

PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA  
INSPEKTORAT

---

LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH  
TAHUN 2025 PADA KECAMATAN  
BANJARNEGARA KABUPATEN BANJARNEGARA



NOMOR : 700/54/LHE/Insp/2025  
TANGGAL : 30 Juni 2025

---

INSPEKTORAT KABUPATEN BANJARNEGARA  
Jalan Dipayuda, Nomor 10 Telepon (0286) 591459, 591084  
BANJARNEGARA



# PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA INSPEKTORAT

Jl. Dipayuda No. 10 Telp. (0286) 591459, 591084 Fax. 591459

Sms Center 081228124447 Banjarnegara 53415

<http://inspektorat.banjarnegarakab.go.id> Email : inspektorat@banjarnegarakab.go.id

Banjarnegara, 30 Juni 2025

Nomor : 700/54/LHE/2025  
Lampiran : -  
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Pemerintah Tahun 2025 pada  
Kecamatan Banjarnegara

Yth. Camat Banjarnegara

di -

**BANJARNEGARA**

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025 pada Kecamatan Banjarnegara. Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang terkait, dengan hasil sebagai berikut:

## 1. PENDAHULUAN

### A. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan 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) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi;
- 6) Peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi SAKIP;
- 7) Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2024 tentang Pedoman SAKIP;
- 8) Surat Perintah Tugas Nomor 800.1.11.1/109-ST/Insp/2025 untuk

Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah di BPPKAD, Baperlitbang, Diskominfo, Dispermades PPKB, Kecamatan Batur, Kecamatan Punggelan, Kecamatan Madukara dan Kecamatan Banjarnegara.

#### **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. 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.

Evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP dilakukan untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Dengan evaluasi AKIP 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**

Tujuan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Kecamatan Banjarnegara adalah:

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

#### **D. Ruang Lingkup Evaluasi**

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek, termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai dengan pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

## E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas AKIP adalah menggunakan metodologi kualitatif dan kuantitatif sebagai berikut:

- 1) Checklist pengumpulan data dan informasi.
- 2) Studi dokumentasi.
- 3) Komunikasi melalui tanya jawab sederhana (desk).
- 4) Pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE).

Pelaksanaan penilaian dengan metodologi ini menggunakan LKE (Lembar Kerja Evaluasi) dengan komponen sebagai berikut:

No	Komponen/Sub komponen			Bobot	
1	Perencanaan Kinerja			30,00%	
	A	Pemenuhan Perencanaan kinerja	6,00%		
	B	Kualitas Perencanaan kinerja	9,00%		
	C	Pemanfaatan Perencanaan kinerja	15,00%	30,00%	
2	Pengukuran Kinerja				
	A	Pemenuhan Pengukuran	6,00%		
	B	Kualitas Pengukuran	9,00%		
	C	Implementasi Pengukuran	15,00%	15,00%	
3	Pelaporan Kinerja				
	A	Pemenuhan Pelaporan	3,00%		
	B	Penyajian Informasi Kinerja	4,50%		
	C	Pemanfaatan Informasi Kinerja	7,50%	25,00%	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal				
	A	Pemenuhan Evaluasi	5,00%		
	B	Kualitas Evaluasi	7,50%		
	C	Pemanfaatan Evaluasi	12,50%		
				100,00%	

## F. Gambaran Umum Kecamatan Banjarnegara Kabupaten Banjarnegara

### 1) Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Perubahan Kecamatan Banjarnegara Tahun 2024 sebagai berikut:

No	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target 2024
1	2	3	4	6
1	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah untuk urusan kewilayahan	Nilai SAKIP OPD	Nilai	B (71,00)
2	Meningkatkan efektifitas dan transparansi pelayanan publik untuk urusan kewilayahan	Nilai SKM kecamatan	Nilai	83,4

## 2) Anggaran dan Realisasi

Anggaran dan realisasi anggaran Kecamatan Banjarnegara Tahun 2024 sebagai berikut:

No	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi anggaran (%)
1.	Program Peminaan dan Pengawasan Pemerintah Desa	29.955.300,00	25.479.250,00	85,05
2.	Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	3.276.323.376,00	2.895.708.796,00	85,06
3.	Program Penyelenggaraan Urusan pemerintahan Umum	10.800.000,00	10.800.000,00	100
4.	Program Urusan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	9.955.905.984,00	9.504.889.652,00	95,47
5.	Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	286.916.700,00	286.845.150,00	99,98
	Jumlah	13.559.901.360,00	12.723.722.848,00	93,83

## G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023, rekomendasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti.

## 2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

### A. Kondisi

Penilaian terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja diuraikan sebagai berikut :

#### 1) Perencanaan Kinerja (Bobot Nilai 30%)

Komponen Perencanaan Kinerja memperoleh nilai sebesar “22,20” dari target sebesar 30 atau 74,00%, dengan kondisi sebagai berikut :

- Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia memperoleh nilai A (5,40);
- 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*) memperoleh nilai B (6,30);
- Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai B (10,50).

Kelemahan dalam implementasi perencanaan kinerja Kecamatan Banjarnegara sebagai berikut:

- a) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan sepenuhnya pada website Kecamatan Banjarnegara dengan alamat <https://kecbna.banjarnegarakab.go.id/informasi-berkala/>. Namun dalam implementasinya, Kecamatan Banjarnegara perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas informasi publik dengan memanfaatkan website yang mendukung kinerja sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas transparansi dan akuntabilitas kinerja.  
Atas kelemahan tersebut, telah ditindaklanjuti dengan *upadate* dan merubah tampilan website serta menghubungkan dengan media sosial berupa instagram dan tiktok dan penyajian informasi kegiatan terkini dari Kecamatan Banjarnegara.
- b) Dokumen perencanaan kinerja tahun 2024 telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya, sasaran dan indikator kinerja pada Renstra dan IKU, namun belum sepenuhnya menggambarkan keselarasan. Masih terdapat indikator dalam IKU yang tidak selaras dengan *Cascading* dan selanjutnya menjadi dasar dalam penyajian kinerja dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK).
- c) Indikator kinerja yang disusun idealnya memenuhi kriteria SMART dan target kinerja dapat diukur dengan jelas, menantang dan realistik (SMART). Pada Kecamatan Banjarnegara masih terdapat indikator yang tidak dapat diukur dengan jelas, tidak menantang atau tidak realistik terutama pada indikator-indikator kegiatan dan sub kegiatan yang belum memiliki definisi operasional sebagai dasar pengukuran capaian kinerja sehingga masih tercantum.
- d) Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya dilakukan penyempurnaan yang dihasilkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dan upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. Dari telaah pada dokumen evaluasi yang disajikan dapat disimpulkan bahwa penyusunan dokumen evaluasi kinerja masih bersifat formalitas dan belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar penyempurnaan/perbaikan pada dokumen perencanaan kinerja selanjutnya.
- e) Pegawai di Kecamatan Banjarnegara belum seluruhnya memiliki pemahaman, kepedulian dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang telah direncanakan.

## 2) Pengukuran Kinerja (Bobot Nilai 30%)

Komponen Pengukuran Kinerja memperoleh nilai sebesar “**21,60**” dari target sebesar **30** atau 72,00%, dengan kondisi sebagai berikut:

- a) Pengukuran Kinerja telah dilakukan memperoleh nilai **BB (4,80)**;
- b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan memperoleh nilai **B (6,30)**;
- c) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai **B (10,50)**.

Kelemahan dalam implementasi pengukuran kinerja Kecamatan Banjarnegara sebagai berikut:

- a) Pedoman teknis dan/atau SOP pengumpulan data dan pengukuran kinerja belum diterjemahkan dalam langkah-langkah yang dapat dilaksanakan secara efektif dan dipahami oleh seluruh pegawai, dengan cara menambahkan informasi tentang sumber data yang digunakan dalam pengukuran kinerja dan uraian proses reviu berjenjang atas pengukuran kinerja.
- b) Keterlibatan pimpinan dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja belum dibuktikan secara eksplisit dalam dokumen yang menginformasikan perannya secara langsung untuk memastikan setiap kinerja telah diukur sesuai dengan harapan dan didukung dengan data kinerja yang tepat.
- c) Data kinerja yang dikumpulkan telah didukung dengan informasi kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja. Namun perlu ditingkatkan kualitas penyajian informasi terhadap aspek kinerja yang pada triwulan I telah tercapai lebih dari 100% sehingga perlu dilakukan penyesuaian terhadap target untuk mendukung kualitas pencapaian kinerja yang lebih baik. Selain itu, perlu disajikan informasi capaian kinerja yang dipengaruhi oleh aspek lain sehingga target kinerja dapat tercapai lebih cepat contoh pada indikator *Jumlah dokumen pelayanan perijinan non usaha yang dilaksanakan* yang pada triwulan I target yang ditetapkan 100 namun capaiannya 389.
- d) Pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja secara berjenjang yang dilakukan melalui penggunaan aplikasi e-kinerja dari setiap bidang, masih memerlukan konsistensi pada implementasinya untuk menjamin bahwa capaian kinerja yang dilaporkan oleh bawahan merupakan dukungan terhadap capaian kinerja atasan serta didukung dengan sumber data yang relevan dan handal, dan sasaran kinerja pegawai telah selaras dengan PK.
- e) Belum ada kebijakan pemberian reward atas capaian kinerja yang berpengaruh pada tambahan pemberian tunjangan kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).
- f) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi acuan untuk dilakukan perbaikan/penyesuaian terhadap strategi, kebijakan,

aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja.

**3) Pelaporan Kinerja (Bobot Nilai 15%)**

Komponen Pelaporan Kinerja memperoleh nilai sebesar “**11,25**” dari target sebesar **15** atau 75,00%, dengan kondisi sebagai berikut:

- a) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja memperoleh nilai **BB (2,40)**;
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya memperoleh nilai **BB (3,60)**;
- c) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai **B (5,25)**.

Kelemahan dalam implementasi pelaporan kinerja Kecamatan Banjarnegara sebagai berikut:

- a) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala dan telah diformalkan. Namun dokumen laporan kinerja yang disusun belum menginformasikan tahapan telah dilakukan reviu secara berjenjang terhadap penyajian informasi, yang menjelaskan mengenai ketercapaian kinerja, hambatan dan solusi yang akan ditempuh serta memastikan bahwa tidak terdapat kesalahan saji informasi.
- b) Dokumen Laporan Kinerja tidak menyajikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*) atau level regional yang dapat memacu ketercapaian kinerja lebih baik.
- c) Dokumen Laporan Kinerja telah menyajikan rincian keberhasilan dan kegagalan namun solusi yang disajikan masih bersifat umum sehingga tidak dapat diperoleh gambaran keterkaitan antara pemasalahan yang dihadapi dengan upaya yang akan ditempuh. Misalnya dalam aspek keberhasilan “terjalinya komunikasi yang baik antara petugas pelayanan sehingga memperlancar proses penyelesaian pekerjaan: namun masih terdapat kendala “kurangnya kepercayaan responden terhadap upaya perubahan paradigma ASN” hal tersebut perlu lebih diperkuat dengan informasi paradigma yang menjadi pandangan Masyarakat sehingga dalam pemilihan pemecahan masalah dapat dilakukan secara spesifik.
- d) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Namun belum sepenuhnya dapat menggambarkan peran dan kedulian seluruh pegawai serta upaya perubahan budaya kerja pada Kecamatan Banjarnegara.

#### 4) Evaluasi Kinerja Internal (Bobot Nilai 25%)

Komponen Evaluasi Kinerja Internal memperoleh nilai sebesar "18,00" dari target sebesar 25 atau 72,00%, dengan kondisi sebagai berikut:

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan memperoleh nilai BB (4,00);
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai B (5,25);
- c) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai B (8,75).

Kelemahan dalam implementasi evaluasi kinerja internal Kecamatan Banjarnegara sebagai berikut:

- a) Setiap komponen dalam unit kerja belum sepenuhnya menyampaikan evaluasi internal secara memadai sebagai dasar untuk dilakukan rekapitulasi capaian kinerja unit kerja sebagai bahan evaluasi di tingkat unit kerja.
- b) Kebijakan Evaluasi Akintabilitas Kinerja Internal telah disusun, namun perlu diperkuat dengan mekanisme yang dapat menjadi acuan bagi Tim Evaluasi untuk memastikan seluruh personil yang ditunjuk memiliki tanggung jawab dan kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Selain itu, diperlukan diseminasi pemahaman tentang SAKIP kepada seluruh pegawai sehingga akan mendorong kepedulian dan komitmen untuk mengimplentasikannya dengan lebih baik.
- c) Secara umum, telah terdapat peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja sesuai dengan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal periode sebelumnya, namun diperlukan konsistensi dalam pelaksanaan tahapan implementasi SAKIP dan memastikan adanya efektivitas dan efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi.

#### B. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, untuk meningkatkan kualitas dan konsistensi Implementasi SAKIP pada Kecamatan Banjarnegara, maka Camat Banjarnegara dapat melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

##### 1. Perencanaan Kinerja

- a. Penyajian informasi secara interaktif, menarik, *user-friendly* dan *up to date* pada website Kecamatan Banjarnegara agar terus dilakukan secara konsisten sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan publik yang dilakukan dan mendorong transparansi serta keterbukaan informasi publik.

- b. Menyusun Pohon Kinerja dan *Cascading* Kinerja Tahun 2025 – 2029 yang menggambarkan kerangka logis yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara sasaran dan indikator kinerja yang SMART dan *crosscutting* atas intervensi terhadap sasaran strategis yang diampu bersama dengan perangkat daerah lainnya.
  - c. Pohon Kinerja dan *Cascading* selanjutnya diterjemahkan ke dalam Perjanjian Kinerja, sehingga pembagian kinerja selaras, sesuai tugas dan fungsi, didukung dengan anggaran dan terbagi habis ke seluruh level pegawai. Serta diperkuat dengan membangun komitmen dan kepedulian individu atas perencanaan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya.
  - d. Meningkatkan kualitas pemantauan secara berkala atas capaian kinerja yang telah dilaksanakan, sehingga dapat mendorong adanya perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan selanjutnya, berdasarkan hasil analisis atas kinerja sebelumnya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Pengukuran Kinerja
- a. Memastikan pedoman teknis dan/atau SOP pengumpulan data dan pengukuran kinerja telah diterjemahkan dalam langkah-langkah yang dapat dilaksanakan secara efektif dan dipahami oleh seluruh pegawai, dengan cara menambahkan informasi tentang sumber data yang digunakan dalam pengukuran kinerja dan uraian proses reviu berjenjang atas pengukuran kinerja.
  - b. Memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan pengumpulan dan pengukuran data kinerja sehingga menghasilkan informasi kinerja yang akurat berdasarkan data yang telah dievaluasi secara berjenjang.

3. Pelaporan Kinerja
- a. Menyajikan informasi yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya pada laporan kinerja yang telah dipastikan keakuratannya dengan reviu secara berjenjang.
  - b. Meningkatkan kualitas penyusunan pelaporan kinerja (LKjIP) Tahun 2025, antara lain pada:
    - Penyajian informasi mengenai capaian kinerja yang setara/sejenis dari Instansi lainnya (*benchmark*) untuk mendorong berbagai upaya perbaikan dan inovasi dalam pencapaian kinerja yang lebih baik.
    - Penyajian keberhasilan dan kegagalan agar lebih secara spesifik tidak hanya masih bersifat umum, karena merupakan menggambaran dari kinerja yang sudah dilaksanakan, sehingga pengguna laporan mendapatkan gambaran keterkaitan antara isu

strategis dan pemasalahan yang dihadapi dengan solusi yang ditempuh.

- Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja, agar disertai analisis yang menyajikan program/kegiatan sebagai pendukung utama dan yang menjadi penunjang keberhasilan.
- c. Mendorong seluruh pegawai untuk memiliki kepedulian terhadap pencapaian kinerja yang telah dihasilkan sehingga mampu mempengaruhi budaya kinerja pada unit kerja sehingga menghasilkan perbaikan di masa yang akan datang.

#### 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Memastikan evaluasi internal didukung dengan kebijakan dan langkah kerja yang terukur serta didukung dengan sumber daya yang telah memiliki kompetensi untuk melakukan evaluasi sehingga menghasilkan telaah yang berkualitas.
- b. Memanfaatkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi serta perbaikan dan peningkatan kinerja yang didukung dengan pemanfaatan teknologi informasi.

### 3. PENILAIAN KINERJA ORGANISASI

Penilaian Kinerja Organisasi adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Hasil Penilaian Kinerja (PKO) Kecamatan Banjarnegara diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK (1)	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP (2)	Nilai Akhir Capaian PK (3) (1) x (100% - (2))
						(2)	
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah nntuk urusan kewilayahan	Nilai SAKIP OPD	BB (71.00)	BB (72,40)	101.97%	101.97%	15%	86.68%
Meningkatkan efektifitas dan transparansi pelayanan publik untuk urusan kewilayahan	Nilai SKM kecamatan	83%	85%	101.32%	101.32%	15%	86.12%
Total Capaian PK (4)						173%	
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian PK (5)						86.40%	
Predikat PKO (6)						BAIK	

## 4. PENUTUP

### a. Simpulan

- 1) Berdasarkan evaluasi internal Inspektorat Kabupaten Banjarnegara, nilai akuntabilitas Kecamatan Banjarnegara Tahun 2024 sebesar **73,05** dengan kategori kategori **BB “Sangat Baik”** dengan pernyataan: “Akuntabilitas sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki system manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator”. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja yang terdiri dari:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Penilaian
A	Perencanaan Kinerja	30%	22,20
B	Pengukuran Kinerja	30%	21,60
C	Pelaporan Kinerja	15%	11,25
D	Evaluasi Internal	25%	18,00
<b>Penilaian</b>		<b>100%</b>	<b>73,05</b>

- 2) Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) merupakan gambaran capaian program/kegiatan/ aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. PKO Kecamatan Banjarnegara memperoleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar **86,40%** dengan Predikat PKO **“BAIK”** interpretasi “Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi”.

### b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP lebih baik

Dalam rangka peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka unit kerja/instansi pemerintah harus berkomitmen dan secara konsisten melakukan evaluasi untuk meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan target capaian kinerja yang telah direncanakan.

### c. Apresiasi

Inspektorat Kabupaten Banjarnegara menyampaikan apresiasi atas perhatian dan kerja sama Kecamatan Banjarnegara sehingga Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Tahun 2025 pada Kecamatan Banjarnegara, dapat dilaksanakan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia.

Demikian hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Tahun 2025 pada Kecamatan Banjarnegara disampaikan, untuk ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.



**Tembusan:** disampaikan kepada Yth:

1. Bupati Banjarnegara (sebagai laporan);
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Banjarnegara (sebagai laporan).