

PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN INSPEKTORAT DAERAH

JL. Mataram No. 1 Telp. (0285) 421042 Faks. (0285) 421042

Website: inspektorat.pekalongankota.go.id

Email : inspektorat.kotapkl@gmail.com

Nomor : 700.1.2.8/033.29/RHS/2025

Pekalongan, 01 Oktober 2025

Sifat : Rahasia

Lampiran : -

Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2025

Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota

Pekalongan

di

PEKALONGAN

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Plt. Inspektur Kota Pekalongan Nomor 700/070/2025 tanggal 11 Agustus 2025, kami telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan Tahun 2025.

Laporan Hasil Evaluasi disajikan dengan pokok-pokok bahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : GAMBARAN HASIL EVALUASI

BAB III : PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 46.C Tahun 2024 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di Kota Pekalongan Tahun 2025;
6. Keputusan Wali Kota Pekalongan Nomor 700.1.1.1/0591 Tahun 2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Inspektorat Daerah Kota Pekalongan Tahun 2025;
7. Surat Keputusan Inspektur Kota Pekalongan Nomor 700/020 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan;

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.

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.

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.

C. Tujuan Evaluasi

Evaluasi AKIP dilaksanakan dengan tujuan antara lain:

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 tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

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/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik evaluasi melalui:

1. *Self Assessment* OPD.
2. Wawancara.
3. Analisis Data
4. Studi Dokumentasi.

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja

1. Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 82 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan umum bidang kesatuan bangsa dan politik, dipimpin oleh Kepala Badan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Pekalongan melalui Sekretaris Daerah Kota Pekalongan memiliki 1 (satu) sekretariat, 2 (dua) bidang, yaitu Bidang Kesatuan Bangsa dan Bidang Politik Dalam Negeri dan Organisasi Kemasyarakatan

Adapun tugas dan fungsi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan adalah sebagai berikut :

a. Tugas :

- 1) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
- 2) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik.

b. Fungsi :

- 1) Perumusan dan penetapan sasaran serta program bidang kesatuan bangsa dan politik;
- 2) Perumusan kebijakan bidang kesatuan bangsa dan politik;
- 3) Pengoordinasian penyelenggaraan penguatan ideologi pancasila dan karakter kebangsaan;
- 4) Pengoordinasian penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya;
- 5) Pengoordinasian penyelenggaraan peningkatan kewaspadaan nasional dan peningkatan kualitas dan fasilitasi penanganan konflik sosial;
- 6) Pengoordinasian penyelenggaraan peningkatan peran partai politik dan lembaga pendidikan melalui pendidikan politik dan pengembangan etika serta budaya politik;
- 7) Pengoordinasian penyelenggaraan pemberdayaan dan pengawasan organisasi kemasyarakatan;
- 8) Penyelenggaraan fasilitasi forum koordinasi pimpinan daerah;

- 9) Pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi bidang kesekretariatan;
- 10) Pengarahan dan pengoordinasian pelaksanaan dan evaluasi standar operasional prosedur (sop) dan/atau standar pelayanan (sp);
- 11) Pengoordinasian pengendalian, pengawasan, pembinaan, pengevaluasian, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dan pelaksanaan tugas; dan;
- 12) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik terdiri atas:

- a. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
- b. Sekretaris, membawahi:
 - 1) Sub bagian Program, Anggaran dan Keuangan; dan
 - 2) Sub bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang kesatuan Bangsa;
- d. Bidang Politik Dalam Negeri dan Organisasi Kemasyarakatan;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional.

3. Indikator Kinerja Utama

Target Capaian Indikator Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Tahun 2025 pada IKU Perubahan 2021-2026 sesuai Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 43 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 52 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan Tahun 2021-2026, sebagai berikut :

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target
1	Nilai SAKIP OPD	Indeks	73,7
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	persen	100
3	Persentase Partai Politik dan Lembaga Pendidikan yang Memahami Tata Kehidupan Politik	persen	100

4. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Tahun 2025

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
Tujuan :				
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	indeks	81,5
2.	Meningkatkan Pengelolaan potensi konflik sosial	Presentase pengelolaan potensi konflik sosial	Persen	100
Sasaran				
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP OPD	indeks	73,7
2.	Meningkatnya etnis/ suku/ agama/ ormas dan LSM yang paham terhadap nilai-nilai kehidupan berbangsa	Presentase etnis/ suku/ agama/ ormas LSM yang paham terhadap nilai-nilai kehidupan berbangsa	persen	100
3.	Meningkatnya pemahaman partai politik dan lembaga pendidikan terhadap tata kehidupan politik	Persentase partai politik dan lembaga pendidikan yang memahami tata kehidupan politik	persen	100

5. Pagu Anggaran

Anggaran berdasarkan DPPA Tahun 2025

Perangkat Daerah	Pagu Anggaran (Rp)
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan	6.970.534.000

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/Unit Kerja

Implementasi SAKIP Perangkat Daerah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya diperoleh nilai 73,45 dengan predikat BB (Sangat Baik).

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan tahun sebelumnya sudah dilaksanakan melalui kegiatan Pemutakhiran Data Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP yang telah dituangkan dalam Berita Acara Hasil Pemutakhiran dengan rincian sebagai berikut:

No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Status
1.	Mempublikasikan seluruh dokumen perencanaan kinerja di website Bankesbangpol atau PPID.	Mempublikasikan seluruh dokumen perencanaan kinerja di website Bankesbangpol dan atau PPID	Selesai
2.	Menyempurnakan Pohon Kinerja yang telah disusun dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.	Bakesbangpol Menyusun pohon kinerja berdasarkan Permenpan RB No 89 Tahun 2021 dan akan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan cascading kinerja renstra Tahun 2025-2029	Selesai
3.	Melaksanakan Monev atas Renaksi Kinerja Tahun berjalan secara berkala dan dilengkapi dengan laporan Monev	Melaksanakan Monev atas Renaksi Kinerja Tahun 2024 secara berkala dan dilengkapi dengan laporan Monev	Selesai
4.	Mengoptimalkan pemanfaatan pusaka.pekalongankota.go.id sebagai media pengumpulan data kinerja perangkat daerah	Mengupload data kinerja dan data lainnya Badan Kesbangpol di Aplikasi Pusaka	Selesai
5.	Mengupload Laporan Kinerja pegawai tepat waktu	Melaksanakan pembuatan Laporan Kinerja dan menguploadnya ke Aplikasi ESR Menpan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Selesai
6.	Hasil Pengukuran Kinerja agar menjadi pertimbangan dalam pemberian reward dan punishment	- Menyusun SK Reward dan Punishment serta mengimplementasikannya - Melaksanakan Perwal Nomor 48 Tahun 2024	Selesai
7.	Melaksanakan review internal atas dokumen laporan kinerja secara	Akan dilaksanakan review internal secara berkala	Selesai

	memadai (dilengkapi dengan laporan hasil review internal yang memuat catatan reuiu internal / rekomendasi beserta tindaklanjutnya.		
8.	Dokumen Laporan Kinerja agar menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja nasional / internasional (Benchmark Kinerja)	Menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja nasional / internasional (Benchmark Kinerja) pada LKJiP	Selesai
9.	Menyusun resume hasil penilaian mandiri atas AKIP Inspektorat Daerah dengan memuat rekomendasi, tindak lanjut, ditandatangani oleh tim evaluasi internal dan disetujui oleh pimpinan perangkat daerah	Akan disusun resume hasil penilaian mandiri atas AKIP Inspektorat Daerah dengan memuat rekomendasi, tindak lanjut, ditandatangani oleh tim evaluasi internal dan disetujui oleh pimpinan perangkat daerah	Selesai
10.	Melengkapi data dukung yang memadai (relevan, valid, up date dan dapat dipertanggung jawabkan) terkait hasil penilaian mandiri atas AKIP Inspektorat Daerah serta menjelaskan secara rinci atas nilai yang diinput	Akan melengkapi data dukung yang memadai (relevan, valid, up date dan dapat dipertanggung jawabkan) terkait hasil penilaian mandiri atas AKIP Inspektorat Daerah serta menjelaskan secara rinci atas nilai yang diinput	Selesai

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 25,20 (dua puluh lima koma dua nol), dengan kriteria sebagai berikut :

a. Keberadaan

Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia yaitu telah terpenuhi pedoman teknis perencanaan kinerja. dokumen perencanaan kinerja jangka panjang; dokumen perencanaan kinerja jangka menengah; dokumen perencanaan kinerja jangka pendek; dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

b. Kualitas

Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan; Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai; Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai; Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART; Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*); Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

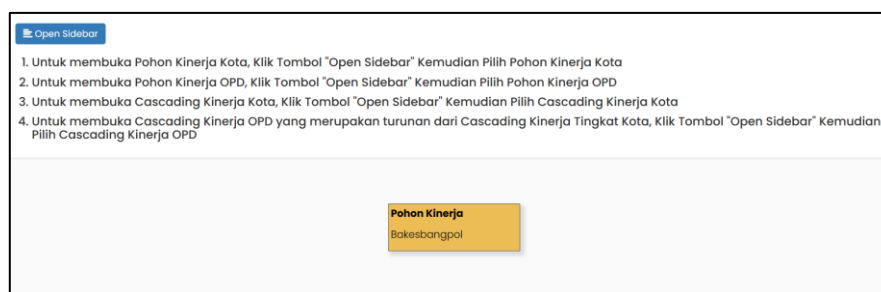
c. Pemanfaatan

Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai; Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai; Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*; Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala; Terdapat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya; Terdapat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/ hasil yang lebih baik; Setiap unit/ satuan kerja (bidang/ bagian di OPD) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan; dan Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Namun terdapat sebagian kriteria yang belum optimal yaitu:

- 1) Terdapat beberapa dokumen perencanaan kinerja yang belum dipublikasi, dokumen perencanaan kinerja tersebut yaitu :
 - a. RKT tahun 2023, 2024 dan 2025
 - b. Perjanjian Kinerja penetapan dan perubahan tahun 2024 dan 2025
 - c. DPA tahun 2023
 - d. DPPA tahun 2024 dan 2025
 - e. IKU Tahun 2023, 2024 dan 2025
- 2) Pohon kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik belum tampil dalam website seksama Kota pekalongan.



- 3) Terdapat ketidakselarasan target pada sasaran Meningkatnya pemahaman partai politik dan lembaga pendidikan terhadap tata kehidupan politik dengan indikator Persentase partai politik dan lembaga pendidikan

yang memahami tata kehidupan politik, yang terdapat pada dokumen Renja (100%) dan RKT (16 Lembaga).

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 18,90 (delapan belas koma sembilan nol), dengan kriteria sebagai berikut :

a. Keberadaan

Dokumen Pengukuran Kinerja telah ada, memenuhi kriteria dan berkelanjutan dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja; terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja; dan terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

b. Kualitas

Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja, Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan; Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala; Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang; Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi); dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pemanfaatan

Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;

Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja; Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja; Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; dan Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun terdapat sebagian kriteria yang belum optimal yaitu :

- 1) Belum terdapat kertas kerja pengukuran kinerja yang bisa digunakan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.
- 2) Belum ada laporan berkala atas pelaksanaan SK tentang pemberian *reward* dan *punishment* bagi ASN di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja nilai 10,50 (sepuluh koma lima nol) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Keberadaan

Dokumen Laporan Kinerja telah ada, memenuhi kriteria dan berkelanjutan dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut: Dokumen laporan kinerja telah disusun; Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala; Dokumen laporan kinerja telah diformalkan; Dokumen laporan kinerja telah direviu; Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan; dan Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.

b. Kualitas

Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar; Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja; Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan; Dokumen laporan

kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah; Dokumen laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya; Dokumen laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja); Dokumen laporan kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya; Dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja; dan Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

c. Pemanfaatan

Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai BB, dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab); Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai; Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; dan Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Namun terdapat sebagian kriteria yang belum optimal yaitu

1. Penyusunan dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) belum sepenuhnya sesuai dengan standar:

Pada sistematika LKjIP tertulis Bab II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA, hal ini tidak sesuai dengan PermenPAN Nomor 53 Tahun 2014 yaitu Bab II PERENCANAAN KINERJA

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 19,15 (sembilan belas koma satu lima), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Dokumen Laporan Kinerja telah ada, memenuhi kriteria dan berkelanjutan dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Terdapat Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

b. Kualitas

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah; dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pemanfaatan

Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja dengan kriteria sebagai berikut:

Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal; Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja; Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dan Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Namun terdapat sebagian kriteria yang belum optimal yaitu:

- 1) Penilaian mandiri belum dilengkapi dengan nilai dan data dukung yang memadai serta belum terdapat penjelasan terinci atas nilai yang disajikan.
- 2) SK Tim Pelaksana AKIP Internal Sekretariat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan belum menyebutkan secara jelas tugas masing-masing jabatan dalam Tim.

5. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Hasil evaluasi secara keseluruhan yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan memperoleh nilai evaluasi AKIP sebesar **73,75** (tujuh puluh tiga koma tujuh lima) dengan predikat **BB (Sangat Baik)**, artinya tingkat AKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan diinterpretasikan Terdapat gambaran bahwa akuntabilitas kinerja sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu pada unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujud 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.

Rincian hasil evaluasi tersebut sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	23,10	25,20
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,60	18,90
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,25	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,50	19,15
Nilai Hasil Evaluasi			73,45	73,75
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			BB	BB

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi AKIP sebagaimana tersebut di atas serta dalam rangka mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, maka kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan direkomendasikan agar melakukan upaya perbaikan untuk setiap komponen, sub-komponen AKIP pada tahun 2025 sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja
 - a. Mengupload semua dokumen perencanaan kinerja pada website OPD maupun PPID.
 - b. Melakukan koordinasi dengan Bapperida terkait penyusunan pohon kinerja di website seksama Kota Pekalongan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
 - c. Memastikan keselarasan target sasaran pada dokumen perencanaan khususnya pada renja dan RKT.
2. Pengukuran Kinerja
 - a. Menyusun kertas kerja pengukuran kinerja yang bisa digunakan sebagai dasar pemberian *reward dan punishment*.
 - b. Menyusun laporan berkala atas pelaksanaan SK tentang pemberian *reward dan punishment* bagi ASN di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan.
3. Pelaporan Kinerja

Berkoordinasi dengan Bagian Organisasi Setda dalam penyusunan LKJIP agar meningkatkan kualitas sesuai standar terkait sistematika (khusus pada bab II belum sesuai ketentuan) dan substansi untuk berpedoman pada PermenPan RB Nomor 53 Tahun 2014.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - a. Melengkapi nilai dan data dukung yang memadai (*relevan, valid, up date* dan dapat dipertanggungjawabkan) terkait hasil penilaian mandiri atas AKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik serta menambahkan penjelasan secara rinci atas nilai yang diinput.
 - b. menyebutkan secara jelas tugas masing-masing jabatan dalam Tim SK Tim Pelaksana AKIP Internal Sekretariat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan.

BAB IV

PENUTUP

a. Simpulan

Dengan dilaksanakannya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan tahun 2025 dapat disimpulkan bahwa aspek yang sangat penting dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meliputi proses bagaimana memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP, bagaimana menilai tingkat implementasi SAKIP, bagaimana menilai tingkat Akuntabilitas Kinerja, bagaimana memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP serta memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran dari 0 sampai dengan 100. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan memperoleh nilai evaluasi AKIP sebesar **73,75** dengan predikat **BB (Sangat Baik)**, artinya tingkat AKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan diinterpretasikan Terdapat gambaran bahwa akuntabilitas kinerja sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu pada unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujud 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.

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Penyelenggaraan SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah.

1. Perlunya komitmen yang kuat dari Pimpinan Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan akuntabilitas;
2. Untuk meningkatkan nilai atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah seharusnya setiap Perangkat

- Daerah memiliki Teknologi Informasi (*Aplikasi/Website/Portal*) yang terintegrasi serta dapat diakses oleh publik;
3. Agar Perangkat Daerah dapat mengimplementasikan Informasi dalam laporan kinerja sebagai kontribusi perubahan pada budaya kinerja organisasi;
 4. Menerapkan *reward* dan *punishment* secara berjenjang dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekalongan. Kami menyampaikan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya dalam proses pelaksanaan evaluasi AKIP. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai sebagai dasar perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di tahun yang akan datang. Selanjutnya untuk beberapa kelemahan yang ada agar segera ditindaklanjuti sesuai rekomendasi.

Plt. Inspektur Kota Pekalongan

Sri Mulyani, S.Sos.,M.Si
Pembina Utama Muda
NIP 19671003 199703 2 001

Tembusan disampaikan Kepada Yth.

1. Wali Kota dan Wakil Wali Kota Pekalongan (sebagai Laporan);
2. Sekretaris Daerah Kota Pekalongan (sebagai Laporan);
3. Kepala Bappeda Kota Pekalongan;
4. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pekalongan;