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 2025

Nomor : 700.1.2.1/LHE-36/408.49/2025
Tanggal : 28 MEI 2025

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 2025

Nomor	:	700.1.2.1/LHE-36/408.49/2025
Tanggal	:	28 Mei 2025
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 Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
e. Surat Perintah Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan Nomor: 800.1.11.1/329/408.49/2025 tentang pelaksanaan evaluasi SAKIP Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan Tahun 2025.

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 sistematik 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 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, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi sebagai berikut:

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)

CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai terpenuhi (>0%-25%)
E (Bobot nilai 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 *Good Governance*. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif dan efisien (*Reform*). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level individu
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 susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Kecamatan adalah sebagai berikut :

1) Camat;
2) Sekretaris Camat;
   a) Subag Program Evaluasi Pelaporan Dan Keuangan
   b) Subag Umum Dan Kepegawaian
3) Kepala Seksi Pelayanan Umum;
4) Kepala Seksi Pemerintahan;
5) Kepala Seksi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat;
6) 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/atauKelurahan. Kecamatan Tegalombo dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

a) Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Umum sesuai pereturan perundang-undangan ;
b) Pengoordinasian kegiatan Pemberdayaan Masyarakat;
c) Pengoordinasian upaya Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum;
d) Pengoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
e) Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
f) Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan Oleh Organisasi Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan;
g) Pembinan 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.

c. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama Kecamatan Tegalombo adalah sebagai berikut berdasarkan Surat Keputusan Camat Tegalombo Nomor: 188.45/52.1/KPTS/408.42/2024 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut:

No	Indikator Utama	Indikator Kinerja Utama
1.	Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Kecamatan	Jumlah Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat setiap tahun
2.	Meningkatnya Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan dan Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa	Prosentase Terlaksananya Fasilitasi Desa Dalam Satu Tahun
		Prosentase Desa yang sudah menyusun administrasi sesuai dengan ketentuan Dokumen : perencanaan, penganggaran dan pelaporan

B. GAMBARAN HASIL EVALUASI

1. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan, memperoleh nilai sebesar **72,20** 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%	20,70
b.	Pengukuran Kinerja	30%	21,00
c.	Pelaporan Kinerja	15%	11,25
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	19,25
	J u m l a h	**100%**	**72,20**

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen tersebut adalah:

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas komponen perencanaan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen perencanaan kinerja, kualitas dokumen perencanaan kinerja dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja. Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja adalah sebesar **20,70** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00.**

Evaluasi atas komponen perencanaan kinerja terdapat beberapa permasalahan, yaitu:

1. Dokumen Perencanaan Tahun 2024 belum dipublikasikan.
   Dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan pada website resmi dan media sosial Kecamatan Tegalombo.
2. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) belum jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai yaitu:
   - Target nilai Sakip pada renstra tidak relevan karena dari tahun 2024 memiliki target 81,01 sedangkan pada PK tahun 2024 target SAKIP adalah 79,81 belum ditetapkan dalam berita acara dan tahun 2025 memiliki target 81,41 sedangkan pada PK tahun 2025 target SAKIP 96 yang merupakan target SKM sehingga target SAKIP tahun 2025 belum ditentukan.
   - Terdapat kesamaan antara Indikator Kinerja Program dengan Indikator Kinerja Sasaran, dalam rangka pencapaian kinerja utama, Perangkat Daerah menetapkan program dan kegiatan dengan mengacu pada peraturan, agar program dan kegiatan yang ditetapkan lebih spesifik ukuran keberhasilannya maka dilakukan penjenjangan kinerja yaitu proses penjabaran dan penyelarasan

mulai dari sasaran strategis, indikator kinerja, program kegiatan sampai dengan individu pegawai.

3. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
   Camat Tegalombo telah pensiun pada Bulan Februari 2025 namun sampai dengan tanggal pemeriksaan belum dibuatkan PK plt. Camat
4. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
   Pada PK Sekretaris terdapat target SAKIP tidak sesuai dengan Renstra yaitu pada renstra target nilai sakip tahun 2025 adalah 81,41 sedangkan pada PK Sekretaris Target 2024 adalah 96. Berdasarkan keterangan dari petugas diketahui bahwa target 96 tersebut merupakan target SKM.

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 **21,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00.**

i. Pelaksanaan atas pengukuran kinerja.
   Evaluasi dilakukan terhadap pelaksanaan atas pengukuran kinerja pada Kecamatan Tegalombo Kabupaten Pacitan, dari hasil penelusuran data diperoleh bukti bahwa pengukuran kinerja telah dilaksanakan.

ii. Kualitas pengukuran kinerja.
   Seluruh data kinerja telah relevan dalam mendukung capaian kinerja yang diharapkan, proses pengukuran kinerja pada Kecamatan Tegalombo telah dilaksanakan secara berjenjang dan berkala dengan memanfaatkan teknologi informasi terintegrasi, namun terdapat permasalahan Data kinerja yang dikumpulkan belum relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan Sumber data kinerja untuk pengisian target pada simolek tidak valid. contoh pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, indikator nilai sakip perangkat daerah dengan target 2025 renstra 96,00

sedangkan pada renstra Kecamatan Tegalombo untuk indikator nilai sakip perangkat daerah Tahun 2024 memiliki target 81,41.

iii. Pemanfaatan hasil pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja telah menjadi landasan utama dalam berbagai aspek manajemen pemerintahan, termasuk penyesuaian tunjangan kinerja. Selain itu, pengukuran kinerja turut memengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan alokasi anggaran guna memastikan pencapaian kinerja yang optimal pada Kecamatan Tegalombo.

Efektivitas pengukuran kinerja tercermin dalam adanya efisiensi penggunaan anggaran serta tumbuhnya kepedulian terhadap hasil pengukuran tersebut di seluruh tingkatan organisasi. Baik bidang maupun individu pegawai menunjukkan pemahaman dan perhatian yang tinggi terhadap hasil pengukuran kinerja, menandakan terbangunnya budaya kinerja yang kuat di lingkungan instansi.

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 **11,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**

Evaluasi atas komponen pelaporan kinerja terdapat permasalahan yaitu, Dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan pada website resmi dan media sosial Kecamatan Tegalombo.

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 **19,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00.**

2. Rekomendasi

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

a. Mempublikasikan perencanaan dan laporan kinerja pada website resmi kecamatan maupun media sosial yang digunakan.
b. Menyesuaikan target SAKIP pada PK dan SKP
c. Melakukan koordinasi dengan Bappedalitbang terkait indikator kinerja Program dengan indikator kinerja Sasaran
d. Membuat Berita Acara Target Kinerja apabila tidak sesuai dengan renstra
e. Menyusun PK Plt. Camat

3. Status dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Rekomendasi atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 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	Menyelaraskan Target Pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kab/Kota antara Rencana Strategis dengan dokumen Rencana Aksi	Selesai
2	Mempublikasikan seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja pada website resmi maupun media sosial Kecamatan Tegalombo	Selesai
3	Menyelaraskan indikator Kinerja Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik pada Rencana Strategis dan Laporan Kineja tahun 2023 sesuai dengan RPJMD	Selesai
4	Melakukan perubahan terhadap indikator tujuan kecamatan berupa "Indeks Kepuasan Masyarakat Kecamatan" yang tercantum di dalam dokumen Renstra Perubahan Tahun 2021 – 2026 menjadi "Indeks Kepuasan Masyarakat Pemerintah Daerah"	Selesai

No	Hasil Evaluasi	Status Tindak Lanjut
5	Melakukan koreksi atas indikator kinerja sasaran sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja sasaran tersebut	Selesai
6	Mengupayakan agar target dapat tercapai dan menetapkan target indikator sasaran tahun selanjutnya untuk lebih menantang dari tahun sebelumnya	Selesai
7	Melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja tahun 2024 yang meliputi progres capaian kinerja, feedback perbaian sebagai bentuk kontrol pimpinan terhadap pencapaian kinerja berupa langkah perbaikan terhadap pencapaian kinerja selanjutnya; serta Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) yang dimuat dalam dokumen Laporan Evaluasi Terhadap Hasil RKPD Tahun 2024	Selesai
8	Mengungkapkan analisis isu strategis, permasalahan dan hambatan yang dihadapi tahun sebelumnya atas ketidaktercapaian tiap sasaran/program/kegiatan dalam dokumen renca perubahan 2023 dan Dokumen Renja 2024	Selesai
9	Memperbaiki mekanisme pengumpulan data kinerja dalam memperoleh data kkkinerja, sehingga dapat diandalkan	Selesai
10	Mempublikasikan laporan kinerja dalam website resmi maupun media sosial Kecamatan Tegalombo	Selesai
11	Mengungkap seluruh infoemasi tentang pencapaian kinerja dalam dokumen laporan kinerja yang memuat capauan inerja sasaran dan program beserta analisa dan perhitungan capaian kkinerja disertai dengan daya pendukung capaian kinerja yang memadai	Selesai

No	Hasil Evaluasi	Status Tindak Lanjut
12	Mengungkapkan evaluasi atas penyebab/hambatan atas target kinerja program yang tidak tercapai	Selesai
13	Mengungkapkan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja atas program yang tidak tercapai dalam laporan kinerja	Selesai
14	Menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi Akintabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Sebelumnya	Selesai

C. PENUTUP

Dari hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Kecamatan Tegalombo Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **72,20** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.

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 untuk menjadi perhatian dan menindaklanjuti rekomendasi disertai bukti dukung sebanyak 2 (dua) rangkap dan disampaikan kepada Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan paling lambat 2 (dua) minggu setelah diterimanya laporan ini.

INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN PACITAN

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

1	**PERENCANAAN KINERJA**	**30,00**		**20,70**	
1.a	**Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia**	**6,00**	**BB**	**4,8**	**100%**
Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Y
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				Y
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Y
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Y
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Y
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Y
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**	**CC**	**5,4**	**73%**
Kriteria:					
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Y
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				T
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				Y
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				T
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				Y
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).				Y
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Y
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				Y
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				Y
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Y
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				T
1.c	**Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan**	**15,00**	B	**10,5**	**88%**
Kriteria:					
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Y

2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				Y
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.				Y
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.B30:K30				Y
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				Y
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Y
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				T
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Y
2	**PENGUKURAN KINERJA**	**30,00**		**21**	
2.a	**Pengukuran Kinerja telah dilakukan**	**6,00**	B	**4,2**	**100%**
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Y
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Y
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Y
2.b	**Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan**	**9,00**	B	**6,3**	**86%**
1	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Y
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				T
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Y
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Y
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Y
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Y
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Y
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	**10,5**	**100%**
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				Y
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				Y
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi.				Y
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				Y
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				Y

6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Y
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				Y
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Y
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Y
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Y
3	**PELAPORAN KINERJA**	**15,00**		**11,25**	
3.a	**Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja**	**3,00**	B	**2,1**	**83%**
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Y
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Y
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				Y
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				Y
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				T
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Y
3.b	**Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya**	**4,50**	B	**3,15**	**100%**
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				Y
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				Y
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				Y
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				Y
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				Y
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				Y
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				Y
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Y
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Y
3.c	**Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya**	**7,50**	BB	**6**	**100%**
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Y
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Y
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				Y

4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				Y
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Y
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Y
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Y
4	**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**	**25,00**		**19,25**	
4.a	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan**	**5,00**	A	**4,5**	**100%**
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				Y
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Y
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				Y
4.b	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai**	**7,50**	BB	**6**	**100%**
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				Y
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Y
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				Y
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Y
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Y
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	**8,75**	**100%**
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Y
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal.				Y
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Y
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Y
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.				Y
	Nilai Evaluasi AKIP Kecamatan Tegalombo Tahun 2025		BB	72,20	