



bangga
melayani
bangsa

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN INSPEKTORAT DAERAH

LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS AKIP PERANGKAT DAERAH PADA
BPBD KOTA PEKALONGAN TAHUN 2025
NOMOR : 700.1.2.8/033.26/RHS/2025
Tanggal : 1 OKTOBER 2025



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Mataram No.1 Kota Pekalongan Kode Pos 51111
Telp. (0285) 421042 Pos-el: inspektorat.kotapkl@gmail.com Laman: <https://inspektorat.pekalongankota.go.id>

Nomor : 700.1.2.8/033.26/RHS/2025 Pekalongan, 01 Oktober 2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP
Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Tahun 2025

Yth. Kepala Pelaksana BPBD 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 Penanggulangan Bencana Daerah 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 1 PENDAHULUAN

A. Dasar Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
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 Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2025;
6. Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 46.C Tahun 2024 tentang Perencanaan Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kota Pekalongan Tahun 2025;
7. 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.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan 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 Perangkat Daerah

1. **Tugas dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan**
Tugas dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan berdasarkan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 87 Tahun 2018 tentang Tugas dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan. Tugas pokok BPBD menurut Perwal tersebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan merupakan Lembaga Teknis Daerah yang dipimpin Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota yang mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengatur, pembina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang penanggulangan bencana, serta menyelenggarakan fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. **Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan** terdiri atas:
 - a. Kepala Badan;
 - b. Unsur Pengarah;
 - c. Unsur Pelaksana.
 1. Kepala Pelaksana;
 2. Subbagian Tata Usaha;
 3. Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan;
 4. Seksi Kedaruratan dan Logistik;
 5. Seksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi;
 6. Satuan Tugas. dan
 - d. Kelompok Jabatan Fungsional.

3. Indikator Kinerja Utama

Target Capaian Indikator Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan Tahun 2025

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target
1	Nilai SAKIP OPD	Nilai	76
2	Presentase Korban Bencana yang Ditangani	Persentase	100

4. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan Tahun 2025

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
Tujuan :				
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	89,43
Sasaran :				
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP OPD	Nilai	76
2.	Meningkatnya Upaya Penanggulangan Bencana	Presentase Korban Bencana yang ditangani	Persentase	100

5. Pagu Anggaran

Anggaran berdasarkan DPPA Tahun 2025

Perangkat Daerah	Pagu Anggaran (Rp)
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan	3.428.329.000

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Implementasi SAKIP Perangkat Daerah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya didapatkan nilai 75,45 dengan predikat BB (Sangat Baik).

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil Tindak Lanjut Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan tahun sebelumnya telah dilaksanakan melalui kegiatan Pemutakhiran Data Tindak Lanjut terhadap Laporan Hasil Evaluasi AKIP yang dituangkan dalam Berita Acara Tindak Lanjut terhadap Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024 dengan kategori S (Selesai), sebagai berikut :

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT	STATUS TINDAK LANJUT
1.	Perencanaan Kinerja		
a.	Menyusun pohon kinerja dengan perpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.	Pohon kinerja : seksama.pekalongankota.go.id	Selesai
b.	Berkoordinasi dengan Bappeda Kota Pekalongan terkait ketidaksesuaian pengampu Sub Kegiatan oleh PK Eselon IV BPBD Kota Pekalongan.	Surat Pernyataan dan hasil koordinasi terkait sub kegiatan PK Eselon IV BPBD Kota Pekalongan.	Selesai
c.	Memastikan kesesuaian penetapan target tahunan nilai SAKIP pada Renstra, RKT, dan PK.	Surat Pernyataan dan <i>Screenshot</i> Dokumen Renstra, RKT, dan PK terkait target tahunan nilai SAKIP.	Selesai
d.	Melaksanakan Monev Renaksi secara berkala (minimal 3 bulan sekali)	Surat Pernyataan dan Monev Renaksi (Triwulan) dalam bentuk undangan, notulen,	Selesai

		dan dilengkapi dengan laporan hasil monev renaksi yang memuat capaian kinerja, permasalahan/ hambatan yang dihadapi, rekomendasi pimpinan dan tindak lanjutnya.	dadir atas Monev Renaksi Kinerja.	
2. Pengukuran Kinerja				
	a.	Menetapkan dokumen SOP Pengumpulan Data Kinerja oleh Kepala Pelaksana BPBD Kota Pekalongan.	SOP Pengumpulan Data Kinerja.	Selesai
	b.	Melaksanakan Rakorpok Internal Triwulanan secara berkala.	Surat Pernyataan dan Undangan, Daftar Hadir, dan Notulen Rakorpok Internal (Triwulan).	Selesai
	c.	Hasil pengukuran kinerja agar menjadi pertimbangan dalam penyesuaian pemberian tunjangan kinerja/penghasilan maupun pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> .	Surat Pernyataan dan <i>Screenshot</i> Seksama menjadi bahan pengukuran kinerja.	Selesai
3. Pelaporan Kinerja				
	a.	Membandingkan realisasi kinerja tahun 2023 dengan standar nasional (<i>Benchmark Kinerja</i>) dapat membandingkan capaian dengan level nasional, provinsi, atau kabupaten/kota terdekat.	<ul style="list-style-type: none"> - Surat Pernyataan - LkjIP Tahun 2024 yang mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (<i>Benchmark Kinerja</i>). Jika tidak ada bisa diberi tabel (Nihil) atau diberi narasi pada Bab III. 	Selesai

	b.	Pada BAB IV LKJIP agar menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.	Surat Pernyataan dan Screenshoot BAB IV LKJIP terkait info/narasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.	Selesai
	c.	Hasil monev capaian kinerja dan anggaran agar dimanfaatkan sebagai masukan strategis dalam penyusunan perencanaan dan pencapaian kinerja berikutnya bagi perangkat daerah.	Surat Pernyataan dan Monev Capaian Kinerja dan Anggaran (Undangan, Daftar Hadir, dan Notulen)	Selesai
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal			
	a.	Melengkapi SK Tim evaluasi AKIP BPBD dengan merinci secara jelas pembagian tugas dalam melaksanakan <i>Self Assesment</i> atau penilaian mandiri atas evaluasi AKIP 2024.	Surat Pernyataan dan SK Tim Pelaksana SAKIP Tahun 2024.	Selesai
	b.	<i>Self Assesment /</i> Penilaian Mandiri atas AKIP BPBD agar lengkap dan relevan dengan data dukung yang disajikan.	Surat Pernyataan.	Selesai
	c.	Menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP Tahun 2022 dan 2023.	Surat Pernyataan.	Selesai
	TL Evaluasi AKIP Tahun 2022			
	a.	Melakukan reuiu internal dokumen perencanaan kinerja secara berkala.	Surat Pernyataan	Selesai
	b.	Menindaklanjuti dokumen perencanaan kinerja hasil	Surat Pernyataan	Selesai

		revisi internal guna perbaikan dokumen perencanaan kinerja.		
	c.	Menyusun mekanisme pengumpulan data kinerja secara up to date dengan jelas dan dapat diandalkan.	Surat Pernyataan	Selesai
	d.	Hasil pengukuran kinerja mulai dari eselon IV sampai dengan staf agar dapat dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward dan punishment.	Surat Pernyataan	Selesai
	e.	Menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) dalam LKJIP.	Surat Pernyataan	Selesai
	f.	Melakukan perhitungan nilai capaian output dan outcome di tahun berikutnya.	Surat Pernyataan	Selesai
TL Evaluasi AKIP Tahun 2023				
1. Perencanaan Kinerja				
	a.	Memastikan Kesesuaian penetapan target tahunan nilai SAKIP pada Renstra, Perjanjian Kinerja, IKU, Renja dan RKT	Surat Pernyataan dan bukti <i>Screenshot</i> nilai SAKIP pada Renstra, PK, IKU, Renja dan RKT	Selesai
	b.	Memastikan sasaran strategis pada PK pimpinan agar sesuai dengan sasaran strategis pada Renstra	Surat Pernyataan dan bukti <i>Screenshot</i> Sasaran strategis PK dengan Renstra	Selesai
	c.	Berkoordinasi dengan Bagian Organisasi Setda Kota Pekalongan terkait penyusunan PK Pelaksana agar tidak menambahkan nomenklatur program dan indikatornya dalam mengawal sasaran strategis	Surat Pernyataan	Selesai

	d.	Berkoordinasi dengan Bappeda Kota Pekalongan terkait ketidaksesuaian pengampu Sub Kegiatan oleh PK Eselon IV BPBD Kota Pekalongan	Surat Pernyataan	Selesai
	e.	Melaksanakan Monev secara berkala atas Rencana Aksi Kinerja (monev triwulanan 1,2,3, dan 4)	Surat Pernyataan dan Monev Renaksi Triwulanan	Selesai
2.	Pengukuran Kinerja			
	a.	Melaksanakan Monitoring Evaluasi (monev) triwulanan dan tindak lanjut yang lebih memadai	Surat Pernyataan dan Monev LKj Triwulanan beserta tindak lanjutnya	Selesai
	b.	Membuat SK Kepala Pelaksana BPBD tentang Pemberian Penghargaan dan sanksi bagi Pegawai BPBD	SK Kepala Pelaksana BPBD tentang Pemberian Penghargaan dan sanksi bagi Pegawai BPBD	Selesai
3.	Pelaporan Kinerja			
	a.	Menyerahkan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) agar tepat waktu (paling lambat 2 buian tanggal setelah Tahun Anggaran berakhir atau akhir Februari Tahun Berikutnya)	Surat Pernyataan dan bukti <i>Screenshot</i> dokumen LKJIP tepat waktu	Selesai
	b.	Mernbandingkan realisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional Benchmark Kinerja. (Dapat membandingkan capaian dengan level nasional, provinsi, atau kabupaten/kota terdekat)	Surat Pernyataan dan bukti <i>Screenshot</i> dokumen LKJIP	Selesai
	c.	Mernbandingkan realisasi kinerja Th 2022 dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	Surat Pernyataan dan bukti <i>Screenshot</i> dokumen LKJIP	Selesai
	d.	Menyajikan perhitungan dan penjelasan rinci / bentuk konkret	Surat Pernyataan dan bukti <i>Screenshot</i> dokumen LKJIP	Selesai

		mengenai analisis dan upaya efisiensi anggaran yang dilakukan dalam mencapai kinerja dalam LKjIP BPBD 2022		
	e.	Melaksanakan monev secara berkala atas Capaian Kinerja dan Capaian Anggaran BPBD Kota Pekalongan (monev triwulan 1,2,3, dan 4)	Surat Pernyataan dan Rapat Internal Rakorpok Triwulanan	Selesai
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal				
	a.	Menindaklanjuti kekurangan rekomendasi atas hasil evaluasi SAKIP Tahun 2021 dan 2022.	Surat Pernyataan	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 22,25 (dua puluh dua koma dua lima), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Dokumen perencanaan kinerja sebagian besar sudah tersedia memperoleh nilai A, yaitu telah terpenuhi 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. Penilaian terhadap komponen Perencanaan Kinerja meliputi pemenuhan perencanaan, kualitas perencanaan dan pemanfaatan perencanaan telah memadai.

b. Kualitas

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

- 1) Belum seluruh dokumen perencanaan kinerja dipublikasikan pada website OPD maupun PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumen).
- 2) Penyusunan Pohon Kinerja pada BPBD Kota Pekalongan belum ada verifikasi dan validasi dari Bapperida Kota Pekalongan.
- 3) Terdapat ketidaksesuaian penulisan pada Dokumen Renja BPBD Kota Pekalongan sebagai berikut :
 - a) Renja Perubahan BPBD Kota Pekalongan Tahun 2024 Tanggal 8 Agustus 2024
 - Pada Bab II masih tercantum judul "EVALUASI RENJA DINPARBUDPORA KOTA PEKALONGAN SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2024"

b) Renja BPBD Kota Pekalongan Tahun 2025 Tanggal 1 Agustus 2024

- Pada bagian footer masih tertulis "Renja BPBD Kota Pekalongan Tahun 2024"
- Target IKU yang disajikan pada BAB III Renja Tahun 2025 tidak sesuai dengan target pada dokumen perencanaan yang menjadi acuan, yaitu : Renstra Tahun 2021-2026.

No	Tujuan	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET RENJA TAHUN 2024	TARGET RENJA TAHUN 2025	TARGET RENSTRA 2021-2026 (TAHUN 2025)	TARGET RENSTRA PERUBAHAN KETIGA 2021-2026 (TAHUN 2025)
1	Meningkatkan Kualitas Layanan Publik		1. Indeks Kepuasan Masyarakat	82,93	82,93	83,18	89,43
		B. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	a. Nilai SAKIP OPD	77	77	78,5	76
		C. Meningkatnya upaya penanggulangan bencana	b. presentase korban bencana yang ditangani	100%	100%	100%	100%

4) Telah dilakukan pemantauan Capaian Kinerja melalui Monitoring dan Evaluasi Renaksi Triwulan I dan II Tahun 2025, namun belum dilakukan secara berkala dan belum memadai (belum menyajikan hambatan, rekomendasi, dan tindak lanjutnya).

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 22,5 (dua puluh dua koma lima), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Dokumen Pengukuran Kinerja telah ada, memenuhi kriteria dan berkelanjutan memperoleh nilai BB 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, serta telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan memperoleh nilai BB, 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 memperoleh nilai B, dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; 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 belum terpenuhi yaitu:

- 1) Pengukuran kinerja melalui Monitoring dan Evaluasi (Monev) belum dilaksanakan secara memadai antara lain : belum dilakukan secara rutin per triwulan, belum ada rekomendasi pimpinan dan tindak lanjutnya.
- 2) Bahwa belum terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dalam bentuk SK Kepala OPD tentang Pemberian *Reward* dan *Punishment* dilingkungan BPBD Kota Pekalongan (yang terdapat kriteria pemberian *reward* dan *punishment*).
- 3) Hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pemberian *reward* dan *punishment*.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja nilai 12,00 (dua belas), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Dokumen Laporan Kinerja telah ada, memenuhi kriteria dan berkelanjutan memperoleh nilai BB, 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/penyempumaannya memperoleh nilai BB 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 menginfokan 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 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; 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; dan Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Namun terdapat sebagian kriteria belum terpenuhi yaitu:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPBD Kota Pekalongan Tahun 2024 belum disertai dengan tanggal penetapan, sehingga belum dapat diketahui secara pasti waktu pengesahan dokumen tersebut sebagai bentuk (pada halaman tanda tangan Kepala Pelaksana BPBD tertulis : Februari 2025).
- 2) Penyusunan Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPBD belum sepenuhnya memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian sistematika penulisan, di mana dalam dokumen masih tertulis BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA, sedangkan berdasarkan PermenPAN Nomor 53 Tahun 2014 seharusnya BAB II PERENCANAAN KINERJA.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja belum direviu secara rutin dan berkala.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 19,5 (sembilan belas koma lima), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

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

Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

b. Kualitas

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

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah dan

c. Pemanfaatan

Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja memperoleh nilai BB, 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 terdapat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Namun terdapat sebagian kriteria pemanfaatan belum terpenuhi yaitu:

- 1) Belum semua tim SAKIP Internal OPD mengikuti sosialisasi, bimbingan ataupun pelatihan tentang SAKIP.
- 2) Masih terdapat indikator dalam *Self Assessment* (SA) yang belum diberikan nilai.

5. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Hasil evaluasi secara keseluruhan yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan memperoleh nilai evaluasi AKIP sebesar 76,00 (tujuh puluh enam) dengan predikat BB (Sangat Baik), artinya terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

Rincian hasil evaluasi tersebut sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,80	22,25
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,90	22,50
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,00	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	18,75	19,25
Nilai Hasil Evaluasi			75,20	76,00
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 Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan direkomendasikan agar melakukan upaya perbaikan untuk setiap komponen, sub-komponen AKIP pada tahun 2025 sebagai berikut

1. Perencanaan Kinerja

- a. Mempublikasikan semua dokumen perencanaan kinerja pada website OPD maupun PPID.
- b. Melakukan koordinasi dengan Bapperida terkait penyusunan pohon kinerja.
- c. Meneliti kembali konsistensi penulisan pada Dokumen Renja BPBD Kota Pekalongan sebagai berikut :
 - 1) Renja Perubahan BPBD Kota Pekalongan Tahun 2024 Tanggal 8 Agustus 2025
 - Pada Bab II agar disesuaikan menjadi "EVALUASI RENJA BPBD KOTA PEKALONGAN SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2024".
 - 2) Renja BPBD Kota Pekalongan Tahun 2025 Tanggal 1 Agustus 2024
 - Target IKU yang disajikan pada BAB III Renja Tahun 2025 agar disesuaikan menjadi target tahun 2025 sesuai dokumen perencanaan yang menjadi acuan, yaitu: Renstra Tahun 2021-2026.
- d. Meningkatkan pemantauan terhadap monev renaksi secara berkala (minimal 3 bulan sekali), serta meningkatkan kualitas laporan hasil monev dengan menyajikan analisis hambatan, rekomendasi, dan tindak lanjut sebagai bahan perbaikan kinerja pada periode berikutnya sehingga capaian kinerja dapat berjalan dengan baik.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Melaksanakan pengukuran kinerja melalui Monitoring dan Evaluasi (Monev) dengan dilengkapi dengan rekomendasi pimpinan serta tindak lanjutnya.
- b. Menyusun dan menetapkan pedoman teknis pengukuran kinerja dengan ketentuan yang mengatur mekanisme pemberian *reward and punishment* bagi pegawai.
- c. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja agar digunakan sebagai pertimbangan dalam penyesuaian pemberian tunjangan kinerja/penghasilan maupun pemberian *reward and punishment*.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Meneliti ulang dan memastikan waktu diformalkannya Dokumen LKjIP BPBD Kota Pekalongan.
- b. Melakukan koordinasi 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.
- c. Melaksanakan Reviu Laporan Kinerja secara rutin dan berkala.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Meningkatkan kualitas pengembangan SDM Tim Pelaksana SAKIP.
- b. Melakukan SA (*Self Assessment*) untuk seluruh komponen dan sub komponen evaluasi AKIP Perangkat Daerah.

BAB III PENUTUP

A. Simpulan

Dengan dilaksanakannya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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 penilaian akhir Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan sudah mendapatkan predikat BB (Sangat Baik), artinya terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

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.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan guna mendorong implementasi SAKIP yang lebih baik adalah:

1. Perlunya komitmen yang kuat dari Pimpinan Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan akuntabilitas;
2. Seyogyanya setiap Perangkat Daerah memiliki Teknologi Informasi (*Aplikasi/Website/Portal*) yang terintegrasi serta dapat diakses oleh publik sehingga dapat meningkatkan nilai atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah;

3. Agar Perangkat Daerah dapat mengimplementasikan Informasi dalam laporan kinerja sebagai kontribusi perubahan pada budaya kinerja organisasi;
4. Menerapkan *reward and punishment* secara berjenjang dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekalongan tahun 2025. 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 Penanggulangan Bencana Daerah di tahun yang akan datang. Selanjutnya untuk beberapa kelemahan yang ada agar segera ditindaklanjuti sesuai rekomendasi.



Tembusan disampaikan Kepada Yth.

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