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	0,50	BB	0,40

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,46
Kriteria:				
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1,07	B	0,75
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1,07	B	0,75
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	1,07	B	0,75
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1,07	B	0,75
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1,07	BB	0,86
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1,07	BB	0,86
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1,07	B	0,75
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		18,87
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4,17
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	1,67	A	1,50
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit pelaksana teknis/bidang/bagian	1,67	BB	1,33
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	1,67	BB	1,33
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,70
Kriteria:				
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1,50	BB	1,20
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	1,50	B	1,05
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	1,50	B	1,05
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	1,50	BB	1,20
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1,50	BB	1,20
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	B	9,00
Kriteria:				
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	2,50	BB	2,00
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	2,50	B	1,75

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	2,50	B	1,75
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	2,50	B	1,75
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	2,50	B	1,75
NILAI HASIL EVALUASI				74,30
				BB