

**PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN**  
**INSPEKTORAT DAERAH**



**LAPORAN HASIL EVALUASI**  
**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI**  
**PEMERINTAH TAHUN 2022**

PADA

**DINAS KEARSIPAN**  
**DAN**  
**PERPUSTAKAAN**

NOMOR : 700/IP.PKD/57/2023

TANGGAL : 30 Mei 2023

## LAPORAN HASIL EVALUASI

Tentang : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Kebumen.

Nomor : 700/IP.PKD/57/2023

Tanggal : 30 Mei 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 125 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Dinas Kearsipan dan Perpustakaan.
2. Kedudukan

**Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah** Kabupaten Kebumen sebagai perangkat daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

### 3. Tugas dan Fungsi

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Kebumen mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang dilimpahkan oleh Bupati.

Dalam melaksanakan tugas, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Kebumen menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program di bidang kearsipan dan bidang perpustakaan;
- b. perumusan kebijakan di bidang kearsipan dan bidang perpustakaan;
- c. pelaksanaan koordinasi di bidang kearsipan dan bidang perpustakaan;
- d. pelaksanaan kebijakan di bidang kearsipan dan bidang perpustakaan;
- e. pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang kearsipan dan bidang perpustakaan;
- f. pelaksanaan administrasi Dinas;
- g. pengendalian penyelenggaraan tugas UPT pada Dinas; dan h. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati.

### H. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah 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.

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, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Kebumen 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 diimplementasikan adalah akuntabilitas kinerja.

Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang memiliki 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 :

a. MISI 1 : mewujudkan birokrasi bersih dan akuntabel.

Sasaran Strategis : Meningkatnya Pengelolaan Arsip Secara Baku.

Indikator kinerja sasaran : Persentase Perangkat Daerah yang mengelola arsip secara baku.

b. MISI 2 : meningkatkan Aksesibilitas dan Mutu Pendidikan mewujudkan birokrasi bersih dan akuntabel.

Sasaran Strategis : Meningkatnya Minat Baca Masyarakat

Indikator kinerja sasaran : Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Kebumen telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 2 (dua).

Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Kebumen adalah 195,5% Secara rinci tingkat capaian seluruh indikator kinerja adalah sebagai berikut :

| No. | Indikator  | Target | Realisasi | Capaian |
|-----|--|--------|-----------|---------|
| 1.  | Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat. (IKM)                                    | 12,89  | 18,69     | 144,99% |
| 2.  | Indeks Presentase Jumlah Perangkat Daerah yang mengelola Arsip Secara Baku (IKM) | 71,57  | 72,35     | 101,09% |

#### I. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA.

## BAB II

### 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 | <b>Sangat Memuaskan</b> , telah mewujudkan good governance, Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level individu.   |
| 2  | A        | > 80 – 90  | <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  | BB       | > 70 – 80  | <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 level eselon 3/ koordinator. |
| 4  | B        | > 60 - 70  | <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  | CC       | > 50 - 60  | <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  | C        | > 30 - 50  | <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     | <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 perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP |
|--|--|--|---|

**Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Kebumen Kabupaten Kebumen** memperoleh nilai **79,45** termasuk dalam kategori penilaian "BB" (Sangat Baik) dengan interpretasi 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. Adapun rincian hasil penilaian sebagai berikut :

| No. | Komponen                                | Sub Komponen       | Bobot | Nilai        |
|-----|---|--------------------|-------|--------------|
| 1.  | Perencanaan Kinerja                     |                    | 30 %  | 25,5         |
|     |   | a. Keberadaan      |       | 5,40         |
|     |   | b. Kualitas / Mutu |       | 8,1          |
|     |   | c. Pemanfaatan     |       | 12,00        |
| 2.  | Pengukuran Kinerja                      |                    | 30%   | 24,6         |
|     |   | a. Keberadaan      |       | 5,40         |
|     |   | b. Kualitas / Mutu |       | 7,20         |
|     |   | c. Pemanfaatan     |       | 12,00        |
| 3.  | Pelaporan Kinerja                       |                    | 15 %  | 12,00        |
|     |   | a. Keberadaan      |       | 2,70         |
|     |   | b. Kualitas / Mutu |       | 3,15         |
|     |   | c. Pemanfaatan     |       | 6,00         |
| 4.  | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal |                    | 25%   | 17,50        |
|     |   | a. Keberadaan      |       | 4,00         |
|     |   | b. Kualitas / Mutu |       | 6,00         |
|     |   | c. Pemanfaatan     |       | 7,50         |
|     | <b>Total Nilai</b>                      |                    |       | <b>79,45</b> |

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

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

#### 1. EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA

Komponen Perencanaan Kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah mendapatkan nilai 25,50 dengan bobot penilaian sebesar 30%.

Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) Sub Komponen yaitu

- Keberadaan Perencanaan Kinerja nilai 5,4 dengan bobot sebesar 6%,
- Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja nilai 8,1 dengan bobot sebesar 9%, dan
- Pemanfaatan Perencanaan Kinerja nilai 12,00 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 dipublikasikan tepat waktu.
- 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) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- 9) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

10) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

11) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

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.

## 2. EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA

Komponen Pengukuran Kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah mendapatkan nilai 24,6 dengan bobot penilaian sebesar 30%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) Sub Komponen yaitu

- Keberadaan Pengukuran Kinerja nilai 5,40 dengan bobot sebesar 6%,
- Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja nilai 7,20 dengan bobot sebesar 9%, dan
- Pemanfaatan Pengukuran Kinerja nilai 12,00 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.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

### 3. EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA

Komponen Pelaporan Kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah mendapatkan nilai 11,85 dengan bobot penilaian sebesar 15%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) Sub Komponen yaitu

- Keberadaan Pelaporan Kinerja nilai 2,70 dengan bobot sebesar 3%,
- Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja nilai 3,15 dengan bobot sebesar 4,5%, dan
- Pemanfaatan Pelaporan Kinerja nilai 6,00 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 dipublikasikan.
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

#### 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 realisasi 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 dapat dipenuhi adalah :

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. **EVALUASI ATAS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada **Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah** mendapatkan nilai 17,5 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 6,00 dengan bobot sebesar 7,5%, dan
- Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 7,50 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 oleh SDM yang memadai.
  - 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
  - 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
  - 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- c. Sub Komponen Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- Dari hasil evaluasi yang telah melakukan pemenuhan meliputi:
- 1) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
  - 2) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.
- 2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- 3) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

## **B. REKOMENDASI:**

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

1. **Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah** agar menandatangani surat pengantar pada dokumen Rencana Kerja Tahun 2022.
2. **Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah** agar dalam penyusunan LKJIP untuk menyesuaikan sistematika sesuai Perub 60 Tahun 2017 yaitu di Bab II dan lampiran.
3. **Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah** agar Menindaklanjuti semua rekomendasi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal setiap tahunnya.

## BAB III PENUTUP

### A. SIMPULAN.

Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah agar Kabupaten Kebumen memperoleh nilai **79,45** termasuk dalam kategori penilaian “BB” (Sangat Baik) dengan interpretasi 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. Adapun rincian hasil penilaian sebagai berikut :

| No                          | Komponen yang Dinilai                   | Bobot (%)  | Nilai        |
|-----------------------------|---|------------|--------------|
| a.                          | Perencanaan Kinerja                     | 30         | 25,50        |
| b.                          | Pengukuran Kinerja                      | 30         | 24,60        |
| c.                          | Pelaporan Kinerja                       | 15         | 11,85        |
| d.                          | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25         | 17,50        |
| <b>Nilai Hasil Evaluasi</b> |   | <b>100</b> | <b>79,45</b> |

### B. DORONGAN UNTUK IMPLEMENTASI SAKIP YANG LEBIH BAIK:

Hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami memberikan saran perbaikan kepada Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah agar melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Menandatangani surat penganar pada dokumen Rencana Kerja Tahun 2022.
2. Dalam menyusun LKJIP untuk menyesuaikan sistematika sesuai Perub 60 Tahun 2017 yaitu di Bab II dan lampiran.
3. Menindaklanjuti semua rekomendasi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal setiap tahunnya

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini dibuat berdasarkan norma-norma Aparat Pemeriksaan Fungsional Pemerintah (APFP) 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

| JABATAN     | PARAF              | TGL        |
|-------------|--------------------|------------|
| SEKRETARIS  | <i>[Signature]</i> |            |
| IRBAN       | <i>[Signature]</i> | 11/23<br>7 |
| KASUBAG/IFT |                    |            |