



PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO

# INSPEKTORAT

Jalan RA. Basoeni Nomor 19 C Mojokerto Jawa Timur Kode Pos 61361

Telp. (0321) 329188 – 321959 Fax. (0321) 329188

Website : [www.inspektorat.mojokertokab.go.id](http://www.inspektorat.mojokertokab.go.id)

---

LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
BAGIAN PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MOJOKERTO  
TAHUN 2022

---

---

Nomor : 705/ 2392 /416-060/2022

Tanggal : 6 September 2022

Lampiran : -

---

---

Dalam rangka pelaksanaan ketentuan :

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah,
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah,
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Tim telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Mojokerto dan diperoleh Nilai AKIP **75,06** dengan predikat **BB (Sangat Baik)**.

2. Tujuan dilaksanakannya evaluasi akuntabilitas kinerja internal adalah :

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (Empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi :

- a. Perencanaan Kinerja;
- b. Pengukuran Kinerja;

- c. Pelaporan Kinerja;
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

4. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan “kategori peringkat”, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut :

No.	Kategori	Nilai	Interpretasi
1.	<b>AA</b>	<b>&gt; 90 – 100</b>	<b>Sangat Memuaskan</b> 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.
2.	<b>A</b>	<b>&gt; 80 – 90</b>	<b>Memuaskan</b> 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.
3.	<b>BB</b>	<b>&gt; 70 – 80</b>	<b>Sangat Baik</b> 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.
4.	<b>B</b>	<b>&gt; 60 – 70</b>	<b>Baik</b> 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.
5.	<b>CC</b>	<b>&gt; 50 – 60</b>	<b>Cukup (Memadai)</b> Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6.	<b>C</b>	<b>&gt; 30-50</b>	<b>Kurang</b> Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

7	D	0 – 30	<p><b>Sangat Kurang</b> Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perhatian/ perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.</p>
---	---	--------	--

5. Pencapaian predikat BB (Sangat Baik), merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dievaluasi pada Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Mojokerto, dengan rincian sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30,00	25,84
b. Pengukuran Kinerja	30,00	27,27
c. Pelaporan Kinerja	15,00	13,25
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	8,70
<b>Jumlah</b>	<b>100,00</b>	<b>75,06</b>

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

**a. Perencanaan Kinerja**

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas ketersediaan dokumen perencanaan kinerja, kualitas dokumen perencanaan kinerja, dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja yang meliputi keselarasan tujuan, sasaran dan indikator kinerja dengan kinerja yang ingin dicapai. Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **25,84** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

**1) Sub Komponen Keberadaan**

Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto, telah memiliki dokumen perencanaan kinerja yaitu, Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Aksi (Renaksi), Rencana Kerja Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Kerangka Acuan Kerja (KAK), Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Individu (IKI) dan Perjanjian Kinerja (PK), namun masih belum memiliki, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2022, Rencana Aksi (Renaksi) berjenjang/individu dan Indikator Kinerja Individu (IKI) berjenjang. Selain dokumen

perencanaan kinerja, Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah juga belum memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja berupa SOP perencanaan kinerja

## **2) Sub Komponen Kualitas**

Dokumen Renstra Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto telah memuat indikator keberhasilan yang memenuhi kriteria IK yang baik/SMART (*Specific, Measureable, Achievable, Relevance, Timebound*) sesuai jenjang. Semua indikator di level RPJMD (indikator Program) sudah berorientasi outcome/hasil. Sasaran yang berorientasi hasil, target kinerja yang ditetapkan cukup baik, program/kegiatan/sub kegiatan yang ada merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran. Dokumen Renstra sebagian besar selaras dengan dokumen RPJMD. Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

## **3) Sub Komponen Implementasi**

Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.

Dokumen perencanaan kinerja yang telah dibuat, belum seluruhnya diimplementasikan oleh Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah dan setiap pegawai dalam melakukan aktivitas untuk mencapai kinerja yang telah direncanakan. Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya juga belum ditindaklanjuti.

### **b. Pengukuran Kinerja**

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian keberadaan, kualitas, dan implementasi pengukuran kinerja, yang meliputi keandalan pengukuran kinerja, kesesuaian data kinerja yang dibutuhkan dalam mengukur capaian kinerja, pemanfaatan teknologi dalam pengumpulan data kinerja, serta pemanfaatan pengukuran kinerja dalam penyesuaian-penyesuaian yang perlu dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,27** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

**a) Sub Komponen Keberadaan**

Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto belum memiliki pedoman teknis yang ditetapkan dalam mekanisme pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SOP. Indikator kinerja telah diformulasikan dengan baik, namun belum semua pegawai membuat Indikator Kinerja Individu (IKI)

**b) Sub Komponen Kualitas**

Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja yang efektif, efisien. Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto dalam pengumpulan dan pengukuran data kinerja pimpinan selalu terlibat, namun pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkala, belum dilengkapi dengan laporan kinerja berjenjang Triwulan I dan II. Pimpinan secara berjenjang aktif dalam pengukuran kinerja dengan kewenangan memvalidasi setiap aktivitas harian dengan memanfaatkan aplikasi SUHITA. Pengumpulan data kinerja dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) yaitu SUHITA dan SISAKIP dan Aksara.

**c) Sub Komponen Implementasi**

Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Pengukuran Kinerja pada Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan berdasarkan prestasi kerja yang merupakan aktivitas harian dan diinput setiap hari pada aplikasi Suhita.

**c. Pelaporan Kinerja**

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **13,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

**a) Sub Komponen Keberadaan**

Dokumen Laporan Kinerja (LKJiP) Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah tahun 2021 telah disusun, namun belum diformalkan. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada website MenPan dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) di website Mendagri.

**b) Sub Komponen Kualitas**

Dalam melakukan pengukuran capaian kinerja Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Kabupaten Mojokerto Tahun 2021, dapat dilihat dari hasil perbandingan target pencapaian indikator kinerja yang ditetapkan dalam penetapan kinerja dengan hasil realisasinya. Berikut ini merupakan hasil pencapaian kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan tahun 2021 antara lain :

- 1) Informasi tentang pencapaian kinerja.
- 2) Perbandingan Realisasi kinerja dengan target tahunan.
- 3) Perbandingan Realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- 4) Perbandingan Realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya.
- 5) perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- 6) Informasi tentang kualitas capaian kinerja dan hambatannya.
- 7) Informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja.
- 8) Informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

**c) Sub Komponen Implementasi**

Penyajian Informasi dalam laporan kinerja Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Mojokerto meliputi penyesuaian aktivitas dalam pencapaian kinerja serta adanya sinkronisasi laporan kinerja dengan PK dan SKP dan sinkronisasi rencana aksi dengan hasil laporan kinerja.

Informasi laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, adanya bukti penurunan pelanggaran disiplin, pelaksanaan apel pagi sesuai himbauan Menpan dan peningkatan kedisiplinan pegawai.

**d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi atas pelaksanaan evaluasi kinerja oleh internal BAGIAN PEMERINTAHAN SETDA Kabupaten Mojokerto mencakup penilaian atas pemenuhan evaluasi kinerja internal, kualitas pelaksanaan, dan pemanfaatan atas evaluasi kinerja internal tersebut, serta pemenuhan atas rekomendasi dari hasil evaluasi AKIP tahun 2021. Hasil evaluasi atas komponen evaluasi kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **8,70** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

**a) Sub Komponen Keberadaan**

Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto belum mencantumkan Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal berupa SOP penilaian kinerja dan SK Tim Evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Evaluasi capaian kinerja berjenjang Evaluasi AKIP internal yang seharusnya dilaksanakan mulai dari level pimpinan sampai dengan jabatan pelaksana masih belum dilaksanakan pada seluruh unit kerja di Bagian Pemerintahan Setda.

**b) Sub Komponen Kualitas**

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai. Tim evaluasi akip internal pada bagian pemerintahan Tahun 2022 belum dibentuk.

**c) Sub Komponen Implementasi**

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang belum berjalan, mengakibatkan Implementasi Akuntabilitas Kinerja Internal berdampak dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja dalam mempertahankan Implementasi nilai SAKIP, secara tidak langsung hasil evaluasi SAKIP internal belum bisa tindaklanjuti.

6. Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat direkomendasikan kepada Kepala Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Mojokerto untuk ditindaklanjuti sebagai berikut :
- a. Memastikan semua pegawai menyusun Indikator Kinerja Individu (IKI) Berjenjang, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Renaksi Berjenjang dan Laporan Kinerja Per Triwulan serta kedepannya memastikan semua pegawai menyusunnnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - b. Menyusun mekanisme dan menetapkan SOP Pengukuran kinerja dan SOP Evaluasi internal.
  - c. Memastikan mekanisme *monitoring* dan evaluasi internal atas kinerja berjalan secara berkala (minimal triwulan) dan berjenjang, serta jika diperlukan melakukan penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan/atau anggaran dan mendokumentasikannya secara memadai (notulen rapat, daftar hadir, foto kegiatan, laporan monev, renaksi, dan lain-lain).
  - d. Menyusun Tim Evaluasi internal yang disahkan.
  - e. Meningkatkan peran aktif pimpinan dan atasan masing-masing pegawai untuk mendorong semua pegawai mengoptimalkan implementasi SAKIP sehingga dapat terbentuk persamaan persepsi bahwa SAKIP tidak hanya sebatas pemenuhan dokumen tetapi memerlukan langkah nyata dan kerjasama dari semua level individu untuk mewujudkan perangkat daerah yang lebih akuntabel.

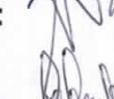
Demikian laporan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Mojokerto dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah.

Mengetahui,  
**INSPEKTUR**  
**KABUPATEN MOJOKERTO**



**Drs. POEDJI WIDODO**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19700425 199003 1 006

**Tim Evaluator :**

1. **DIAN CHUSNIATI AMRI, S.Sos., M.Si.** : 
2. **ABDUL MU'IS, S.H.** : 
3. **MUSTAFA KAMAL, S.E.** : 
4. **PRALIETA VANDAYANIE, S.T.** : 
5. **KHAIRANA AMALIA C, S.T.** : 



**Balai**  
**Sertifikasi**  
**Elektronik**