



INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PESISIR SELATAN

Jl. Pahlawan No. 1 Painan

Telp/Fax. (0756) 21601 | Pos. El.: Inspektoratpessel@yahoo.co.id.

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2024

Pada:

Kecamatan Airpura
Kabupaten Pesisir Selatan

Nomor : 700.1.2.1/851/INSP/2025

Tanggal: 21 Maret 2025



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Pahlawan No. 1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651

Telepon (0756) 21601/ Fax. (0756) 21601

Laman: <https://inspekda.pesisirselatankab.go.id> Pos-el: Inspektoratpessel@yahoo.co.id

**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

Pada Unit Kerja : Kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan
Nomor : 700.1.2.1/851/Insp-PS/2025
Tanggal : 21 Maret 2025

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006, tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021, tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016, tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
6. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 127 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700.1.1.2/433/Kpts/BPT-PS/2024, tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025, tanggal 23 Desember 2024;

8. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.8.6.3/4/Insp/2025, tentang Penetapan Tim Reviu Laporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 23 Januari 2025.

B. 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. Untuk mengetahui sejauhmana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah atau perangkat daerah (Kecamatan Airpura) Kabupaten Pesisir Selatan untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi:

1. Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi 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; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome, serta kinerja lainnya.
- f. Periode Evaluasi Tahun 2024.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 10 s.d 12 Maret 2025 (3 hari kerja).

F. Susunan Tim Evaluasi:

Susunan Tim Evaluasi SAKIP berdasarkan Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.1.2.3/19/ST/INSP/2025, tanggal 11 Maret 2025, sebagai berikut:

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Hellen Hasmeita Sari, S.E., Ak., M.Ec.Dev | : Penanggung Jawab |
| 2. Harry Kurniawan, S.E., Ak., M.Ec.Dev | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Yefrial, S.H., M.M. | : Pengendali Mutu |
| 4. Irma Yulia, S.Kom., M.M. | : Pengendali Teknis |
| 5. Rivvi Reny Midona, S.T. | : Ketua Tim |
| 6. Zulfahartati, S.E., M.M. | : Anggota |
| 7. Yeni Oktavera Basri, S.E., M.M. | : Anggota |
| 8. Syafridal, S.S.T. | : Anggota |
| 9. Ariq Nurawza, S.E. | : Anggota |

G. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2024.

H. Objek yang Dievaluasi:

Kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan

I. Metodologi Evaluasi:

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi secara Terbatas yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c. Observasi
- d. Studi Dokumentasi

J. Gambaran Umum Perangkat Daerah:

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Kecamatan Airpura dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Kecamatan Airpura dipimpin oleh seorang Camat yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Kecamatan Airpura dipimpin oleh oleh Camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai tugas berupa:

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;

- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah ditingkat Kecamatan;
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan Nagari;
- h. Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kecamatan;
- i. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan;

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Kecamatan Airpura Kabupaten

Keterbatasan Dalam Evaluasi:

1. Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan terutama capaian kinerja outcome.
2. Keterbatasan sumber daya manusia perangkat daerah yang dievaluasi berkaitan dengan bidang perencanaan dan pelaporan.
3. Keterbatasan sumber daya manusia evaluator yang kompeten dalam melaksanakan evaluasi.

K. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya:

Penilaian evaluasi Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2023 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 700.1.2.1/729/Insp/2024 tanggal 22 Maret 2024, terhadap semua rekomendasi evaluator sudah ditindaklanjuti sebagian oleh Kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan.

L. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Sub Komponen 1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

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 ke 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 ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja 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 dengan 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.

II. HASIL EVALUASI

- A. Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh nilai **66,54** dengan kategori **B (Baik)** dengan predikat "**B**" Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**BAik**", dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,52
2	Pengukuran Kinerja	30,00	14,63
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,10
4	Evaluasi Internal	25,00	19,29
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		66,54
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		B

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Kecamatan Airpura sudah menyusun seluruh dokumen perencanaan kinerja. Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, tujuan dan sasaran telah jelas

menggambarkan kondisi yang akan dicapai. Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*) serta telah memperhatikan kinerja antar bidang (*crosscutting*).

Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) belum memenuhi kriteria SMART, Karna tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada Renstra tidak selaras dengan tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada dokumen IKU dan Perjanjian Kinerja
- b. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai dan tertuang secara berkelanjutan.
- c. Target kinerja yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat dicapai dengan baik.
- d. Rencana aksi kinerja belum dapat berjalan dinamis karena monitoring capaian kinerja belum dilaksanakan setiap bulan.
- e. Belum setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja
- f. Belum setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja
- g. Notulen rapat monitoring rencana aksi belum memaparkan analisa terkait faktor hambatan/permasalahan pencapaian target serta tindak lanjut yang telah atau harus dilakukan.

2. Pengukuran Kinerja

Kecamatan Airpura telah melakukan Pengukuran Capaian Kinerja Internal.

Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi;
- b. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Aplikasi e-SAKIP baru dapat menjadi alat pengumpulan data kinerja (input data) belum menjadi alat pengukuran capaian kinerja.

- c. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi aktivitas dalam mencapai kinerja.
- d. Belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja untuk semua sasaran.

3. Pelaporan Kinerja

Kecamatan Airpura telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah. Dokumen laporan kinerja telah disusun sesuai dengan Standar yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- b. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi budaya kinerja organisasi

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Kecamatan Airpura telah melakukan Pemantauan Capaian Kinerja sebagai pedoman dalam memantau capaian kinerja. Pemantauan capaian kinerja telah dilaksanakan pada seluruh bagian secara berjenjang dan dilaksanakan oleh SDM yang memadai.

Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini didukung dengan Tidak adanya SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal dan belum dibentuknya Tim Evaluasi Internal/Tim SAKIP OPD
- b. Pemantauan masih belum mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi.
- c. Hasil Evaluasi AKIP belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan, peningkatan akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas kinerja.

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Airpura direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

Perencanaan Kinerja

- a. Menyelaraskan semua dokumen perencanaan kinerja
- b. Indikator Kinerja Utama (IKU) harus menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai secara berkelanjutan.
- c. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai dengan baik sesuai dengan rencana.
- d. Melakukan pemantauan kinerja dalam periode bulanan. Apabila terdapat deviasi agar dilakukan analisa dan pemberian solusi atas permasalahan yang ditemukan.
- e. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.
- f. Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja
- g. Notulen rapat monitoring rencana aksi memaparkan analisa terkait faktor hambatan/permasalahan dalam pencapaian target serta tindak lanjut yang telah atau harus dilaksanakan.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Melakukan pengukuran kinerja atas realisasi rencana aksi secara berkala per triwulan dan membuatkan notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi yang memuat target, realisasi, capaian, hambatan dan saran/solusi perbaikan kedepan untuk masing-masing indikator kinerja;
- b. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi terutama aplikasi e-sakip (<https://esakip.pesisirselatankab.go.id>) dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja.
- c. Memanfaatkan pengukuran kinerja dalam hal penyesuaian aktivitas dalam rangka mencapai kinerja.
- d. Melakukan upaya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja untuk semua sasaran.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Melakukan peningkatan kepedulian pegawai terhadap informasi Laporan Kinerja.

- b. Memanfaatkan Informasi Laporan Kinerja dalam hal perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik pada periode berikutnya.
- 4. **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**
 - a. Menetapkan SOP tentang Pemantauan Capaian Kinerja Internal dan Menetapkan Tim Evaluasi Internal/Tim SAKIP OPD melalui Surat Keputusan Camat, sehingga evaluasi AKIP OPD dapat dilakukan secara optimal dan didukung dengan SDM cukup;
 - b. Mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi e-sakip dalam melakukan pemantauan capaian kinerja.
 - c. Memanfaatkan hasil Evaluasi AKIP untuk perbaikan, peningkatan, akuntabilitas, efesiensi dan efektivitas kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih

Inspektur,

Hellen Hasmeita Sari, S.E., Ak., Ec. Dev.
Pembina Tk. I
NIP. 19780528 200501 2 004

Nama Evaluator : ARIQ NURAWZA, S.E.

Tim : IRBAN IV

Wilayah : KABUPATEN PESISIR SELATAN

Tahun : 2024

Nama Instansi : KECAMATAN AIRPURA

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KECAMATAN AIRPURA
TAHUN 2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30.00	25.52	22.52
2	Pengukuran Kinerja	30.00	20.84	14.63
3	Pelaporan Kinerja	15.00	11.55	10.10
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	20.42	19.29
Nilai Akuntabilitas Kinerja			78.32	66.54
			BB	B

No	Catatan
1	Ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) belum memenuhi kriteria SMART, Karna tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada Renstra tidak selaras dengan tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada dokumen IKU dan Perjanjian Kinerja
2	Indikator Kinerja Utama (IKU) belum menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai dan tertuang secara berkelanjutan.
3	Target kinerja yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat dicapai dengan baik.
4	Rencana aksi kinerja belum dapat berjalan dinamis karena monitoring capaian kinerja belum dilaksanakan setiap bulan.
5	Belum setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja
6	Belum setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja
7	Notulen rapat monitoring rencana aksi belum memaparkan analisa terkait faktor hambatan/permasalahan pencapaian target serta tindak lanjut yang telah atau harus dilakukan.
8	Tidak terdapat notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi;
9	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Aplikasi e-SAKIP baru dapat menjadi alat pengumpulan data kinerja (input data) belum menjadi alat pengukuran capaian kinerja.
10	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi aktivitas dalam mencapai kinerja.
11	Belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja untuk semua sasaran.
12	Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai.
13	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi budaya kinerja organisasi
14	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini didukung dengan Tidak adanya SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal dan belum dibentuknya Tim Evaluasi Internal/Tim SAKIP OPD
15	Pemantauan masih belum mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi.

16	Hasil Evaluasi AKIP belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan, peningkatan akuntabilitas, efesiensi dan efektivitas kinerja.
----	--

No	Rekomendasi
1	Menyelaraskan semua dokumen perencanaan kinerja
2	Indikator Kinerja Utama (IKU) harus menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai secara berkelanjutan.
3	Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai dengan baik sesuai
4	Melakukan pemantauan kinerja dalam periode bulanan. Apabila terdapat deviasi agar dilakukan analisa dan pemberian solusi atas permasalahan yang ditemukan.
5	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.
6	Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja
7	Notulen rapat monitoring rencana aksi memaparkan analisa terkait faktor
8	Melakukan pengukuran kinerja atas realisasi rencana aksi secara berkala per triwulan dan membuat notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi yang memuat target, realisasi, capaian, hambatan dan saran/solusi perbaikan kedepan
9	Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi terutama aplikasi e-sakip (https://esakip.pesisirselatankab.go.id) dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja.
10	Memanfaatkan pengukuran kinerja dalam hal penyesuaian aktivitas dalam rangka mencapai kinerja.
11	Melakukan upaya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja untuk semua sasaran.
12	Melakukan peningkatan kepedulian pegawai terhadap informasi Laporan Kinerja.
13	Memanfaatkan informasi Laporan Kinerja dalam hal perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik pada periode berikutnya.
14	Menetapkan SOP tentang Pemantauan Capaian Kinerja Internal dan Menetapkan Tim Evaluasi Internal/Tim SAKIP OPD melalui Surat Keputusan Camat, sehingga evaluasi AKIP OPD dapat dilakukan secara optimal dan didukung dengan SDM cukup;
15	Mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi e-sakip dalam melakukan pemantauan capaian kinerja.
16	Memanfaatkan hasil Evaluasi AKIP untuk perbaikan, peningkatan, akuntabilitas, efesiensi dan efektivitas kinerja.

**LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN AIRPILKA**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
		JAWABAN	NILAI		
1		3	4	5	10
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30.00	78.06%	22.62	
I.a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (20%)		6.00	100.00%	6.00	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja	Y	1		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah	Y	1		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek	Y	1	OK	
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja	Y	1	OK	
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja	Y	1		
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja	Y	1	OK	
I.b. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penjabaran (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) (30%)		9.00	77.50%	6.98	
1	Dokumen perencanaan kinerja telah diformulasikan	A	1	OK	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan	A	1	OK	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	C	0.5		KKE1B3-4
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai	C	0.5		KKE1B3-4
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART	B	0.75		KKE1B5
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	C	0.5		KKE1B6-7
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis	A	1		KKE1B6-7
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)	B	0.75	OK	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)	Y	1	OK	
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja	B	0.75	OK	
I.c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%)		15.00	63.63%	9.54	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai	C	0.5	OK	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai	C	0.5	OK	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track	B	0.75		KKE1C3-4
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala	C	0.5	OK	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dan hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya	B	0.67	OK	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik	B	0.67	OK	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	B	0.75	OK	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	B	0.75	OK	
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30.00	48.75%	14.63	
II.a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)		6.00	100.00%	6.00	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	A	1		
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	A	1		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan	A	1	OK	
II.b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (30%)		9.00	43.00%	3.87	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja	T	0		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan	C	0.5	OK	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan	C	0.5	OK	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala	C	0.34		
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	C	0		KKE1C3-4
6	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang	B	0.67	OK	

7	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)		Y	1	OK	
II.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (50%)	15.00	31.70%	4.76		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan		C	0	OK	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional		B	0.5		
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi		B	0.5		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja		C	0		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja		B	0.5		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja		C	0		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja		B	0.5		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja		B	0.67	OK	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		D	0.25	OK	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		D	0.25	OK	
III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15.00	67.35%	10.10		
III.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (20%)	3.00	83.33%	2.50		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun		Y	1		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala		Y	1		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan		Y	1	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi		Y	1	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan		Y	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		T	0	OK	
III.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan (30%)	4.50	79.67%	3.59		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar		Y	1	OK	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja		B	0.75	OK	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan		B	0.75	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah		B	0.75	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya		B	0.75	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)		B	0.75	OK	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya		B	0.75	OK	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja		B	0.67	OK	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)		Y	1	OK	
III.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (50%)	7.50	53.57%	4.02		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)		B	0.5		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai		B	0.75	OK	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja		B	0.5	OK	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja		B	0.5	OK	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja		B	0.5	OK	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya		B	0.5	OK	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi		B	0.5	OK	
IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		25.00	77.17%	19.29		
IV.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)	5.00	83.33%	4.17		
1	Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal		B	0.5		
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah		A	1		
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang		A	1		
IV.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (30%)	7.50	85.00%	6.38		
1	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP		Y	1	OK	

2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SOM yang memadai		Y	1	OK	
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendataan yang memadai		B	0.5	OK	
4	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah		B	0.75	OK	
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)		Y	1	OK	
IV.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (50%)	12.50	70.00%	8.75		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah diindaklanjuti		B	0.75	OK	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD		B	0.5	OK	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja		B	0.75	OK	
4	Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja		B	0.75		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD		B	0.75	OK	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100.00		65.54	B	

KETERANGAN:

TULIS NAMA INSTANSI/UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU SESUAI DENGAN KONTEKS

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN 'Y/T'

KETIK 'A' ATAU 'B' ATAU 'C' ATAU 'D' ATAU 'E' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN 'A/B/C/D/E'