PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN

INSPEKTORAT DAERAH

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2022

PADA

KECAMATAN PREMBUN

NOMOR : 700/IP.RB/ 12 /2023

TANGGAL : 24 Juli 2023

HASIL EVALUASI

Tentang : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 pada Kecamatan Prembun

Nomor : 700 / IP.RB / 12 / 2023

Tanggal : 24 Juli 2023

BAB I
PENDAHULUAN

A. DASAR EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen;
5. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Kebumen Nomor: 094/644 Tanggal 8 Mei 2023 untuk melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2022.

B. LATAR BELAKANG EVALUASI

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui aspek akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Penerapan SAKIP di Pemerintah Kabupaten Kebumen dilakukan secara "*self assesment*", sehingga masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan. Pelaksanaan sistem"self-assesment" memerlukan evaluasi dari pihak lain agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus (*continues improvement*). Bupati Kebumen selaku Kepala Daerah dan Kepala Pemerintahan Kabupaten Kebumen perlu mengetahui sampai seberapa jauh penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja organisasi di bawah kepemimpinannya.

C. TUJUAN EVALUASI

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

D. RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja
2. Penilaian pengukuran kinerja
3. Penilaian pelaporan kinerja
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal

E. METODOLOGI EVALUASI

1. Pengumpulan data dan dokumen
2. Pemeriksaan data dan dokumen
3. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana/Konfirmasi.

F. TANGGAL PELAKSANAAN EVALUASI

Tanggal 8 s.d. 26 Mei 2023.

G. GAMBARAN UMUM ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.

1. Dasar Hukum Pembentukan
   a. Peraturan Daerah Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
   b. Peraturan Daerah Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
   c. Peraturan Bupati Kebumen Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Kecamatan.

2. Kedudukan

   Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah. Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

3. Tugas dan Fungsi

   Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang dilimpahkan oleh Bupati.

   Dalam melaksanakan tugas, Kecamatan menyelenggarakan fungsi:

a. penyelenggaraan urusan pemerintahan umum;
b. pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
c. pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
d. pengoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah;
e. pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
f. pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan;
g. pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan;
h. pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintah Daerah yang ada di Kecamatan;
i. perencanaan, pengoordinasian, pengendalian dan penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan;
j. fasilitasi dan evaluasi penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa;
k. pembinaan dan fasilitasi pengelolaan Badan Usaha Milik Desa; dan
l. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

H. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah 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.

Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih (*clean and good governance*) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah, merupakan yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Kecamatan Prembun Kabupaten Kebumen berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berorientasi hasil (*result oriented government*) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang diemplementasikan adalah akuntabilitas kinerja.

Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang memiiki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategi organisasi. sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji, dan dapat diandalkan.

Selanjutnya dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 dan Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Kebumen Nomor 154 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026, untuk membantu mewujudkan misi Bupati yaitu MISI 1 : Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan e-gov dan open-gov yang terintegrasi, Kecamatan Prembun telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 1 (satu).

Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, menunjukkan capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Kecamatan Prembun adalah 102,55% Secara rinci tingkat capaian seluruh indikator kinerja adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kecamatan Prembun	86,34	88,55	102,55%

I. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA.

-

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. KONDISI.

Nilai hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran angka mulai 0 s.d 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat". Untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut :

No	Kategori	Skor	Interpretasi
1	AA	> 90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	> 80 – 90	Memuaskan
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik
4	B	> 60 - 70	Baik
5	CC	> 50 - 60	Cukup (memadai)
6	C	> 30 - 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

Kecamatan Prembun Kabupaten Kebumen memperoleh nilai **66,85** termasuk dalam kategori penilaian **"B" (Baik)**. Adapun rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No.	Komponen	Sub Komponen	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja		**30 %**	**21,60**
		a. Keberadaan		4,80
		b. Kualitas / Mutu		6,30
		c. Pemanfaatan		10,50
2.	Pengukuran Kinerja		**30%**	**22,50**
		a. Keberadaan		4,80
		b. Kualitas / Mutu		7,20
		c. Pemanfaatan		10,50
3.	Pelaporan Kinerja		**15 %**	**10,50**
		a. Keberadaan		2,10
		b. Kualitas / Mutu		3,15
		c. Pemanfaatan		5,25
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		**25%**	**12,25**
		a. Keberadaan		4,00
		b. Kualitas / Mutu		4,50
		c. Pemanfaatan		3,75
	Total Nilai			**66,85**

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA

   Komponen Perencanaan Kinerja pada Kecamatan Prembun mendapatkan nilai **21,60** dengan bobot penilaian sebesar 30%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) Sub Komponen yaitu

   - Keberadaan Perencanaan Kinerja nilai **4,80** dengan bobot sebesar 6%,
   - Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja nilai **6,30** dengan bobot sebesar 9%, dan
   - Pemanfaatan Perencanaan Kinerja nilai **10,50** dengan bobot 15%.

   Hasil penilaian Komponen Perencanaan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

   a. Sub Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja

      Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

      1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja;
      2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang;
      3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;
      4) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
      5) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja;
      6) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

   b. Sub Komponen Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja

      Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

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

Adapun kriteria yang belum terpenuhi yaitu:

- Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.

c. Sub Komponen Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

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

2. EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA

Komponen Pengukuran Kinerja pada Kecamatan Prembun mendapatkan nilai **22,50** dengan bobot penilaian sebesar 30%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) Sub Komponen yaitu

- Keberadaan Pengukuran Kinerja nilai **4,80** dengan bobot sebesar 6%,
- Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja nilai **7,20** dengan bobot sebesar 9%, dan
- Pemanfaatan Pengukuran Kinerja nilai **10,50** dengan bobot 15%.

Hasil penilaian Komponen Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sub Komponen Keberadaan Pengukuran Kinerja

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

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.

b. Sub Komponen Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

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

c. Sub Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
2) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi;
4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;
5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
6) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
7) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
8) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
9) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
10) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA

Komponen Pelaporan Kinerja pada Kecamatan Prembun mendapatkan nilai **10,50** dengan bobot penilaian sebesar 15%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) Sub Komponen yaitu

- Keberadaan Pelaporan Kinerja nilai **2,10** dengan bobot sebesar 3%,
- Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja nilai **3,15** dengan bobot sebesar 4,5%, dan
- Pemanfaatan Pelaporan Kinerja nilai **5,25** dengan bobot 7,5%.

Hasil penilaian Komponen Pelaporan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sub Komponen Keberadaan Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun dan berkala;
3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
4) Dokumen Laporan Kinerja telah direviu;
5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Adapun kriteria yang belum terpenuhi yaitu

- Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan melalui web Kecamatan Prembun;

b. Sub Komponen Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

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

c. Sub Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

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.

Adapun kriteria yang belum terpenuhi yaitu

- Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Manajemen kinerja merupakan komponen utama dalam budaya organisasi, oleh karena itu Kecamatan sebagai suatu organisasi perlu menyusun/ merancang budaya organisasi, sehingga mampu mendorong keterlibatan elemen-elemen dalam organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. EVALUASI ATAS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Kecamatan Prembun mendapatkan nilai **12,25** dengan bobot penilaian sebesar 25%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) Sub Komponen yaitu

- Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai **4,00** dengan bobot sebesar 5%,
- Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai **4,50** dengan bobot sebesar 7,5%, dan
- Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai **3,75** dengan bobot 12,5%.

Hasil penilaian Komponen Pelaporan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sub Komponen Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

1) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

b. Sub Komponen Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar;
2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Adapun kriteria yang belum terpenuhi yaitu

1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai;
2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.

c. Sub Komponen Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:

- Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Adapun kriteria yang belum terpenuhi yaitu:

1) Belum seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal belum ditindaklanjuti;
2) Belum terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal;
3) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
4) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.

B. REKOMENDASI:

Atas kelemahan atau kekurangan yang diuraikan dalam kondisi diatas, direkomendasikan agar dilakukan langkah-langkah untuk perbaikan sebagai berikut:

1. Mempublikasikan dokumen Perencanaan Kinerja dengan tepat waktu;
2. Dokumen Laporan Kinerja agar dipublikasikan melalui web Kecamatan Prembun;
3. Agar merancang/menyusun budaya kerja dengan nilai-nilai positif yang mampu mendorong keterlibatan seluruh pegawai untuk secara bersama-sama berkontribusi mencapai tujuan organisasi;
4. Agar meningkatkan kualitas SDM untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
5. Melaksanakan pendalaman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara memadai, antara lain menganalisis perbaikan kinerja apa yang telah dilaksanakan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan;
6. Agar menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal;
7. Agar meningkatkan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal;
8. Agar memanfaatkan hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
9. Agar memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja.

BAB III
PENUTUP

A. SIMPULAN.

Kecamatan Prembun memperoleh nilai **66,85** termasuk dalam kategori penilaian **"B" (Baik)**. Adapun rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,60
b.	Pengukuran Kinerja	30	22,50
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,50
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,25
Nilai Hasil Evaluasi		**100**	**66,85**

B. DORONGAN UNTUK IMPLEMENTASI SAKIP YANG LEBIH BAIK:

Hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami memberikan saran perbaikan kepada Camat Prembun agar melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mempublikasikan dokumen Perencanaan Kinerja dengan tepat waktu;
2. Dokumen Laporan Kinerja agar dipublikasikan melalui web Kecamatan Prembun;
3. Agar merancang/menyusun budaya kerja dengan nilai-nilai positif yang mampu mendorong keterlibatan seluruh pegawai untuk secara bersama-sama berkontribusi mencapai tujuan organisasi;
4. Agar meningkatkan kualitas SDM untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
5. Melaksanakan pendalaman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara memadai, antara lain menganalisis perbaikan kinerja apa yang telah dilaksanakan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan;
6. Agar menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal;
7. Agar meningkatkan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal;
8. Agar memanfaatkan hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
9. Agar memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini dibuat berdasarkan norma-norma Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dan untuk mendapatkan perbaikan serta ditindak lanjuti sebagaimana mestinya.

INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN KEBUMEN

AMIN RAHMANURRASJID, S.H, M.H.
Pembina Utama Muda
NIP. 19720723 199803 1 006