



**PEMERINTAH KABUPATEN
BOYOLALI**

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI
PEMERINTAH (LKjIP)
KECAMATAN CEPOGO
TAHUN 2022**

KECAMATAN CEPOGO

2023

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Yang Maha Kuasa atas kehendak-Nya kami dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali Tahun 2022 dengan baik untuk mewujudkan sasaran strategis Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Boyolali Nomor 55 Tahun 2021 tentang Rencana Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2021-2026. Dalam hal ini kami sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja dan berperan mewujudkan sasaran strategis Kecamatan Cepogo.

Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Cepogo Tahun 2022 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yang telah disepakati di awal tahun anggaran, dan telah diubah dengan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022. Selain itu, dokumen ini disusun guna memenuhi ketentuan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dokumen ini berisi informasi tentang perencanaan kinerja yang tertuang dalam beberapa dokumen, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja serta mengemukakan juga permasalahan, upaya pemecahan dan saran. Semoga dokumen ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan, utamanya bagi Kecamatan Cepogo dalam rangka meningkatkan kinerja ke depan.

Kami menyadari, bahwa masih banyak kekurangan pada akuntabilitas kinerja Kecamatan Cepogo baik dari aspek kinerja maupun penyajian laporan ini, oleh karena itu kami berharap adanya masukan dari pihak-pihak yang berkepentingan yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitasnya.

Boyolali, Januari 2023

CAMAT CEPOGO



DWI SUNDARTO, S.STP. M.Si.

Pembina TK.I

NIP. 19780409 199703 1 003

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GRAFIK	v
IKHTISAR EKSKUTIF	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Gambaran Organisasi	2
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022	5
2.1 Perencanaan Strategis	5
2.2 Perjanjian Kinerja	6
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	7
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	7
3.2 Analisa Capaian Kinerja	9
3.3 Realisasi Anggaran	16
BAB IV PENUTUP	18
4.1 Simpulan	18
4.2 Saran	18
4.3 Tindak Lanjut Atas Rekomendasi	19
DAFTAR LAMPIRAN	
A. Struktur Organisasi dan Tata Kerja	
B. Rencana Strategis Kecamatan	
C. Indikator Kinerja Utama (IKU)	
D. Perjanjian Kinerja (Perjakin)	
E. Pengukuran Kinerja (PK)	
F. Piagam Penghargaan Tahun 2022	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai berdasarkan jenjang Pendidikan	4
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai berdasarkan pangkat dan golongan	4
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai berdasarkan jabatan struktural	4
Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Perubahan Kecamatan Cepogo 2022.....	6
Tabel 3.1	Capaian Kinerja Sasaran 1	8
Tabel 3.1.1	Capaian Kinerja Sasaran 1	9
Tabel 3.1.2	Perbandingan realisasi Kinerja Sasaran 1	9
Tabel 3.1.3	Perbandingan realisasi Kinerja Sasaran 1 dengan akhir periode RPJMD	9
Tabel 3.1.4	Perbandingan realisasi Kinerja Sasaran 1 dengan realisasi OPD Kab Boyolali	9
Tabel 3.1.5	Program Pendukung Sasaran 1	11
Tabel 3.2.1	Capaian Kinerja Sasaran 2	12
Tabel 3.2.2	Perbandingan realisasi Kinerja Sasaran 2	12
Tabel 3.2.3	Perbandingan realisasi Kinerja Sasaran 2 dengan akhir periode RPJMD	12
Tabel 3.2.4	Perbandingan realisasi Kinerja Sasaran 2 dengan realisasi OPD Kab Boyolali	12
Tabel 3.2.5	Program Pendukung Sasaran 2	14
Tabel 3.3.1	Rincian realisasi belanja tahun 2022	16

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.	Realisasi Indikator Kinerja Utama Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dari Tahun 2020, 2021, 2022	10
Grafik 2.	Realisasi Indikator Kinerja Utama Nilai Sakip Kecamatan Cepogo dari Tahun 2020, 2021, 2022	13

IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta berorientasi kepada hasil (*result oriented government*), perlu adanya sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan untuk mengetahui tingkat akuntabilitas tersebut, perlu adanya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang merupakan bahan utama untuk monitoring dan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan telah selesainya pelaksanaan tahun anggaran 2022 sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, semua instansi pemerintah, termasuk Kecamatan Cepogo wajib menyusun LKjIP. Selain itu, informasi dalam dokumen LKjIP merupakan bentuk pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas.

Visi Bupati Boyolali adalah “Boyolali Maju, meneruskan Pro Investasi” (Melangkah dan Menata Bersama, Penuh Totalitas (METAL)). Kecamatan Cepogo dengan tugas pokok Kecamatan

melaksanakan visi Bupati Boyolali melalui Misi ke 4 Yaitu Boyolali Menghadirkan Pemerintahan Yang Bersih, Efektif Dan Terpercaya dengan sasaran 2 dan IKU 2021 – 2026 yang dijabarkan dalam Renstra Kecamatan Cepogo tahun 2021-2026. Untuk mewujudkan Misi tersebut, pada tahun 2022 Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali melaksanakan sejumlah 5 (Lima) program dengan 9 (Sembilan) kegiatan dengan anggaran sebesar **Rp. 2.927.324.000,00**.

Berdasarkan penilaian sendiri (*Self Assessment*) atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, menunjukkan bahwa rata-rata nilai capaian kinerja dari 2 (dua) sasaran yang telah ditetapkan adalah 99,66 %. Keberhasilan ini disumbangkan oleh 2 (dua) sasaran yang berhasil mencapai nilai kinerja antara 91% - keatas dengan kategori sangat tinggi.

Berikut Capaian Kinerja per Sasaran :

1. Sasaran “Meningkatnya Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik” dengan rata- rata capaian kinerjanya 99,45%
2. Sasaran “Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah” dengan rata- rata capaian kinerjanya 99,88%

Secara keseluruhan, capaian kinerja dari 2 (dua) indikator kinerja utama sebesar 99,66 (kategori sangat tinggi). Sedangkan pembiayaan dari APBD Tahun 2022 termasuk belanja pegawai adalah sebesar **Rp. 2.927.324.000,00** terealisasi **Rp. 2.898.739.639,00** atau 99,02 %.

Dalam rangka mencapai kinerja tersebut terdapat tantangan/hambatan dan peluang/faktor keberhasilan sebagai berikut:

1. Tantangan/Hambatan
Adanya Mutasi Pegawai sehingga diperlukan waktu penyesuaian terhadap pencapaian target program yang telah ditetapkan.
2. Peluang/ Faktor Pendukung
Memperkuat fungsi koordinasi, mengevaluasi pelaksanaan berbagai kegiatan yang dilaksanakan, meningkatkan kualitas, dan sinkronisasi dokumen-dokumen perencanaan dan kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, 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. Penyelenggaraan SAKIP meliputi proses penyusunan rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, serta reviu dan evaluasi kinerja.

Sesuai dengan siklusnya, setelah selesai pelaksanaan tahun anggaran 2022, Perangkat Daerah menyusun LKjIP 2022 yang merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis Perangkat Daerah. LKjIP berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Dokumen LKjIP bukan dokumen yang berdiri sendiri, namun terkait dengan dokumen lain yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU), Renstra, Perjanjian Kinerja, dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT).

Tujuan penyusunan LKjIP adalah menyajikan pertanggungjawaban kinerja Perangkat Daerah dalam mencapai sasaran strategis instansi sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja pada awal tahun anggaran. Dokumen LKjIP ini dapat digunakan sebagai :

1. sumber informasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian kinerja dengan membandingkan hasil pengukuran kinerja dan perjanjian kinerja;
2. bahan evaluasi untuk mengetahui tingkat akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah;
3. bahan evaluasi untuk penyusunan rencana kegiatan dan kinerja Perangkat Daerah pada tahun berikutnya.

Peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penyusunan dokumen LKjIP Sekretariat Daerah antara lain :

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 (SAKIP);

3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
6. Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 15 Tahun 2021 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Boyolali Tahun Anggaran 2022 (Lembar Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2021 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 272);
7. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 79 Tahun 2021 tentang Penjabaran Anggaran dan Belanja Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2022,(Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2021 Nomor 79);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan Daerah Tahun 2022 (Lembar Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2022 Nomor 11, Tambahan Lembar Daerah Kabupaten Boyolali, Nomor 287);
9. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 88 Tahun 2022 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Boyolali Tahun Anggaran 2022 (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2022 Nomor 288);
10. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 55 Tahun 2021 tentang Rencana Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2021-2026;
11. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 100 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama pada Pemerintah Kabupaten Boyolalidan pearngkat Daerah Di Kabupaten Boyolali Tahun 2021 – 2026.

1.2. Gambaran Organisasi

A.Kedudukan dan Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Boyolali Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan,Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali, Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi tersebut Camat mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan umum;
- b) Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c) Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- d) Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
- e) Mengoordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
- f) Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat kecamatan;
- g) Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan;
- h) Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah kabupaten yang ada di kecamatan; dan
- i) Menyelenggarakan pelayanan publik yang menjadi kewenangan Kecamatan;
- j) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan; dan
- k) Mengkoordinasikan Pelaksanaan Pembangunan dan Pemeliharaan Infrastruktur yang ada di Kecamatan.

B. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Boyolali Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali, Kecamatan Cepogo terdiri dari:

- a) Camat;
- b) Sekretariat terdiri dari :
 - Subbag Umum dan Kepegawaian
 - Subbag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan
- c) Seksi Pemerintahan
- d) Seksi Pelayanan
- e) Seksi Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat;
- f) Seksi Perekonomian Pembangunan dan PU;
- g) Seksi Ketentraman dan Ketertiban;

Sumber Daya Manusia yang ada di Kecamatan Cepogo merupakan subyek dalam pencapaian target kinerja Perangkat Daerah. Berikut gambaran kondisi Sumber Daya Manusia berdasarkan jenjang pendidikan, pangkat dan Golongan ruang dan jabatan.

Tabel 1.1.

Jumlah Pegawai berdasarkan jenjang pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah						Jumlah
	PNS (Non Fungsional)	Fungsional	PPPK	PTT	THL	lainnya	
S2	3	-	-	-	-	-	3
S1/D4	7	-	-	-	2	-	9
D1-D3	2	-	-	-	-	-	2
SMA	5	-	-	-	2	-	7
SMP	-	-	-	-	-	-	-
SD	-	-	-	-	1	-	1
Jumlah	17	-	-	-	5	-	22

Tabel 1.2.

Jumlah Pegawai berdasarkan Pangkat dan Golongan Ruang

No	Pangkat	Golongan Ruang	Laki-laki	Perempuan
1	Pembina Tingkat I	IV/b	1	-
4	Pembina	IV/a	1	-
3	Penata Tingkat I	III/d	4	3
6	Penata	III/c	-	-
7	Penata Muda Tingkat I	III/b	1	-
8	Penata Muda	III/a	-	2
9	Pengatur Tingkat I	II/d	3	1
10	Pengatur	II/c	1	-
11	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	-	-
12	Pengatur Muda	II/a	-	-

Tabel 1.3.

Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan Struktural

No	Nama Jabatan	Jumlah	
		Laki-laki	Perempuan
1	Jabatan Administrator (Eselon 3)	2	-
2	Jabatan Pengawas (Eselon 4)	4	3
3	Jabatan Pelaksana (Staf)	5	3
	Jumlah	11	6

Aspek-aspek strategis Kecamatan Cepogo berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026, sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Public.
2. Meningkatnya kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1. Perencanaan Strategis Organisasi

Visi dan misi Kabupaten Boyolali sebagaimana tercantum dalam dokumen Rencana Strategis Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali 2021-2026, sebagai berikut :

a. Visi

Gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai Kabupaten Boyolali melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu 5 tahun (2021–2026) yang akan datang sebagaimana tersebut dalam dokumen Rencana Strategis Kecamatan Cepogo adalah “Boyolali Maju, meneruskan Pro Investasi” (Melangkah dan Menata Bersama, Penuh Totalitas (METAL)).

b. Misi

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Rumusan misi dikembangkan dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis, baik eksternal dan internal yang mempengaruhi pembangunan daerah.

Dalam rangka mewujudkan Visi Bupati Boyolali, telah menetapkan 5 Misi sebagai berikut:

- 1) Boyolali Meneruskan Pro Investasi, Maju, Sinergi Dan Berkelanjutan;
- 2) Boyolali Sehat, Tangguh, Cerdas, Berkarakter Dan Berbudaya;
- 3) Boyolali Kota Susu, Lumbung Pangan Nasional;
- 4) Boyolali Menghadirkan Pemerintahan Yang Bersih, Efektif Dan Terpercaya; dan
- 5) Boyolali Tersenyum, Tumbuh, Mandiri Dan Berdaya Saing.

Dari ke lima misi tersebut, Kecamatan Cepogo melaksanakan tugas pokok dan fungsi untuk mendukung Misi 4 yaitu Boyolali Menghadirkan Pemerintahan Yang Bersih, Efektif Dan Terpercaya Fokus pelaksanaan misi tersebut pada Kecamatan Cepogo adalah Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik.

Perencanaan strategis merupakan perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali Tahun 2021-2026 mempunyai tujuan Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dengan sasaran sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik.

2. Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah.

Semua sasaran dengan indikator sejumlah 2 dijabarkan lebih lanjut ke dalam program sejumlah 5 (lima) dan kegiatan sejumlah 9 (sembilan). Keseluruhan penjabaran tersebut tertuang dalam cascading IKU sebagaimana terlampir.

2.2 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja 2022 Kecamatan Cepogo disusun berdasar pada Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026 dan Dokumen Indikator Kinerja Utama serta dibiayai melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) 2022. Perjanjian Kinerja meliputi 2 (dua) sasaran strategis sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik.
2. Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah.

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali
Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KOORDINATOR
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	82,11	Kasi Pelayanan Kasi Pemerintahan Kasi EkobangTU Kasi SPM Kasi Trantib
2	Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah	Nilai Sakip	80	Subag Umum & Kepegawaian Subag Renkeulap

Sumber : *Perjanjian Kinerja Perubahan Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali Tahun 2022*

Untuk mencapai/mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan tersebut, Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali melaksanakan Program dan Kegiatan dengan anggaran sebesar **Rp. 2.927.324,00** yang selengkapnya sebagaimana dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali Tahun 2022 (terlampir).

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja Kecamatan Cepogo Tahun 2022 tergambar dalam tingkat pencapaian sasaran yang dilaksanakan melalui berbagai Program dan kegiatan yang ditetapkan.

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menghitung realisasi dari target baik secara kuantitas/kualitas keluaran (*output*) dan atau hasil (*outcome*) kegiatan/program yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun. Indikator keluaran (*output*) dan atau hasil (*outcome*) yang diukur berdasar indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja. Sesuai ketentuan, Indikator Kinerja OPD minimal meliputi keluaran (*output*), sehingga pengukuran kinerja Sekretariat Daerah dapat berupa keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) sesuai dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022.

- 1) Keluaran (*Output*) adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan (*input*) yang digunakan;
- 2) Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (*output*) kegiatan. Hasil (*outcome*) merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Pengukuran pencapaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja dengan target kinerja pada dokumen Perjanjian Kinerja. Pada tahun Anggaran 2022. Penilaian capaian kinerja menggunakan rumus:

- 1) Apabila semakin tinggi realisasi akan menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi akan menunjukkan semakin rendahnya kinerja menggunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

- 2) Apabila semakin tinggi realisasi akan menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi akan menunjukkan semakin tingginya kinerja menggunakan rumus :

$$\frac{\text{Capaian Indikator Kinerja}}{\text{Rencana} - (\text{Realisasi-Rencana})} \times 100\%$$

Simpulan hasil pengukuran dibagi menjadi 4 (empat) skala pengukuran dengan kategori sebagai berikut :

No	Capaian kinerja	Kategori
1.	91 % keatas	Sangat tinggi
2	76 – 90 %	Tinggi
3	66 – 75 %	Sedang
4	51 – 65 %	Rendah
5	50 % kebawah	Sangat rendah

Pengukuran kinerja disajikan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini, antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya atau beberapa tahun terakhir, realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target akhir periode RPJMD, dan apabila memungkinkan membandingkan antara realisasi kinerja tahun ini dengan realisasi kinerja opd yang tertinggi. Sedangkan evaluasi capaian dan akuntabilitas kinerja meliputi analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan, analisis efisiensi penggunaan sumber daya, dan analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan/ kegagalan diuraikan guna memberikan gambaran efektifitas dan efisiensi pencapaian target kinerja. Secara rinci pencapaian sasaran diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pencapaian Kinerja Sasaran 1

No	Sasaran/ Indikator	Target Akhir Periode RPJMD	Target 2022	Realisasi Tahun 2021	Realisasi 2022	Realisasi OPD Kabupaten*
Sasaran 1: Meningkatkan Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik						
1	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	85,00	82,11	86,05	82,56	90,67
Sasaran 2: Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah						
2	Nilai Sakip	82,00	80,00	80,01	79,90	85,25

* *Realisasi IKM OPD Kabupaten Tertinggi Kecamatan Sambu*

* *Realisasi Sakip OPD Kabupaten Tertinggi Sekretaris Daerah*

3.2. Analisa Capaian Kinerja

Berdasarkan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022, terdapat 2 sasaran dengan 2 Indikator sebagai indikator Kinerja Utama, sebagai berikut:

1) Sasaran 1. Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik

Tabel 3.1.1
Pencapaian Kinerja Sasaran 1

Indikator Kinerja Utama	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian
Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	82,11	82,56	99,45

Tabel 3.1.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 1

Indikator Kinerja Utama	Target 2022	Realisasi	
		2021	2022
Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	82,11	86,05	82,56

Tabel 3.1.3
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 1 dengan Akhir Periode RPJMD

Indikator Kinerja Utama	Target Akhir Periode RPJMD 2026	Realisasi sampai dengan 2022	Progres
Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	85,00	84,30	84,65

Tabel 3.1.4
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 1 dengan Realisasi OPD Kabupaten

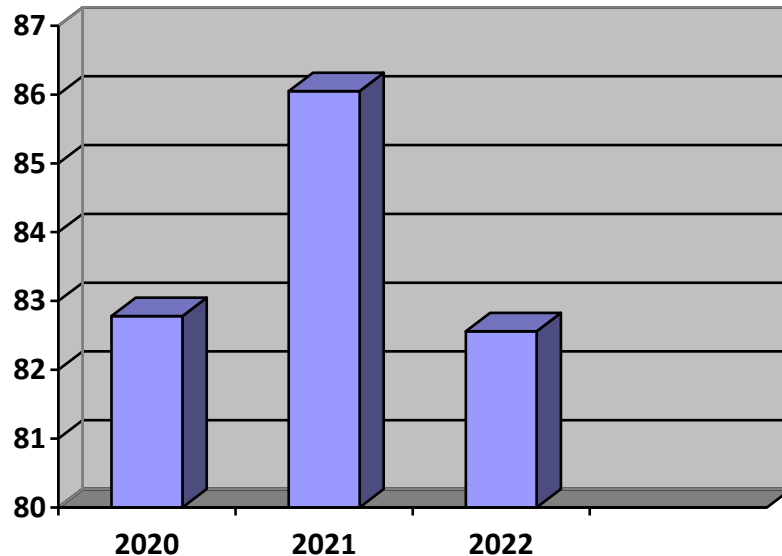
Indikator Kinerja Utama	Realisasi Tahun 2022	Realisasi OPD Kabupaten*	Keterangan
Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	82,56	90,67	Realisasi OPD Kabupaten Tertinggi Kecamatan Sambu

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tahun 2022 telah mencapai target yang ditetapkan yaitu sebesar 82,11 dari target RPJMD 2026 sebesar 85,00 terealisasi sebesar 82,56, nilai B dengan demikian pencapaian indikator kinerja masuk kategori tinggi.

Angka tersebut mengalami Penurunan dari tahun 2021 sebesar 3,49, dimana realisasi tahun 2021 adalah sebesar 86,05, namun berdasarkan perhitungan masih masuk kategori pencapaian kinerja kategori tinggi. Jika dibandingkan dengan target akhir periode RPJMD maka 85,00 mengalami progres sebesar 84,65. Sedangkan jika dibandingkan dengan Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) OPD tertinggi Kecamatan Sambu maka Kecamatan Cepogo lebih rendah

yaitu sebesar 8,11. Perkembangan capaian kinerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan sebagaimana dapat dilihat pada grafik berikut:

Grafik 1.
Realisasi indikator kinerja utama Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
dari tahun ke tahun



Unsur-unsur yang berperan dalam pencapaian target kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian IKM dilakukan dengan menggunakan metode survei Kepuasan Masyarakat melalui pelayanan yang ada di Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN), Peran serta masyarakat dalam survei tersebut juga baik termasuk dalam hal masukan saran terhadap pelayanan yang ada di Kecamatan.
- 2) Pengembangan kualitas layanan dukungan di lingkungan pemerintahan Kecamatan Cepogo yang meliputi pengembangan kapasitas SDM, layanan administrasi dan sarpras perkantoran, perencanaan dan evaluasi, serta data dan informasi.
- 3) Optimalisasi SOP pelayanan, Peningkatan kemampuan personil, Ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan

Dalam mencapai target kinerja sasaran diatas terdapat hambatan dan kendala. Hambatan dan kendala dalam pencapaian Sasaran Strategis diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Belum tumbuhnya kesadaran secara baik di lingkungan aparatur melakukan manajemen kinerja secara baik, orientasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi saat ini masih banyak sekedar melaksanakan kegiatan tanpa memperhatikan apakah memberikan kontribusi bagi masyarakat atau tidak.

- 2) Masih banyaknya aparatur yang belum mau merubah mind set mereka dalam menerima perubahan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi. Kecenderungan yang terjadi masih banyak aparat yang ingin berada pada zona nyaman (comfort zone) dan enggan untuk masuk pada era persaingan. Selain hal tersebut juga masih banyak aparatur yang masih enggan untuk berpikir inovatif dan kreatif dalam rangka mencapai tujuan akhir terwujudnya pemerintahan yang baik terutama dalam hal pelayanan publik.

Atas hambatan tersebut telah dilakukan upaya mengatasinya dengan cara:

- 1) Peningkatan Kualitas pelayan masyarakat dengan program inovasi pelayanan “KONI” (Kado Pernikahan) dan SWEET 17, yang tahun 2023 sudah mulai dengan pengembangan aplikasi pelayanan ditingkat kecamatan .
- 2) Meningkatkan sumber daya aparatur pelaksana program dan kegiatan dengan mengikutsertakan dalam Diklat, Bimtek dan sebagainya sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.
- 3) Melaksanakan koordinasi baik internal maupun external OPD kaitan peningkatan kualitas pelayanan .
- 4) Peningkatan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan dibidang pelayanan masyarakat.

Tabel 3.1.5

Program Pendukung Sasaran 1

No	Program	Kegiatan	Target Kinerja 2022	Realisasi Kinerja 2022	Capaian Kinerja 2022
1	PROGRAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAN PELAYANAN PUBLIK	Koordinasi Pemeliharaan Prasarana dan Sarana Pelayanan Umum	2 Kegiatan	2 Kegiatan	100 %
2	PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DAN KELURAHAN	Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan Tingkat Kecamatan	15 Desa	15 Desa	100 %
3	PROGRAM KOORDINASI	Koordinasi Upaya	1 Kegiatan	1 Kegiatan	100 %

	KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN UMUM	Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum			
4	PROGRAM PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN UMUM	Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum sesuai Penugasan Kepala Daerah	4 Kegiatan	4 Kegiatan	100 %

2) Sasaran 2 : Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah

Tabel 3.2.1
Pencapaian Kinerja Sasaran 2

Indikator Kinerja Utama	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian
Nilai Sakip Kecamatan Cepogo	80,00	79,90	99,88

Tabel 3.2.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 2

Indikator Kinerja Utama	Target 2022	Realisasi	
		2021	2022
Nilai Sakip Kecamatan Cepogo	80,00	80,01	79,90

Tabel 3.2.3
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 2 dengan Akhir Periode RPJMD

Indikator Kinerja Utama	Target Akhir Periode RPJMD 2026	Realisasi sampai dengan 2022	Progres
Nilai Sakip Kecamatan Cepogo	82,00	79,95	80.79

Tabel 3.2.4
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 2 dengan Realisasi OPD Kabupaten

Indikator Kinerja Utama	Realisasi Tahun 2022	Realisasi OPD Kabupaten	Keterangan
Nilai Sakip Kecamatan Cepogo	79,90	85,25	Realisasi OPD Kabupaten

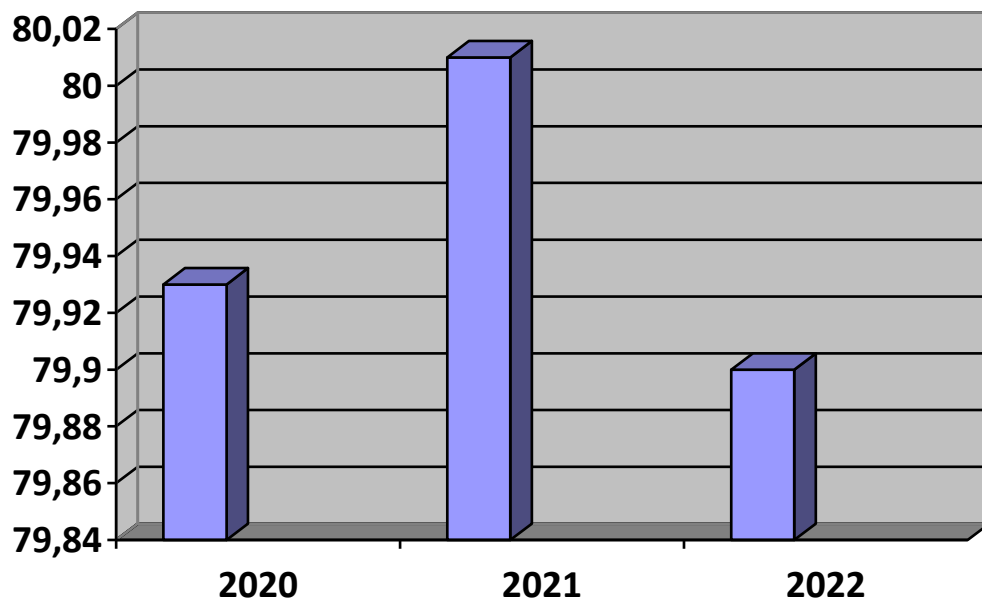
			Tertinggi Sekretariat Daerah
--	--	--	------------------------------------

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran 2 tahun 2022 telah mencapai target yang ditetapkan yaitu sebesar 80,00 dari target RPJMD 2026 sebesar 82,00 terealisasi sebesar 79,90, nilai B dengan demikian pencapaian indicator kinerja masuk kategori tinggi.

Angka tersebut mengalami Penurunan dari tahun 2021 sebesar 0,11, dimana realisasi tahun 2021 adalah sebesar 80,01, dengan demikian pencapaian indicator kinerja masuk kategori tinggi. Jika dibandingkan dengan target akhir periode RPJMD maka 82,00 mengalami progres sebesar 80,79. Sedangkan jika dibandingkan dengan Indek Sakip OPD tertinggi Sekretariat Daerah maka Kecamatan Cepogo lebih rendah yaitu sebesar 5,35.

Perkembangan capaian kinerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan sebagaimana dapat dilihat pada grafik berikut:

Grafik 2.
Realisasi Indikator Kinerja Utama Nilai Sakip Kecamatan Cepogo
Dari Tahun Ke Tahun



Unsur-unsur yang berperan dalam pencapaian target kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengembangan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) yang berkualitas, dengan menyusun dan mengimplementasikan rencana kegiatan yang konsisten dan selaras dengan renstra Kecamatan.
- 2) Optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sesuai dengan bidang tugasnya berdasarkan ketentuan yang berlaku.

- 3) Penyusunan Perencanaan Kinerja yang dapat memberikan informasi strategi, kebijakan dalam pencapaian target kinerja.
- 4) Menetapkan Anggaran dan melaksanakan aktivitas yang mengacu dan mendukung kinerja yang ingin dicapai.

Dalam mencapai target kinerja sasaran diatas terdapat hambatan dan kendala. Hambatan dan kendala dalam pencapaian Sasaran Strategis diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Belum adanya kesepahaman sumberdaya aparatur pelaksana dalam rangka Memprioritaskan program dan kegiatan kepada sasaran yang lebih spesifik terutama yang mendukung pada pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan pada Renstra Kecamatan.
- 2) Belum sinkron dan fokusnya perencanaan antara target kinerja yang ditetapkan dengan program dan kegiatan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Atas hambatan tersebut telah dilakukan upaya mengatasinya dengan cara:

- 1) Optimaliasi kegiatan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan, baik bulanan, triwulan, semesteran maupun tahunan.
- 2) Melaksanakan koordinasi baik internal maupun external OPD.
- 3) Optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan serta peningkatan pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan telah ditetapkan pada Renstra Kecamatan .
- 4) Berupaya meningkatkan wawasan dan kompetensi Aparatur serta menyesuaikan kapasitas SDM yang ada dengan kebutuhan fasilitas penunjang pelayanan terkait aparatur yang mampu mengelolanya, dengan melakukan pembinaan teknis (bimtek) administrasi pemerintahan umum secara berkala kepada pegawai kecamatan

Tabel 3.2.5
Program Pendukung Sasaran 2

No	Program	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja 2022	Realisasi Kinerja 2022	Capaian Kinerja 2022
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 Tahun	1 Tahun	100 %

	Administrasi Umum Perangkat Daerah	12 Bulan	12 Bulan	100 %
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Paket	1 Paket	100 %
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	12 Bulan	12 Bulan	100 %
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	12 Bulan	12 Bulan	100 %

Dalam rangka upaya pencapaian target kinerja utama Kecamatan Cepogo, dilaksanakan melalui program Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik, Program Pemberdayaan Desa dan Kelurahan, Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum. dengan kegiatan 9 dan sub kegiatan 22

Dari sisi pembiayaan disediakan anggaran sebesar Rp. **2.927,324.000,00** dan terealisasi Rp. **2.898.739.639,00** dengan capaian 99,02%. Dimana dapat dirinci sesuai pencapaian sasaran dengan pelaksanaan program sebagai berikut :

- 1) Pencapaian sasaran 1 didukung dengan pelaksanaan 4 Program, yaitu :
 - a) **Program Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pelayanan Publik** dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 200.000.000,00 Terealisasi sebesar Rp. 199.098.000,00 atau 99,55%.

- b) **Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Kelurahan** dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 25.000.000,00 Terealisasi sebesar Rp. 24.900.000,00 atau 99,60%.
 - c) **Program Koordinasi Ketentraman Dan Ketertiban Umum** dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 40.000.000,00 Terealisasi sebesar Rp. 39.967.608,00 atau 99,92%.
 - d) **Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum** dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 138.300.000,00 Terealisasi sebesar Rp. 137.734.950,00 atau 99,59%.
- 2) Pencapaian sasaran 2 didukung dengan pelaksanaan 1 Program, yaitu :
- a) **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota** dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 2.524.024.000,00 Terealisasi sebesar Rp. 2.497.039.081,00 atau 98,93%.

Guna efisiensi dan efektivitas kinerja, maka Kecamatan Cepogo memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia dengan sebaik-baiknya dan melakukan pembinaan serta peningkatan kapasitas SDM baik secara mandiri maupun melalui keikutsertaan diklat teknis. Demikian juga dengan penggunaan sarana prasarana pendukung kinerja berupa inventaris kantor telah memenuhi dan mendukung ketercapaian target kinerja perangkat daerah

3.3 Realisasi Anggaran

Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2022 mencapai Rp. 2.898.739.639,00 atau 99,02% dari anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 2.927.324.000,00 sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 28.584.361,00 atau 0,98 %. Rincian realisasi belanja sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3.1
Rincian realisasi belanja tahun 2022

No	Sasaran/Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian Anggaran (%)	Capaian Fisik %
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	2.524.024.000,00	2.497.039.081,00	98,93	100
2	Program Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pelayanan Publik	200.000.000,00	199.098.000,00	99,55	100

3	Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Kelurahan	25.000.000,00	24.900.000,00	99,60	100
4	Program Koordinasi Ketentraman Dan Ketertiban Umum	40.000.000,00	39.967.608,00	99,92	100
5	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	138.300.000,00	137.734.950,00	99,59	100
Total		2.927,324.000,00	2.898.739.639,00	99,02	100

BAB IV PENUTUP

4.1. Simpulan

Secara umum capaian kinerja Kecamatan Cepogo masuk dalam kategori sangat tinggi, Berikut simpulan capaian kinerja per sasaran:

Sasaran 1 “Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik” capaian kinerja 99,45 % dalam ketegori Sangat Tinggi meliputi 1 (satu) indikator.

Sasaran 2 “Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah” capaian kinerja 99,88 % dalam ketegori Sangat Tinggi meliputi 1 (satu) indikator.

4.2. Saran

Guna mempertahankan dan atau meningkatkan capaian kinerja serta meningkatkan efektivitas dan efesiensi pelaksanaan program/ kegiatan dalam mencapai target kinerja, maka terdapat beberapa hal yang harus dilakukan yaitu:

- a. Perlu ditingkatkan lagi peran kelembagaan tingkat kecamatann melalui Secara rutin setiap bulan mengadakan rapat koordinasi evaluasi pelaksanaan tugas untuk seluruh pejabat/PPTK maupun staf Kecamatan Cepogo, Mengoptimalkan sumber daya yang ada, agar dalam melaksanakan tugas dapat lebih efektif dan efisien, Meningkatkan kualitas dan sinkronisasi dokumen-dokumen perencanaan dan kinerja, Meningkatkan fungsi koordinasi dan meningkatkan komitmen dari seluruh pelaksana kegiatan untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Penyusunan rencana pelaksanaan program dan kegiatan guna pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan akan dilakukan secara lebih cermat dengan mempertimbangkan tujuan organisasi secara tepat dan kemampuan sumber daya yang tersedia serta kemampuan yang ada termasuk langkah percepatan pelaksanaan kegiatan pada awal tahun anggaran.
- c. Agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan, maka optimalisasi mekanisme manajemen internal organisasi di lingkungan Kecamatan Cepogo akan ditingkatkan untuk secara pro aktif memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan berbagai kegiatan yang dilaksanakan.

- d. Meningkatkan koordinasi dan peningkatan kerjasama dengan berbagai instansi terkait, mengingat berbagai pencapaian target indikator yang telah ditetapkan hanya dapat dilakukan dengan melibatkan segenap instansi baik pemerintah kabupaten, kecamatan, desa, masyarakat maupun dunia usaha.

4.3. Tindak Lanjut atas Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja tahun 2022, maka Kecamatan Cepogo telah melaksanakan perbaikan sesuai dengan rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada tahun 2022 sebagai berikut:

- a. SOP telah disusun sesuai perencanaan kinerja yang meliputi perencanaan, perjanjian kinerja, rencana kinerja tahunan, pengelolaan data, pelaporan dan evaluasi kinerja sesuai dengan pedoman restra.
- b. Penyusunan indicator kinerja dalam rencana kinerja tahunan sesuai dengan IKU yang telah menggambarkan indicator kinerja.
- c. Setiap pegawai Menyusun perencanaan kinerja dengan membuat dan menetapkan SKP (sasaran kinerja pegawai) dan perjanjian kinerja yang telah ditanda tangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja.
- d. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai dengan pengecakan setiap program, kegiatan dan sub kegiatan sudah memiliki anggaran yang mencakup aktivitas yang akan dilaksanakan.

Boyolali, Januari 2023

CAMAT CEPOGO



DWI SUNDARTO, S.STP. M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19780409 199703 1 003

