

EVALUASI KINERJA CAPAIAN PENDAPATAN PAJAK DAERAH

- Perbandingan Realisasi Pajak 2021 dan 2022

MATA PAJAK	TARGET PAJAK TAHUN 2021	TARGET PAJAK TAHUN 2022	REALISASI s.d DESEMBER						
			2021 (Rp)	2022 (Rp)	% bulanan 2021	% bulanan 2022	SISA REALISASI 2022	Selisih	% Selisih
Pajak Hotel	3.600.000.000	5.500.000.000	3.614.231.609	5.552.781.393	100,40	100,96	(52.781.393)	1.938.549.784	53,64
Pajak Restoran	32.000.000.000	41.000.000.000	35.545.712.543	51.162.200.689	111,08	124,79	(10.162.200.689)	15.616.488.146	43,93
Pajak Hiburan	500.000.000	3.500.000.000	508.143.877	2.597.610.020	101,63	74,22	902.389.980	2.089.466.143	411,20
Pajak Reklame	3.500.000.000	4.000.000.000	3.804.118.236	4.218.664.202	108,69	105,47	(218.664.202)	414.545.966	10,90
Pajak Penerangan Jalan	65.500.000.000	63.000.000.000	69.940.371.101	80.574.650.627	106,78	127,90	(17.574.650.627)	10.634.279.526	15,20
Pajak Parkir	2.000.000.000	3.000.000.000	2.007.430.949	3.002.377.767	100,37	100,08	(2.377.767)	994.946.818	49,56
Pajak Air Tanah	15.200.000.000	15.500.000.000	18.984.659.037	19.958.947.762	124,90	128,77	(4.458.947.762)	974.288.725	5,13
Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan	48.200.000.000	44.000.000.000	9.497.989.525	10.753.189.975	19,71	24,44	33.246.810.025	1.255.200.450	13,22
Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBBP2)	75.000.000.000	80.000.000.000	82.016.982.206	85.343.638.295	109,36	106,68	(5.343.638.295)	3.326.656.089	4,06
Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB)	116.722.567.311	181.850.000.000	60.292.003.492	71.331.203.997	51,65	39,23	110.518.796.003	11.039.200.505	18,31
TOTAL	362.222.567.311	441.350.000.000	286.211.642.575	334.495.264.727	79,02	75,79	106.854.735.273	48.283.622.152	16,87

- Kepala Bapenda menyampaikan target pendapatan yang ditetapkan untuk Bapenda yakni ± mencapai angka 22%. Angka target pendapatan ini dirasa cukup tinggi dan hal ini tentu menjadi tantangan baru bagi Bapenda untuk dapat mewujudkan Purwakarta Istimewa. Oleh karena itu, Kepala Badan berpesan kepada seluruh pegawai untuk berlari bersama agar target yang ditetapkan dapat tercapai. Selain itu, inovasi, strategi, dan langkah-langkah baru juga perlu disiapkan guna mencapai target tersebut.

NO	URUSAN	NO IKK	IKK OUTCOME	RUMUS/PERHITUNGAN	CAPAIAN KINERJA OUTCOME	NO IKK	IKK OUTPU T	RUMUS	CAPAIAN KINERJA OUTPUT	KETERANGAN
Urusan Wajib										
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan (Perencanaan Dan Keuangan)	2	Rasio PAD	$\frac{\text{Jumlah PAD}}{\text{Jumlah Pendapatan pada APBD}} \times 100\% =$	100%			$\frac{561.927.757.652}{2.256.110.196.743} \times 100\% =$	24,907%	Dibuktikan dengan dokumen pendukung terkait

- Berdasarkan perhitungan rasio PAD capaian kinerja output tahun 2022 mencapai 24,907 % melebihi target Renja Bapenda tahun 2022 sebesar 19,75%

LAPORAN HASIL EVALUASI

**Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Tahun 2021 pada Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Purwakarta**



**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA**

Nomor: PW.02.02/329/Insp-IrbanIV/2022

Tanggal: 16 Maret 2022



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 Email : inspektorat@purwakartakab.go.id

Nomor : PW.02.02/329/Insp-IrbanIV/2022

16 Maret 2022

Lampiran : -

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021
pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten
Purwakarta.

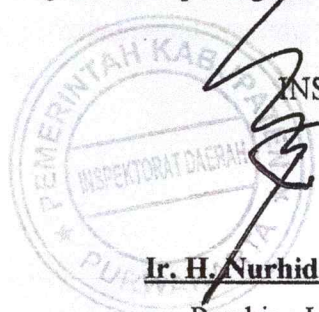
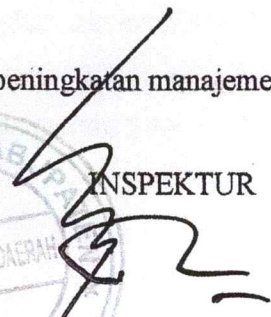
Yth. Kepala Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Purwakarta.
di
Purwakarta

Sesuai dengan Surat Perintah Tugas Nomor: 700/141/Insp/2022 tanggal 31 Januari 2022 perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta.

Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta telah melakukan Evaluasi yang hasilnya tertuang dalam laporan terlampir.

Demikian, agar dapat menjadi bahan peningkatan manajemen kinerja.

INSPEKTUR



Ir. H. Nurhidayat, M.M., CGCAE

Pembina Utama Muda/ IV.c
NIP. 19640515 199203 1 008

Tembusan :

1. Yth. Bupati Purwakarta;
2. Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Purwakarta.



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 Email : inspektorat@purwakartakab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN TAHUN 2021 PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA

Nomor : PW.02.02/329/Insp-IrbanIV/2022
Tanggal : 16 Maret 2022

Ikhtisar Eksekutif

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 telah diimplementasikan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta dengan hasil evaluasi yaitu sebesar 81,50 (Delapan Puluh Satu Koma Lima Nol) dengan **predikat A**. Adapun rincian nilai pada Komponen Perencanaan Kinerja yaitu 27,00 (Dua Puluh Tujuh Koma Nol Nol), Pengukuran Kinerja sebesar 24,00 (Dua Puluh Empat Koma Nol Nol), Pelaporan Kinerja sebesar 12,00 (Dua Belas Koma Nol Nol) dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 18,50 (Delapan Belas Koma Lima Nol). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah Memuaskan. Rekomendasi diberikan sebagai bahan perbaikan implementasi SAKIP tahun berikutnya.

BAB I

PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum

Dasar hukum pelaksanaan Evaluasi Sakip adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Daerah;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 48 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2021;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Keputusan Bupati Purwakarta Nomor: 700/Kep.752-Inspektorat/2021 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Tahun Anggaran 2022;
6. Surat Perintah Tugas Nomor: 700/141/Insp/2022 tanggal 31 Januari 2022 perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2021.

b. Latar Belakang

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 atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi:

1. Memperoleh Informasi tentang implementasi SAKIP ;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja;
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya

e. 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 ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Adapun Teknik Evaluasi AKIP yang

digunakan adalah Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi, Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana serta Studi Dokumentasi.

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 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 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 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.

f. Gambaran Umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta

Berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 58 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah Badan Pendapatan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang keuangan, khusus yang berkenaan dengan Pendapatan Daerah Badan Pendapatan Daerah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan yang berkenaan dengan Pendapatan Daerah
2. Pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan yang berkenaan dengan Pendapatan Daerah
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan yang berkenaan dengan Pendapatan Daerah
4. Pelaksanaan pemungutan pendapatan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi pendapatan Daerah
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta telah dilakukan dengan melakukan kegiatan mulai dari penyusunan dokumen perencanaan strategis lima tahunan (Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023) yang dijabarkan dengan perencanaan kinerja tahunan, dimana pada tahun 2021 telah disusun Rencana Kerja Tahun 2021 dan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2021. Indikator keberhasilan kinerja beserta targetnya telah dituangkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) yang selanjutnya untuk indikator tahunan telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) atau Tapkin 2021 antara Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta dengan Bupati Purwakarta. Cascading perjanjian kinerja telah dibuat sampai dengan eselon 4 dan telah ditetapkan Indikator Kinerja Individu (IKI) untuk melaksanakan pelimpahan kewenangan kinerja secara berjenjang sesuai tupoksi struktural untuk pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya sebagai langkah aksi pelaksanaan Perjanjian Kinerja tersebut dituangkan dalam

Rencana Aksi Kinerja. Pada awal tahun anggaran 2022, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2021 yang disertai pengukuran kinerja sebagai dokumen pertanggungjawaban.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut atas saran evaluasi SAKIP Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta tahun sebelumnya telah dilakukan perbaikan dengan bukti tidak lanjut atas rekomendasi Evaluasi dan terlihat dari meningkatnya nilai SAKIP tahun 2021.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

a. Kondisi Gambaran Evaluasi SAKIP pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta dalam mencapai keberhasilan indikator kinerja telah membuat inovasi yang telah diimplementasikan Tahun 2021 dan berkelanjutan sampai dengan pelaporan evaluasi SAKIP dilaksanakan, adapun inovasi adalah

1. Pemutahiran Data Wajib Pajak Daerah Non PBB dan BPHTB (Mengidentifikasi wajib pajak yang aktif dan non aktif serta untuk menyelesaikan wajib pajak yang belum terdaftar sehingga adanya peningkatan perbaikan data base wajib pajak guna tercapainya target-target pajak daerah dan memberikan kemudahan kepada pimpinan untuk mengambil kebijakan karena data wajib pajak yang akurat.
2. Peningkatan Sistem Informasi Aplikasi E-PBB (Virtual Account) Aplikasi yang dirancang dalam sistem aplikasi berbasis online yang berfungsi memberikan informasi yang akurat sesuai database sistem SIP PBB tentang tagihan pajak, baik pajak tahun berjalan maupun tahun yang lalu aplikasi ini dapat diakses secara real time oleh semua warga masyarakat sehingga dapat melunasi tagihan PBB tanpa harus datang ke kantor Bapenda.
3. Kerjasama Penangihan Piutang Daerah BAPENDA dengan Kejaksaan Negeri (meminimalisir piutang daerah khususnya di bidang pajak (PBB) dan pajak lainnya untuk menambah pendapatan pajak daerah)
4. Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) menggunakan teknologi

Selain ada beberapa inovasi yang telah diimplementasikan, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta pada Tahun 2021 mendapatkan penghargaan terbaik ke IV Kategori Pemda Terbaik dalam Elektronifikasi Transaksi Pemerintah Daerah. Hasil penilaian Evaluasi SAKIP pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai 27,00 (100% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

1.a Dokumen Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan Kinerja dengan 6 kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,40 (Lima Koma Empat Puluh) dari bobot 6.00 (Enam Koma Nol Nol) (kriteria terpenuhi 100%) dengan gradasi nilai A, hal tersebut dapat terlihat dari telah terpenuhinya:

- Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
- Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
- Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

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).

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), dilaksanakan dengan menggunakan 11 (Sebelas) kriteria dan hasil evaluasi diperoleh nilai 8,10 (Delapan koma satu nol) dari bobot 9,00 (Sembilan Koma Nol Nol) (kriteria terpenuhi 100 %) dengan gradasi nilai A, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
- Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.
- Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.

- **Kualitas Rumusan Hasil** (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- **Ukuran Keberhasilan** (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
- **Indikator Kinerja Utama (IKU)** telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
- Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
- Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dilaksanakan dengan menggunakan 8 (Delapan) kriteria dan hasil evaluasi diperoleh nilai 13,50 (Tiga Belas Koma Lima Nol) dari bobot 15,00 (Lima Belas Koma Nol Nol) (kriteria terpenuhi 100%) dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
- Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.

- Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
- Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja mendapatkan nilai 24 (100% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

2.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah dilakukan dengan 3 (Tiga) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,40 (Lima Koma Empat Puluh) dari bobot 6,00 (Enam Koma Nol Nol) (kriteria terpenuhi 100 %) dengan gradasi nilai A, hal tersebut dapat terlihat dari:

- Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

2.b Pengukuran Kinerja yang telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja yang telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan telah dilakukan dengan 7 (Tujuh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 8,10 (Delapan koma Sepuluh) dari bobot 9,00 (Sembilan koma nol nol) (kriteria terpenuhi

100 %) dengan gradasi nilai A, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian
- Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
- Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, telah dilakukan dengan nilai 10,50 (Sepuluh Koma lima Puluh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh dari bobot 15,00 (Lima Belas koma Nol Nol) (kriteria terpenuhi 90%) dengan gradasi nilai B, hal tersebut dapat terlihat dari:

- Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.

- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun demikian masih adanya kelemahan dalam Pengukuran Kinerja yaitu pengukuran kinerja tidak menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional dan tidak mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 12,00 (Dua Belas Koma Nol Nol) (100% dari bobot 15,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

3.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja, telah dilakukan dengan 6 (Enam) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 2,10 (Dua Koma Satu Nol) dari bobot 3,00 (Tiga Koma Nol Nol) (kriteria terpenuhi 83,33 %) dengan gradasi nilai B, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
- Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
- Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Namun dokumen laporan Kinerja belum direviu.

3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Evaluasi atas sub komponen dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya dengan 9 (Sembilan) kriteria penilaian dan hasil Evaluasi diperoleh nilai 3,15 (Tiga Koma Satu Lima) kriteria terpenuhi 77,77% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yaitu tertuang dalam BAB III dan BAB IV LAKIP 2021, akan tetapi dalam LAKIP 2021.

Namun demikian masih adanya kelemahan yaitu Dokumen Laporan Kinerja. Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

3.c Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya telah dilakukan dengan 7 (Tujuh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 6,75 (Enam Koma Tujuh Lima) dari bobot 7,50 (Tujuh Koma Lima Nol) (kriteria terpenuhi 100%) dengan gradasi nilai A, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).
- Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 18,50 (Delapan Belas Koma Lima Nol) (100% dari bobot 25,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, dengan menggunakan 3 (Tiga) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi

diperoleh nilai 4,50 (Empat Koma Lima Nol) dari bobot 5,00 (Lima Koma Nol Nol) (kriteria terpenuhi 100 %) dengan gradasi nilai A, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

4.b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, dengan menggunakan 5 (Lima) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,25 (Lima Koma Dua Lima) dari bobot 7,50 (Tujuh Koma Lima Nol) (kriteria terpenuhi 80 %) dengan gradasi nilai B, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

Namun demikian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam Efektifitas dan Efisiensi Kinerja.

Evaluasi atas Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi

- Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak), dilakukan dengan 5 (Lima) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai dari bobot 8,75 (Delapan Koma Tujuh Lima) dari nilai yang

ditetapkan dengan nilai 12,50 (Dua Belas Koma Lima Nol) (kriteria terpenuhi 100 %) dengan gradasi nilai B, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Namun demikian masih adanya kelemahannya yaitu seluruh rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum ditindaklanjuti.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta beserta Jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan Implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan serta mengoptimalkan pemanfaatan inovasi yang dikembangkan terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja serta pelaporan kinerja serta memperbaiki kelemahan atas evaluasi tersebut antara lain :

1. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
2. Dokumen Laporan Kinerja belum direviu.
3. Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

BAB III

PENUTUPAN

a. Simpulan

Tingkat Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah **Memuaskan**, yaitu sebagai berikut :

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30.00	24,00
2	Pengukuran Kinerja	30.00	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	12,30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	21.00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	81,30
Predikat			A – Memuaskan

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta beserta Jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan Implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan serta mengoptimalkan pemanfaatan inovasi yang dikembangkan terkait Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Evaluasi Kinerja Internal serta Pelaporan Kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP 2021 sebagai bahan peningkatan manajemen kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta.

INSPEKTUR



Ir. H. Nurhidayat, M.M., CGCAE.
Pembina Utama Muda/ IV.c
NIP. 19640515 199203 1 008