



**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

”ARIP”

**KECAMATAN KEBONAGUNG
KABUPATEN PACITAN**

TAHUN 2025

Nomor : 700.1.2.1/LHE-32/408.49/2025

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 KEBONAGUNG
TAHUN 2025

Nomor : 700.1.2.1/ LHE - 32 /408.49/2025
Tanggal : 28 Mei 2025
Lampiran : 1 berkas
Satuan Kerja : Kecamatan Kebonagung

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 Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan Nomor : 800.1.11.1/344/408.49/2025 tentang pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan.

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/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 <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

<p>BB (Nilai >70-80)</p>	<p>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</p>
<p>B (Nilai >60-70)</p>	<p>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</p>
<p>CC (Nilai >50-60)</p>	<p>Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.</p>
<p>C (Nilai >30-50)</p>	<p>Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat</p>

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 Kebonagung Kabupaten Pacitan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pacitan dan sebagai penjabarannya telah ditetapkan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 156 Tahun 2021 tentang Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Pacitan. Adapun Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut :

- 1) Camat;
- 2) Sekretariat;
- 3) Seksi Pelayanan Umum;
- 4) Seksi Pemerintahan;
- 5) Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat;
- 6) Seksi Sosial, Ketentraman, dan Ketertiban; dan
- 7) Kelurahan.

b. Tugas dan Fungsi

Kecamatan Kebonagung mempunyai tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat Desa dan/atau Kelurahan. Kecamatan Kebonagung dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Pengoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati, meliputi:
 - a) sinergitas dengan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penegakan peraturan perundang-undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia; dan
 - b) pelaporan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan di wilayah Kecamatan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- 5) 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.
- 6) 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 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.
- 7) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau Kelurahan;
- 8) Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kecamatan;
- 9) Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan; dan
- 10) Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Bupati.

c. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama Kecamatan Kebonagung adalah sebagai berikut :

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama
1.	Meningkatnya kualitas layanan publik Kecamatan	Jumlah Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat setiap tahun

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama
2.	Meningkatnya koordinasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan di desa	Persentase terlaksananya fasilitasi desa dalam satu tahun
		Persentase 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 Kebonagung Kabupaten Pacitan, memperoleh nilai sebesar **71,65** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP di lingkungan Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a.	Perencanaan Kinerja	30%	22,20
b.	Pengukuran Kinerja	30%	20,70
c.	Pelaporan Kinerja	15%	11,25
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	17,50
J u m l a h		100%	71,65

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 **22,20** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Evaluasi atas komponen perencanaan kinerja terdapat beberapa permasalahan, yaitu :

1) Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan pada media yang dapat diakses publik

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Kebonagung diketahui bahwa dokumen perencanaan kinerja tahun 2024 belum dipublikasikan pada website resmi. Hal tersebut dikarenakan website resmi Kecamatan mengalami gangguan dan tidak dapat diakses. Terkait hal ini, juga belum ada langkah publikasi oleh Kecamatan melalui media sosial Kecamatan Kebonagung.

2) Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level, diantaranya :

a) Indikator program antara dokumen RPJMD, Renstra Perubahan Tahun 2021 - 2026, dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 tidak selaras

Berdasarkan dokumen Renstra Perubahan Tahun 2021 – 2026 terdapat penetapan indikator program yang tidak selaras dengan dokumen RPJMD dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025, diantaranya:

No	Program	RPJMD	Renstra	PK 2025
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Indikator : Nilai SAKIP PD Target : >B	Indikator : Nilai SAKIP PD Target : 76,20	Indikator : Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Dasar Operasional Perangkat Daerah Target : 100%
2	Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pelayanan Publik	Indikator : Persentase Penyelenggaraan Pemerintahan	Indikator : Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan	Indikator : - Target : -

No	Program	RPJMD	Renstra	PK 2025
		dan Pelayanan Publik yang dilaksanakan Target : 100%	publik kecamatan Target : 100%	
3	Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Kelurahan	Indikator : Prosentase cakupan desa yang difasilitasi Target : 100%	Indikator : Persentase cakupan desa yang dibina Target : 100%	Indikator : - Target : -

b) Ketidakselarasan penetapan indikator kegiatan antara dokumen Renstra Perubahan Tahun 2021 - 2026 dengan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Dari hasil evaluasi komponen perencanaan kinerja, diketahui penetapan indikator dan target kegiatan yang diperjanjikan pada dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 tidak selaras dengan dokumen Renstra, antara lain :

No	Kegiatan	Renstra	PK 2025
1	Penyelenggaraan urusan pemerintah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah yang ada di kecamatan	Pemenuhan layanan administrasi kecamatan yang diselenggarakan Target : 12 bulan	Nilai IKM Kecamatan Target : 96 Pemenuhan layanan administrasi kecamatan yang diselenggarakan Target : 100%
2	Koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum	Pemenuhan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum Target : 12 bulan	Persentase Koordinasi Upaya Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum yang dilaksanakan Target : 100%

No	Kegiatan	Renstra	PK 2025
3	Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum sesuai penugasan kepala daerah	Jumlah desa yang terfasilitasi dalam penyelenggaraan pemerintahan umum Target : 17 desa	Nilai IKM Kecamatan Target : 96 Persentase Jumlah Desa Yang Terfasilitasi Dalam Penyelenggaraan Umum Target : 100%
4	Fasilitasi, rekomendasi dan koordinasi pembinaan dan pengawasan pemerintahan Desa	Jumlah desa yang termonitoring Target : 17 desa	Persentase desa yang termonitoring Target : 100%

Atas ketidakselarasan indikator program dan kegiatan tersebut arah kinerja menjadi tidak konsisten sehingga capaian kinerja tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

- 3) **Rencana aksi kinerja belum sepenuhnya berjalan dinamis karena capaian kinerja belum dilakukan pemantauan secara berkala.**

Monitoring/evaluasi terhadap pencapaian kinerja telah disertai dengan dokumen Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) untuk tahun 2024 yang disusun dengan periode tahunan, namun Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) dan pemenuhannya untuk tahun 2025 yang memuat *feedback* perbaikan sebagai bentuk kontrol pimpinan terhadap pencapaian kinerja selanjutnya serta identifikasi kendala dan permasalahan belum disusun.

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 **20,70** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Evaluasi atas komponen pengukuran kinerja terdapat beberapa permasalahan, yaitu :

1) Data kinerja yang dikumpulkan belum dapat mendukung capaian kinerja sasaran yang diharapkan.

Capaian kinerja atas sasaran "Meningkatnya Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan dan Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa" dengan indikator "Prosentase terlaksananya fasilitasi desa dalam satu tahun" telah terealisasi 100% dari target yang telah ditetapkan sebesar 100% serta indikator "Prosentase desa yang sudah menyusun administrasi sesuai dengan ketentuan dokumen perencanaan : perencanaan, penganggaran, dan pelaporan" tercapai 100% dari target yang telah ditetapkan sebesar 89%.

Kecamatan Kebonagung telah melaksanakan keseluruhan fasilitasi tersebut serta keseluruhan desa telah menyusun dokumen perencanaan : perencanaan, penganggaran, dan pelaporan. Namun data pendukung atas terlaksananya fasilitasi belum dibuat serta desa yang telah menyusun dokumen perencanaan tidak disertai dengan data kinerja yang memadai sehingga belum dapat mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

Dari kondisi tersebut di atas, maka pengukuran kinerja belum sepenuhnya dapat mempengaruhi penyesuaian strategi dan aktivitas dalam mencapai kinerja karena capaian kinerja sasaran tidak disertai dengan data pendukung yang memadai.

2) Pelaksanaan pengukuran kinerja sasaran yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi Sistem Informasi Monitoring, Laporan, dan Evaluasi Kinerja (SIMOLEK) belum maksimal dikarenakan ketaatan pengisian pada aplikasi belum secara menyeluruh dilakukan dengan rincian sebagai berikut :

Sesuai data pengukuran pada aplikasi SIMOLEK mulai tahun 2024 sampai dengan bulan April 2025 pada kolom realisasi, faktor

penghambat, faktor pendorong dan tindak lanjut atas capaian kinerja sasaran belum terisi.

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 beberapa permasalahan, antara lain

1) Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan pada media yang dapat diakses publik

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Kebonagung diketahui bahwa dokumen laporan kinerja tahun 2024 belum dipublikasikan pada website resmi. Hal tersebut dikarenakan website resmi Kecamatan mengalami gangguan dan tidak dapat diakses. Terkait hal ini, juga belum ada langkah publikasi oleh Kecamatan melalui media sosial Kecamatan Kebonagung.

2) Dokumen Laporan Kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.

Berdasarkan capaian kinerja yang dituangkan dalam dokumen laporan kinerja diketahui bahwa realisasi capaian program belum dilengkapi dengan data pendukung kinerja yang memadai.

Hal tersebut belum sesuai dengan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah:

H. Pengumpulan Data Kinerja

"Sebagai salah satu bentuk transparansi dan akuntabilitas serta untuk memudahkan pengelolaan kinerja, maka data kinerja harus dikumpulkan dan dirangkum."

Format Laporan Kinerja

Lampiran:

- 1) Perjanjian Kinerja
- 2) Lain-lain yang dianggap perlu

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 **17,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**.

Evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal terdapat permasalahan, yaitu :

- 1) **Hasil penilaian Evaluasi Mandiri atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2025 belum ditetapkan dalam keputusan kepala perangkat daerah.**

Kecamatan Kebonagung telah melakukan Evaluasi Mandiri atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 40 Tahun 2023 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan, namun hasil evaluasi belum ditetapkan dalam keputusan kepala perangkat daerah.

- 2) Implementasi SAKIP belum meningkat meskipun telah dilakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

- a) **Rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tahun 2024 belum seluruhnya ditindaklanjuti, antara lain:**

- Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja pada media yang dapat diakses publik.
- Mempublikasikan dokumen laporan kinerja pada media yang dapat diakses publik.

b) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Hal ini terlihat dari hal-hal sebagai berikut:

- (1) Kecamatan Kebonagung belum menindaklanjuti seluruh rekomendasi yang diberikan pada Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tahun 2024.
- (2) Berdasarkan hasil evaluasi tahun 2025 terdapat catatan berulang dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun sebelumnya, yaitu:
 - Publikasi atas dokumen perencanaan kinerja tahun 2024 baik pada website resmi atau melalui media sosial Kecamatan Kebonagung belum dilakukan.
 - Publikasi atas laporan kinerja tahun 2024 baik pada website resmi atau melalui media sosial Kecamatan Kebonagung belum dilakukan.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan direkomendasikan kepada Camat Kebonagung Kabupaten Pacitan agar dilakukan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja pada media yang dapat diakses publik dan dengan memperhatikan batas waktu publikasi.
- b. Berkoordinasi dengan Bappedalitbangda untuk menyelaraskan indikator program antara dokumen RPJMD, Renstra, dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.
- c. Menyelaraskan indikator kegiatan antara dokumen Renstra Perubahan Tahun 2021 - 2026 dengan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025.
- d. Menyusun dokumen Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) Tahun 2025 secara periodik beserta pemenuhannya atas langkah perbaikan terhadap pencapaian kinerja selanjutnya.
- e. Melampirkan bukti dukung yang andal untuk capaian kinerja Sasaran Meningkatkan Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan dan Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa

Kecamatan dan Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa dengan indikator "Prosentase terlaksananya fasilitasi desa dalam satu tahun" dan indikator "Prosentase desa yang sudah menyusun administrasi sesuai dengan ketentuan dokumen perencanaan : perencanaan, penganggaran, dan pelaporan".

- f. Melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap pencapaian kinerja tahun 2025 yang dituangkan dalam Aplikasi SIMOLEK dengan memuat langkah perbaikan (*feedback* pimpinan) serta identifikasi kendala dan permasalahan.
- g. Mempublikasikan dokumen laporan kinerja pada media yang dapat diakses publik dan dengan memperhatikan batas waktu publikasi.
- h. Mengungkap informasi tentang capaian kinerja program disertai dengan data pendukung yang memadai dalam dokumen laporan kinerja.
- i. Menetapkan hasil penilaian Evaluasi Mandiri atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2025 dalam keputusan kepala perangkat daerah.
- j. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024 dengan dilengkapi bukti dukung.
- k. Memanfaatkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

3. Status dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Rekomendasi atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024 pada Kecamatan Kebonagung sudah dilakukan tindak lanjut, namun belum sepenuhnya selesai (tuntas). Adapun hasil evaluasi dan status tindak lanjut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No.	Hasil Evaluasi	Status Tindak Lanjut
1	Melakukan publikasi atas semua Dokumen Perencanaan Kinerja tahun 2023 (Renstra Perubahan Tahun 2021 - 2026, Renja, Perjanjian Kinerja,	Belum selesai

No.	Hasil Evaluasi	Status Tindak Lanjut
	dokumen IKU, DPA) baik pada website resmi atau melalui media sosial Kecamatan Kebonagung.	
2	Melakukan perubahan terhadap indikator kinerja sasaran, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja sasaran yang merupakan penjabaran dari tujuan kecamatan.	Selesai (tuntas)
3	Melakukan koreksi atas indikator kinerja sasaran sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja sasaran tersebut.	Selesai (tuntas)
4	Melakukan perubahan terhadap indikator program "Persentase Jumlah Layanan Internal" yang tercantum di dokumen Renstra Perubahan Tahun 2021 – 2026 menjadi "Nilai SAKIP PD".	Selesai (tuntas)
5	Melakukan perubahan terhadap target kinerja Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Kelurahan yang tercantum dalam dokumen Renstra Perubahan Tahun 2021 – 2026 sehingga sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.	Selesai (tuntas)
6	Dokumen Monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja tahun 2024 agar memuat Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) beserta pemenuhannya atas langkah perbaikan terhadap pencapaian kinerja selanjutnya	Selesai (tuntas)
7	Terhadap Mekanisme pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya memadai Kecamatan Kebonagung agar: - Menetapkan penanggung jawab pengumpulan data kinerja dengan keputusan kepala perangkat daerah.	Selesai (tuntas)

No.	Hasil Evaluasi	Status Tindak Lanjut
	- Melakukan revisi atas Standar Operasional Prosedur (SOP) Nomor: 800/05/408.65/2022 tanggal 15 Juli 2022 terkait pengumpulan data kinerja dengan memuat prosedur yang jelas jika terjadi kesalahan data	
8	Melakukan koreksi terhadap formulasi perhitungan efisiensi atas penggunaan anggaran dikaitkan dengan capaian kinerja sesuai dengan Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor : 000.8.6.3/123/408.22/2024 tanggal 15 Januari 2024 perihal Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj.IP).	Selesai (tuntas)
9	Melakukan publikasi atas laporan kinerja tahun 2023 baik pada website resmi atau melalui media sosial Kecamatan Kebonagung.	Belum selesai
10	Mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mencakup perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional; upaya nyata dan/hambatan atas capaian kinerja; serta analisa beserta perhitungan capaian kinerja sasaran maupun program.	Selesai (tuntas)
11	Menetapkan hasil Evaluasi Mandiri atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024 dengan keputusan kepala perangkat daerah.	Selesai (tuntas)
12	Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2023.	Selesai (tuntas)

C. PENUTUP

Dari hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Kebonagung Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **71,65** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.

Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan menyampaikan apresiasi yang tinggi atas upaya pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan, sehingga dapat mendukung terlaksananya Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Selanjutnya hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja 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

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Ket Y/T
			Jawaban	Nilai	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		22,20	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,4	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	B	6,3	82%
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.				Y
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).				T
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.				Y
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 <i>on the right track</i> .				Y
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				T

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.				Y
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Y
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		20,7	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	BB	4,8	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	CC	5,4	71%
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Y
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Y
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				T
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Y
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				T
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	80%
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 (<i>Refocusing</i>) Organisasi.				Y
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				T
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				Y
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				T
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	89%
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				Y
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				T
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 realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				Y
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.				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		17,50	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4	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	CC	7,5	60%
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				T
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				Y
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				T
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 akuntabilitas kinerja internal.				Y
Nilai Evaluasi AKIP Kecamatan Kebonagung Tahun 2025			BB	71,65	