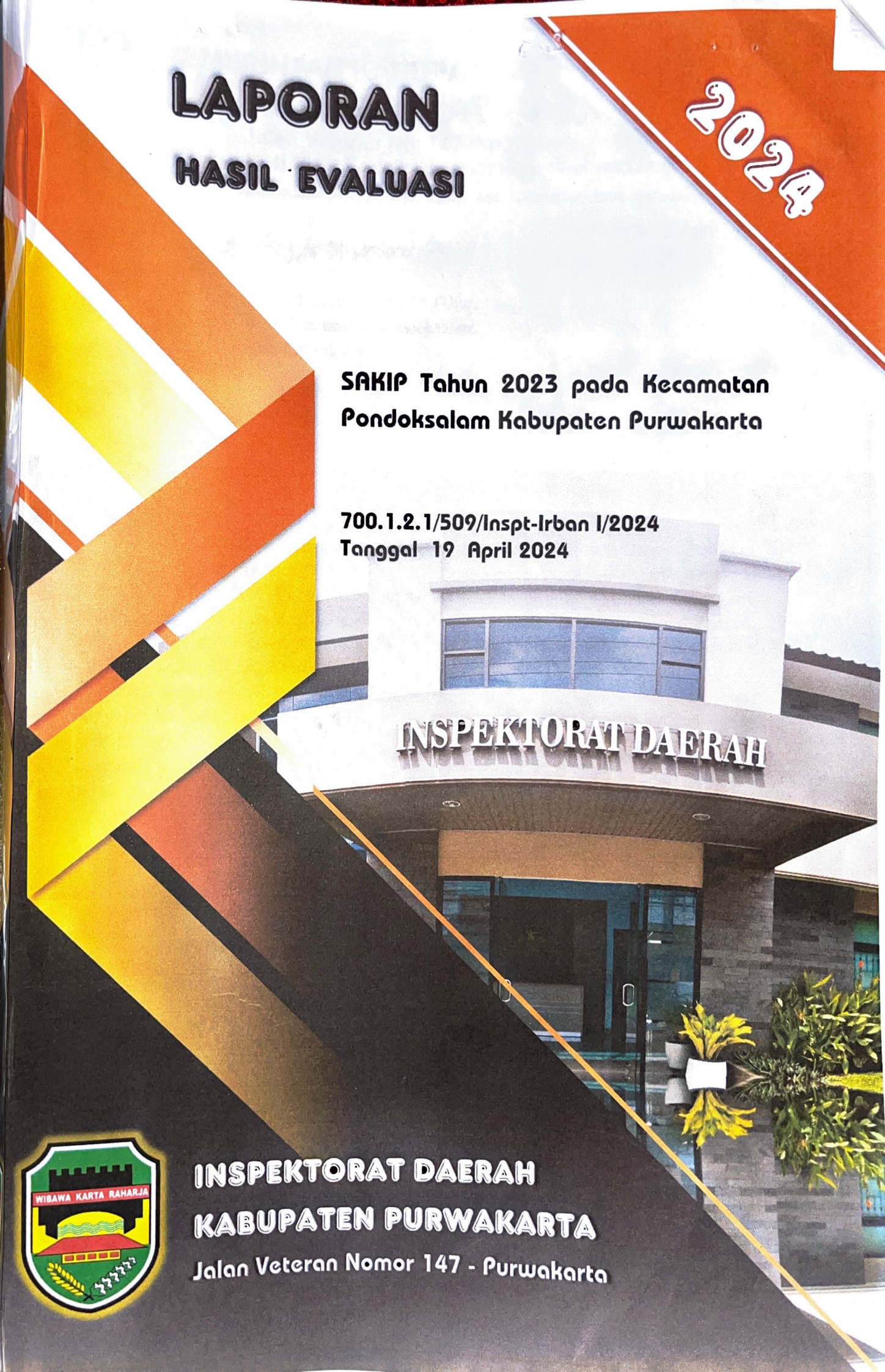
LAPORAN
HASIL EVALUASI

2024

SAKIP Tahun 2023 pada Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta

700.1.2.1/509/Inspt-Irban I/2024
Tanggal 19 April 2024



INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA
Jalan Veteran Nomor 147 - Purwakarta

PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
INSPEKTORAT DAERAH
Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 *email:* inspektorat@purwakartakab.go.id

Purwakarta, 19 April 2024

Nomor : 700.1.2.1/509/Inspt-IrbanI/2024
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023 pada Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta

Kepada
Yth. Camat Pondoksalam
Kabupaten Purwakarta
di
Purwakarta

Disampaikan dengan hormat, bahwa berdasarkan hasil pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2023 pada Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta oleh Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta, berdasarkan Surat Perintah Nomor: PW.02.01/339/Inspt/2024 tanggal 01 Maret 2024. Diperoleh simpulan-simpulan dan catatan sebagaimana dijelaskan dalam laporan terlampir.

Atas simpulan dan catatan sebagaimana dimaksud, dapat kiranya dijadikan dasar pertimbangan untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan Implementasi Akuntabilitas Kinerja pada Kecamatan Pondoksalam sehingga dapat mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil sesuai dengan target kinerja dalam dokumen perencanaan yang telah ditetapkan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR,

PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA INSPEKTORAT DAERAH

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

Tembusan:
1. Yth. Pj. 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 PEMERINTAH
PADA KECAMATAN PONDOKSALAM KABUPATEN PURWAKARTA
TAHUN ANGGARAN 2023

Nomor : 700.1.2.1/509/INSPT-LHEval/2024
Tanggal : 19 April 2024

Ikhtisar Eksekutif

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 telah diimplementasikan oleh Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta dengan hasil evaluasi yaitu sebesar **70,60% (tujuh puluh koma enam nol) dengan Predikat BB (Sangat Baik)**. Adapun rincian nilai pada Komponen Perencanaan Kinerja yaitu 21,00 (dua puluh satu koma nol nol), Pengukuran Kinerja sebesar 21,60 (dua puluh satu koma enam nol), Pelaporan Kinerja sebesar 10,50 (sepuluh koma lima nol), dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 17,50 (tujuh belas koma lima nol). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta Tahun 2023 sama dengan tahun 2022.

Adapun hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2022 pada Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta adalah 70,60 (tujuh puluh koma enam nol) dengan Predikat BB (Sangat Baik). Rincian nilai pada Komponen Perencanaan Kinerja yaitu 21,60 (dua puluh satu koma enam nol), Pengukuran Kinerja sebesar 21,00 (dua puluh satu koma nol nol), Pelaporan Kinerja sebesar 10,50 (sepuluh koma lima nol), dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 17,50 (tujuh belas koma lima nol).

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 Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2023 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2024;
5. Keputusan Bupati Purwakarta Nomor: 700/Kep.465-Inspektorat/2023 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Inspektorat Daerah Tahun Anggaran 2024; dan
6. Surat Perintah Tugas Nomor: PW.02.01/339/Inspt/2024 tanggal 01 Maret 2024 untuk melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2023 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan Wilayah Irban I.

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 sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui 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; dan
5. Memonitor tindaklanjut 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/ penyempurnaanya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mecapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efesiensi kinerja; dan
5. Penilaian Capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. Metodoloogi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam Evaluasi SAKIP 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 SAKIP yang digunakan adalah:

1. *Check list* pengumpulan data dan informasi;
2. Komunikasi melalui tanya jawab sederhana; dan
3. Studi dokumentasi.

F. Gambaran Umum Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 59 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Kecamatan, dinyatakan bahwa Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta, dipimpin oleh seorang Camat yang berkedudukan sebagai Koordinator Penyelenggaraan Pemerintahan di wilayah kerjanya dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Pada Pasal 2 juga disebutkan bahwa Kecamatan mempunyai tugas pokok dalam pelaksanaan sebagai kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan tugas umum pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Kecamatan Pondoksalam 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 2023 telah disusun Rencana Kerja Tahun 2023 dan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2023. 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 2023 antara Camat Pondoksalam 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 akhir tahun anggaran 2023, Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2023 yang disertai pengukuran

kinerja sebagai dokumen pertanggungjawaban.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut atas saran evaluasi SAKIP Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta tahun 2022 telah dilakukan perbaikan.

BAB II
GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023 pada Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja mendapatkan nilai **21,00 (dua puluh satu koma nol nol)**, kriteria terpenuhi 70% dari bobot 30,00 (tiga puluh koma nol nol), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

1.a. Dokumen Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan Kinerja dengan 6 (enam) kriteria penilaian dan hasil evaluasi diperoleh nilai **4,20 (empat koma dua nol)** dari bobot 6,00 (enam koma nol nol), kriteria terpenuhi 70%, dan gradasi nilai B. Hal tersebut dapat terlihat dari:

1) Pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 55 Tahun 2022 dan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 102 Tahun 2023. **Akan tetapi,** Kecamatan Pondoksalam belum memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja yang dibuat oleh OPD.
2) Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa RPJPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2005-2025.
3) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Renstra Murni dan Perubahan 2018-2023 yang mengacu ke RPJMD Murni dan Perubahan 2018-2023 serta RPJPD 2005-2025.
4) Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Renja Murni dan Perubahan Tahun 2023 yang mengacu ke RKPD Murni dan Perubahan Tahun 2023.
5) Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja Tahun 2023.
6) Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa DPA Murni dan Perubahan Tahun 2023.

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)* disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain *(crosscutting)*, dilaksanakan dengan menggunakan 11 (sebelas) kriteria penilaian dan hasil evaluasi diperoleh nilai **6,30 (enam koma tiga nol)** dari bobot 9,00 (sembilan koma nol nol), kriteria terpenuhi 70%, dan gradasi nilai B. Hal tersebut dapat terlihat dari:

1) Dokumen perencanaan kinerja berupa Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023, Renja 2023 dan Perubahan Renja 2023, serta Perjanjian Kinerja yang telah diformalkan. **Akan tetapi,** dokumen Renja 2023 tidak dilengkapi dengan tanggal dan cap.
2) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu. **Akan tetapi,** dokumen Renja 2023 tidak dilengkapi dengan tanggal penetapan. Hal tersebut tidak sesuai dengan Pasal 142 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturah Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang berbunyi "Penetapan Renja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling lambat 1 (satu) bulan setelah Perkada tentang RKPD ditetapkan".
3) Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
4) Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
5) Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
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).
7) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai

(achievable), menantang, dan realistis.

8) Terdapat *Cascading* Kinerja yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan.
9) Terdapat *Crosscutting* Kinerja sebagai dokumen perencanaan kinerja yang dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.
10) Setiap unit/satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
11) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai.

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

Evaluasi atas sub komponen Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dilaksanakan dengan menggunakan 8 (delapan) kriteria penilaian dan hasil evaluasi diperoleh nilai **10,50 (sepuluh koma lima nol)** dari bobot 15,00 (lima belas koma nol nol), kriteria terpenuhi 70%, dan gradasi nilai B. Hal tersebut dapat terlihat dari:

1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.
2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai.
3) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.
4) Terdapat Monev Rencana Aksi sehingga Rencana Aksi Kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
5) Terdapat tindak lanjut Monev Rencana Aksi dan Monev Rencana Aksi 2023 untuk perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja.
6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
7) Setiap unit/satuan kerja telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, sesuai hasil wawancara sampel Esselon II, Esselon III, Esselon IV, dan Pelaksana/Fungsional.
8) Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam

mencapai kinerja yang telah direncanakan, sesuai hasil wawancara sampel Esselon II, Esselon III, Esselon IV, dan Pelaksana/Fungsional.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai **21,60 (dua puluh satu koma enam nol)**, kriteria terpenuhi 72% dari bobot 30,00 (tiga puluh koma nol nol), 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 **4,80 (empat koma delapan nol)** dari bobot 6,00 (enam koma nol nol), kriteria terpenuhi 80%, dan gradasi nilai BB. Hal tersebut dapat terlihat dari:

1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
3) 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 **6,30 (enam koma tiga nol)** dari bobot 9,00 (sembilan koma nol nol), kriteria terpenuhi 70%, dan gradasi nilai B. Hal tersebut dapat terlihat dari:

1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan *(Decision Maker)* dalam mengukur capaian, dengan bukti evidendiantaranya yaitu adanya Rapat Pembahasan Realisasi Fisik dan Keuangan per Triwulan.
2) Terdapat data kinerja yang telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. **Akan tetapi,** eviden laporan baru menggambarkan capaian realisasi keuangan, belum capaian realisasi fisik.

3) Terdapat data kinerja telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. **Akan tetapi,** eviden laporan baru menggambarkan capaian realisasi keuangan, belum capaian realisasi fisik.
4) Terdapat pengukuran kinerja yang telah dilakukan secara berkala. **Akan tetapi,** eviden laporan baru menggambarkan capaian realisasi keuangan, belum capaian realisasi fisik.
5) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
6) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi, yaitu melalui aplikasi TPP dan aplikasi SIP.
7) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi, yaitu melalui aplikasi TPP dan aplikasi SIP.

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, dilaksanakan dengan menggunakan 10 (sepuluh) kriteria penilaian dan hasil evaluasi diperoleh nilai **10,50 (sepuluh koma lima nol)** dari bobot 15,00 (lima belas koma nol nol), kriteria terpenuhi 70%, dan gradasi nilai B. Hal tersebut dapat terlihat dari:

1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 92 Tahun 2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta.
2) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan, baik struktural maupun fungsional.
3) Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian *(refocusing)* organisasi.
4) Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018 serta LAKIP 2023 menggambarkan Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.

SAKIP Tahun 2023 dari Bagian Organisasi.

5) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah dipublikasikan di *website* PPID.
6) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah disampaikan tepat waktu. **Akan tetapi,** dokumen LAKIP 2023 tidak dilengkapi tanggal.

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 telah dilakukan dengan 9 (sembilan) kriteria penilaian dan hasil evaluasi diperoleh nilai **3,15 (tiga koma satu lima)** dari bobot 4,50 (empat koma lima nol), kriteria terpenuhi 70%, dan gradasi nilai B. Hal tersebut dapat terlihat dari:

1) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
2) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
3) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
4) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
5) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun- tahun sebelumnya.
6) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 **belum** menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional *(benchmark kinerja)*.
7) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
8) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

9) Dokumen Laporan Kinerja berupa LAKIP 2023 telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

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

Evaluasi atas sub komponen 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 **5,25 (lima koma dua lima)** dari bobot 7,50 (tujuh koma lima nol), kriteria terpenuhi 70%, dan gradasi nilai B. Hal tersebut dapat terlihat dari:

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

4. **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai **17,50 (tujuh belas koma lima nol)**, kriteria terpenuhi 70% dari bobot 25,00 (dua puluh lima koma nol nol), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

4.a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Evaluasi atas sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan telah dilakukan dengan 3 (tiga) kriteria penilaian dan hasil

5 (lima) kriteria penilaian dan hasil evaluasi diperoleh nilai **8,75 (delapan koma tujuh lima)**, kriteria terpenuhi 70%, dan gradasi nilai B. Hal tersebut dapat terlihat dari:

1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, **akan tetapi** belum dilengkapi dengan bukti dokumentasi.
2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal.
3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.

B. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan untuk Perbaikan

Atas kekurangan/kelemahan yang telah disampaikan pada bagian Hasil Evaluasi di atas, direkomendasikan kepada Camat Pondoksalam Kabupaten Purwakarta agar:

1. Membuat pedoman teknis perencanaan kinerja.
2. Memperhatikan kelengkapan formal dan waktu penetapan pada dokumen perencanaan kinerja agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Melengkapi Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan OPD untuk eviden pada unsur Pengukuran Kinerja.
4. Memperhatikan kelengkapan formal dan melengkapi dokumen LAKIP 2024 dengan menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional *(benchmark kinerja)*.
5. Melengkapi bukti tindak lanjut rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan bukti dokumentasi.
6. Senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan dan meningkatkan capaian kinerja sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

BAB III
PENUTUP

A. Simpulan

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 telah diimplementasikan oleh Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta dengan hasil evaluasi predikat **BB – Sangat Baik**. Adapun rincian nilai sebagai berikut:

No.	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja		**100,00**	**70,60**
Predikat			**BB – Sangat Baik**

B. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Camat Pondoksalam 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.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023 sebagai bahan peningkatan manajemen kinerja pada Kecamatan Pondoksalam Kabupaten Purwakarta.

INSPEKTUR,

PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
INSPEKTORAT DAERAH

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