



Pemerintah Kabupaten Jombang
Kecamatan Bareng

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

2025



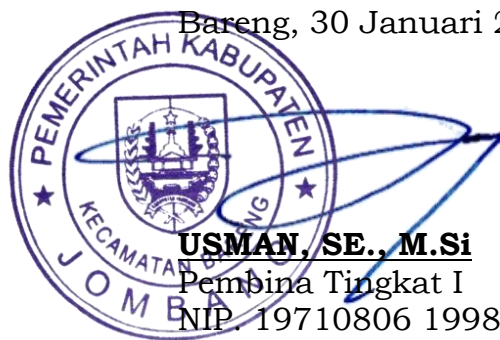
KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, seluruh jajaran diharapkan senantiasa menjaga komitmen dalam menjalankan amanah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, sebagai wujud pengabdian kepada negara, daerah, dan masyarakat.

Sebagai tindak lanjut atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, serta dalam rangka memenuhi kebutuhan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, telah disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kantor Kecamatan Bareng Tahun Anggaran 2025. Dokumen ini merupakan instrumen pertanggungjawaban atas pelaksanaan Perencanaan Strategis (Renstra), yang menyajikan informasi mengenai tingkat pencapaian sasaran kinerja, baik dari aspek keberhasilan maupun kendala yang dihadapi, beserta langkah-langkah tindak lanjut yang telah dan akan dilaksanakan.

Sebagai bagian akhir, disampaikan apresiasi dan penghargaan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan LKJIP ini. Diharapkan, komitmen dan sinergi yang telah terbangun dapat terus ditingkatkan dalam rangka mendukung pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Jombang secara berkelanjutan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan kekuatan kepada seluruh pemangku kepentingan dalam menjalankan tugas dan pengabdian.

Bareng, 30 Januari 2026



USMAN, SE., M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19710806 199803 1 007 001

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	2
1.3. Mandat dan Peran Strategis Perangkat Daerah	15
1.4. Isu Strategis	16
BAB II PERENCANAAN KINERJA	19
2.1. Perencanaan Strategis.....	20
2.2. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun n	33
2.3. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun n+1.....	65
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	76
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	78
3.1.1. Capaian kinerja organisasi dari tahun ke tahun	80
3.1.2. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini	82
3.1.3. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan 2 (dua) tahun terakhir.....	92
3.1.4. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah.....	97
3.1.5. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional.	100
3.1.6. Efisiensi penggunaan sumber daya	102
3.2. Realisasi Anggaran.....	117
BAB IV PENUTUP	123
4.1. Kesimpulan.....	123
4.2. Inovasi dan Penghargaan	127
4.3. Upaya Perbaikan.....	128
LAMPIRAN	136
1. Perjanjian Kinerja	136
2. Penetapan IKU	136
3. KKPT	136
4. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	136
5. Rencana Aksi Pencapaian Kinerja	136

6. Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi	136
7. Pengukuran Kinerja	136

BAB I PENDAHULUAN

Dalam upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, dan akuntabel, Pemerintah telah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Implementasi kebijakan tersebut diperkuat melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 yang mengatur secara teknis penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, serta tata cara revidi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan mekanisme pertanggungjawaban formal atas capaian maupun ketidakcapaian kinerja instansi dalam merealisasikan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan, yang disajikan secara periodik dan terukur. Dalam konteks tersebut, Kecamatan Bareng sebagai bagian dari Organisasi Perangkat Daerah dituntut untuk melakukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan guna memastikan efektivitas peran dan fungsi kecamatan sebagai subsistem pemerintahan daerah yang responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi Masyarakat.

Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan di Kecamatan Bareng diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah dengan berpedoman pada Visi dan Misi Kabupaten Jombang, serta menjaga keselarasan dengan prioritas pembangunan provinsi dan nasional. Pendekatan ini menjadi prasyarat utama dalam menjaga konsistensi kebijakan dan integrasi antarlevel pemerintahan.

Sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang bertumpu pada transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi, diperlukan sistem pertanggungjawaban kinerja yang jelas, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara kelembagaan. Oleh karena itu, Kecamatan Bareng wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) sebagai instrumen akuntabilitas yang menggambarkan tingkat pencapaian kinerja, realisasi indikator kinerja utama, serta capaian sasaran strategis dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan.

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan daerah dituntut untuk semakin akuntabel, transparan, dan berorientasi hasil guna menjawab kebutuhan masyarakat serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Dalam konteks tersebut,

Kecamatan Bareng sebagai perangkat daerah memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa seluruh pelaksanaan program dan kegiatan telah direncanakan secara sistematis, dilaksanakan secara efektif, serta dievaluasi secara objektif berbasis kinerja.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Kecamatan Bareng menyusun **Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025**. LKjIP ini disusun sebagai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang tidak hanya berfungsi sebagai dokumen pelaporan administratif, tetapi juga sebagai instrumen evaluasi kinerja organisasi dan dasar perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

1.2. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Kedudukan Kecamatan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Jombang Nomor 45 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 Tahun 2016 yang mengatur mengenai kedudukan, struktur organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Kecamatan di Kabupaten Jombang. Regulasi tersebut menjadi landasan normatif dalam penyelenggaraan peran dan fungsi Kecamatan sebagai perangkat daerah yang menjalankan sebagian kewenangan pemerintahan di tingkat wilayah.

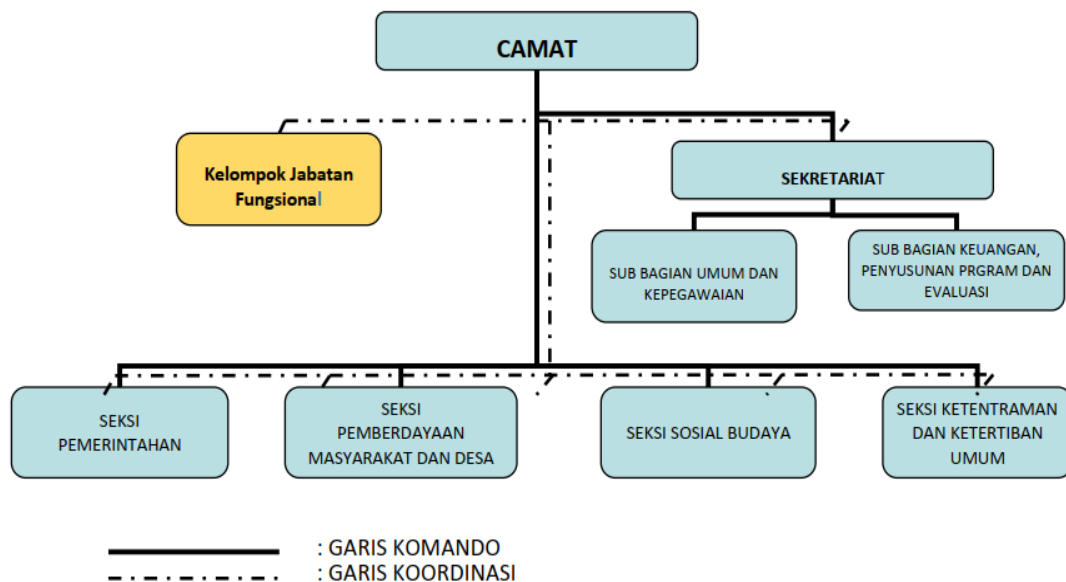
Susunan Organisasi Kecamatan Bareng Kabupaten Jombang sebagaimana Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan perubahan pertama melalui Peraturan Bupati Jombang Nomor 59 Tahun 2018 dan Peraturan Bupati Jombang Nomor 45 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan kabupaten Jombang, Tugas dan Fungsi, Peta Proses Bisnis serta penyajian data strategis organisasi meliputi cascading kinerja yang menjelaskan terkait penyelarasan kinerja dan target kinerja secara vertikal dan Isu Strategis. terdiri dari:

- a. Camat.
- b. Sekretariat, membawahi:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program dan Evaluasi
- c. Seksi Tata Pemerintahan.
 - d. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan desa.
 - e. Seksi Sosial Budaya
 - f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
 - g. Kelompok jabatan Fungsional

Bagan susunan organisasi Kantor Kecamatan Bareng tersaji sebagai berikut:

Gambar 1.1 : Struktur Organisasi Kecamatan



Sumber Data:

Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan perubahan pertama melalui Peraturan Bupati Jombang Nomor 59 Tahun 2018 dan Peraturan Bupati Jombang Nomor 45 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan kabupaten Jombang

Merujuk pada Peraturan Bupati Jombang Nomor 45 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 Tahun 2016 mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Kecamatan di Kabupaten Jombang, ditetapkan bahwa Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui

Sekretaris Daerah. Dalam kedudukannya tersebut, Camat memiliki peran strategis dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Camat

Tugas pokok Camat adalah menyelenggarakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Camat mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum;
- b. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
- e. Pengkoordinasian pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
- f. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah ditingkat Kecamatan;
- g. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan kelurahan;
- h. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah yang ada di kecamatan;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan

2. Sekretaris Kecamatan

Tugas pokok Sekretaris Kecamatan adalah melaksanakan sebagian tugas Camat dalam merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, aset, penyusunan program dan evaluasi.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi:

- a. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
- b. Pengelolaan administrasi kepegawaian;

- c. Pengelolaan administrasi keuangan;
- d. Pengelolaan administrasi perlengkapan;
- e. Pengelolaan urusan rumah tangga;
- f. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
- g. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Seksi;
- h. Pengelolaan kearsipan;
- i. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana;
- j. Pelaksanaan pengelolaan aset Kecamatan;
- k. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat Sekretaris Kecamatan, membawahi

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. Menyusun program kerja pelaksanaan tugas umum dan kepegawaian;
- b. Melaksanakan urusan surat menyurat, pengetikan, penggandaan, pendistribusian, dan tata kearsipan;
- c. Melaksanakan kegiatan pengadaan kebutuhan barang/jasa
- d. Memelihara peralatan, perlengkapan, keamanan dan kebersihan kantor serta melaksanakan kegiatan keprotokolan dan menyiapkan administrasi perjalanan dinas;
- e. Menyiapkan, menyusun dan melaksanakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengembangan, peningkatan karir pegawai, kesejahteraan dan pemberhentian pegawai dilingkungan kecamatan;
- f. Menghimpun data aset dan melaksanakan ketatausahaan barang;
- g. Mengkoordinasikan dan menyusun Standar Operasional Prosedur dan Standar Pelayanan Minimal;
- h. Melaksanakan program dan pembinaan pelayanan dibidang informasi dan komunikasi;
- i. Melaksanakan kegiatan kehumasan, publikasi dan dokumentasi;
- j. Membuat laporan hasil pengadaan barang/jasa; dan
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris

b. Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program dan Evaluasi

Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program dan Evaluasi, mempunyai tugas :

- a. Mengumpulkan data dalam rangka penyusunan program dan kegiatan jangka panjang, jangka menengah serta tahunan;
- b. Menyusun rencana program dan kegiatan jangka panjang, jangka menengah serta tahunan;
- c. Melaksanakan evaluasi dan pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan;
- d. Menyusun program kerja pelaksanaan tugas keuangan;
- e. Menghimpun data dan menyusun rencana anggaran, serta melaksanakan tata usaha keuangan;
- f. Menyusun laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan meneliti serta mengoreksi kebenaran dokumen keuangan;
- g. Memelihara dan mengamankan dokumen administrasi keuangan;
- h. Menyusun laporan pelaksanaan program dan kegiatan; dan
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris

3. Seksi Tata Pemerintahan

Seksi Tata Pemerintahan, mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan umum dan pelaksanaan koordinasi dengan Perangkat Daerah dan instansi vertikal serta instansi di lingkungan Kecamatan di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan;
- b. Melaksanakan penyelenggaraan pembinaan dan pengadministrasian kependudukan dan catatan sipil;
- c. Melaksanakan pelaksanaan urusan wajib Kabupaten dan urusan lain tingkat Kecamatan sesuai bidangnya;
- d. Melaksanakan penyelenggaraan pembinaan aparatur dan administrasi pemerintahan desa;
- e. Melaksanakan pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dengan Perangkat Daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan;

- f. Melaksanakan evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pelayanan masyarakat di tingkat Kecamatan kepada Bupati;
- g. Melaksanakan penyelenggaraan kegiatan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN);
- h. Melaksanakan perencanaan, pembinaan dan pengawasan kegiatan pelayanan dan percepatan pencapaian Standar Pelayanan Minimal kepada masyarakat di Kecamatan;
- i. Melaksanakan tugas pembantuan; dan
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat

4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, mempunyai tugas :

- a. Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup Kecamatan dan forum musyawarah perencanaan pembangunan di Desa / Kelurahan dan Kecamatan;
- b. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat serta terhadap perangkat Desa dan Kelurahan serta tertib administrasi Pemerintahan Desa dan Kelurahan di wilayah kerja Kecamatan;
- c. Melaksanakan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat, pemerintahan Desa/Kelurahan di wilayah Kecamatan baik yang dilakukan oleh Perangkat Daerah maupun swasta;
- d. Melaksanakan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan penyusunan laporan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Desa / Kelurahan di wilayah kerja Kecamatan kepada Bupati dengan tembusan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat;
- f. Melaksanakan pembinaan dan fasilitasi bidang PKK; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat

5. Seksi Sosial Budaya

Seksi Sosial Budaya, mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyelenggaraan pengumpulan bahan dan data pelaksanaan, evaluasi di bidang sosial budaya;
- b. Melaksanakan penyelenggaraan pelayanan masyarakat dibidang sosial budaya;
- c. Melaksanakan penyelenggaraan administrasi dibidang sosial budaya;
- d. Melaksanakan penyelenggaraan fasilitasi terhadap lembaga keagamaan, pendidikan, budaya, pemuda, olahraga, ketenagakerjaan dan kesehatan masyarakat;
- e. Melaksanakan penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan sosial dan pemberdayaan perempuan;
- f. Melaksanakan penyelenggaraan pembinaan terhadap organisasi kemasyarakatan di tingkat kecamatan; dan

Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyusunan program guna menjaga ketentraman serta ketertiban masyarakat;
- b. Melaksanakan penyelenggaraan pelayanan dibidang ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat dan bencana;
- c. Melaksanakan penyelenggaraan pembinaan perangkat Kecamatan, kesatuan Bangsa dan perlindungan masyarakat;
- d. Melaksanakan penyelenggaraan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja Kecamatan;
- e. Melaksanakan koordinasi dengan Perangkat Daerah, pihak lain termasuk Polri/TNI dan Pemuka Agama diwilayah kerjanya dalam rangka penyelenggaraan kegiatan ketentraman dan ketertiban di Kecamatan;
- f. Melaksanakan koordinasi dengan Perangkat Daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penegakan peraturan perundang-undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia;

- g. Melaksanakan koordinasi dengan pihak swasta dan Perangkat Daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- h. Melaksanakan laporan pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum diwilayah Kecamatan kepada Bupati;
- i. Melaksanakan pengamanan kantor Kecamatan dan rumah dinas Camat; dan
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat

1.2.1 Sumber Daya

Dari aspek sumber daya manusia, Kecamatan Bareng didukung oleh aparatur dengan latar belakang pendidikan serta kompetensi yang beragam. Keberadaan dan kapasitas aparatur tersebut merupakan faktor strategis dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia diarahkan pada prinsip profesionalitas, akuntabilitas, serta peningkatan kapasitas aparatur secara berkelanjutan guna memastikan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan.

Rincian komposisi sumber daya aparatur pada Kantor Kecamatan Bareng Kabupaten Jombang, yang mencakup pejabat struktural eselon III dan IV serta pegawai pelaksana (staf), disajikan secara sistematis pada tabel berikut sebagai dasar informasi dalam analisis kapasitas kelembagaan:

Tabel 1.1
Pegawai Jabatan Struktural Eselon III dan IV Kecamatan Bareng

No.	Nama	Jenis Kelamin	NIP	Pendidikan	Jabatan
1	USMAN, SE., M.Si.	L	19710806 199803 1 007	S-2	Camat Bareng
2	AGUS SUPRIANTO, SH., M.Si	L	19680422 199312 1 002	S-2	Sekretaris Kecamatan Bareng
3	SUDARNO, S.IP	L	19680628 199203 1 005	S-1/Sarjana	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa
4	MOHAMMAD SAIFUL, S.Sos	L	19680529 199202 1 001	S-1/Sarjana	Kepala Seksi Tata Pemerintahan
5	MIFTA PRADITAMA, SE	L	19860321 201505 1 001	S-1/Sarjana	Kepala Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program Dan Evaluasi

Tabel 1.2
Staf Kecamatan Bareng

No.	Nama	Jenis Kelamin	NIP	Pendidikan	Jabatan
1	SLAMET MARDIIN, SE	L	19740604 201001 1 003	S-1/Sarjana	Penelaah Teknis Kebijakan
2	MOH. ARIFIN, SE.	L	19690101 200906 1 005	S-1/Sarjana	Pengolah Data Dan Informasi
3	RIRIN ZULI FARIANTI, SE	P	19781217 201001 2 001	S-1/Sarjana	Penelaah Teknis Kebijakan
4	NANANG SUSILO	L	19730429 200701 1 013	SLTA	Pengadministrasi Perkantoran
5	RISDIANTO, A.Md.Kep.	L	19750728 201001 1 004	Diploma III/ Sarjana Muda	Pengolah Data Dan Informasi
6	TEGUH TRI MULYONO	L	19800610 201407 1 003	SLTA	Pengadministrasi Perkantoran
7	INDRA SUGIANTO	L	19800408 201407 1 001	SLTA	Pengadministrasi Perkantoran
8	ARIEF KURNIAWAN, S.Sos	L	19800403 202521 1 007	S-1/Sarjana	Penata Layanan Operasional
9	ABDIGALIH RAKABHINUKO	L	20000226 202521 1 036	SLTA	Operator Layanan Operasional
10	KURNIA RAHMADI	L	19991211 202521 1 049	SLTA	Operator Layanan Operasional

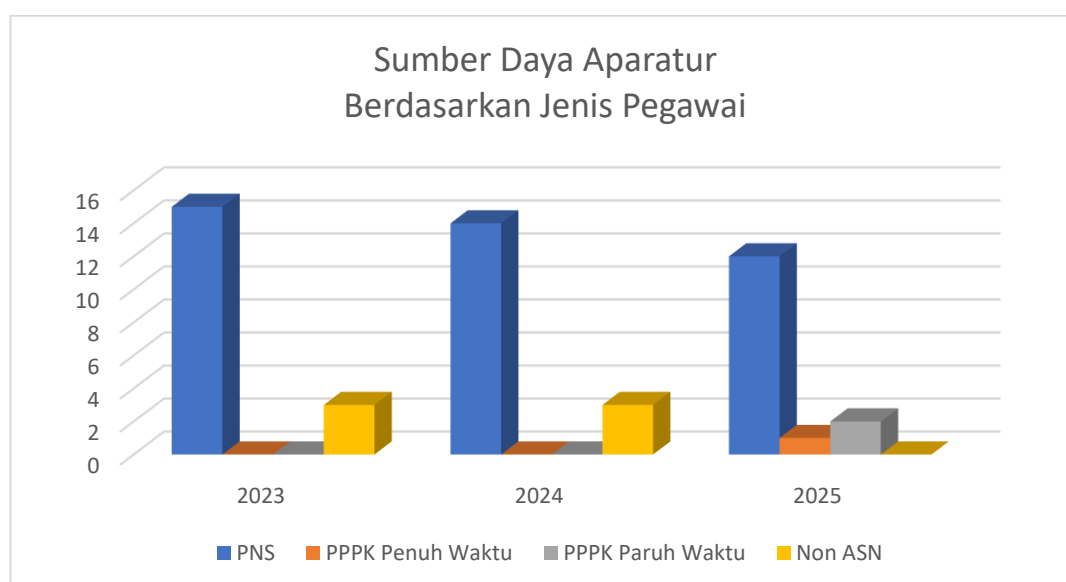
a. Sumber Daya Aparatur Kecamatan Bareng

Berdasarkan data kepegawaian per 31 Desember 2025, jumlah aparatur di Kecamatan Bareng tercatat sebanyak 15 (lima belas) orang yang terdiri atas 12 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 1 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta 2 orang PPPK paruh waktu. Komposisi sumber daya aparatur tersebut masih belum memenuhi kebutuhan ideal organisasi apabila dibandingkan dengan hasil Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) Tahun 2025 yang menetapkan kebutuhan pegawai sebanyak 31 orang. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antara jumlah pegawai yang tersedia dengan kebutuhan riil organisasi.

Kondisi keterbatasan jumlah aparatur tersebut berpotensi mempengaruhi optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan, khususnya dalam aspek koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan desa, serta penyelenggaraan pelayanan administratif kepada masyarakat. Selain meningkatkan beban kerja aparatur yang tersedia, keterbatasan tersebut juga dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta kecepatan pelayanan publik.

Dalam rangka menjaga keberlangsungan kinerja organisasi di tengah keterbatasan sumber daya aparatur, Kecamatan Bareng melakukan berbagai langkah strategis, antara lain melalui optimalisasi pembagian tugas dan fungsi pegawai, peningkatan koordinasi internal, pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung proses administrasi dan pelayanan, serta pengusulan pemenuhan kebutuhan pegawai kepada pemerintah daerah sesuai dengan hasil ANJAB dan ABK yang telah disusun. Upaya tersebut diharapkan dapat meminimalkan dampak keterbatasan SDM sekaligus menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Perkembangan jumlah aparatur Kecamatan Bareng berdasarkan jenis kepegawaian pada periode Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2025 disajikan pada grafik berikut:



b. Sumber Daya Aparatur Kecamatan Bareng Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan data kepegawaian per 31 Desember 2025, komposisi sumber daya aparatur Kecamatan Bareng jika dilihat dari jenjang pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut :

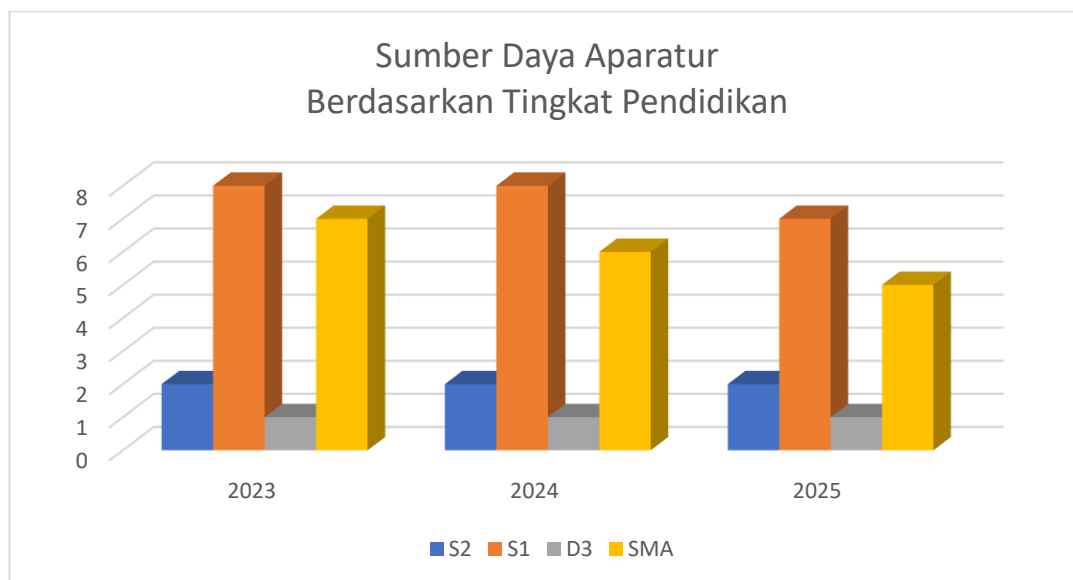
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
ASN		15
1	S2	2
2	S1	7
3	D3	1
4	SLTA/Sederajat	5

Komposisi aparatur Kecamatan Bareng berdasarkan jenjang pendidikan menunjukkan tingkat pendidikan yang cukup beragam. Dari total aparatur yang ada, sebanyak 2 orang memiliki jenjang pendidikan Strata Dua (S2), 7 orang Strata Satu (S1), 1 orang Diploma Tiga (D3), serta 5 orang dengan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas/Sederajat (SMA/SLTA). Komposisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar aparatur Kecamatan Bareng telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara lebih profesional.

Keragaman latar belakang pendidikan tersebut menjadi modal penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta pelaksanaan program dan kegiatan di tingkat kecamatan. Namun demikian, pengembangan kapasitas aparatur tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta penguatan kemampuan teknis maupun manajerial guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Perkembangan jumlah aparatur Kecamatan Bareng berdasarkan jenjang pendidikan pada periode Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2025 disajikan pada grafik berikut:



- c. Sumber Daya Aparatur Kecamatan Bareng Berdasarkan Gender
- Berdasarkan data kepegawaian per 31 Desember 2025, komposisi sumber daya aparatur Kecamatan Bareng jika dilihat gender sebagai berikut :



Komposisi aparatur Kecamatan Bareng berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 14 (empat belas) orang laki-laki dan 1 (satu) orang perempuan, sehingga jumlah keseluruhan aparatur tercatat sebanyak 15 (lima belas) orang. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi didukung oleh aparatur laki-laki maupun perempuan yang secara bersama-sama berperan dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan, pelayanan publik, serta pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Kecamatan Bareng

Meskipun secara proporsi jumlah aparatur laki-laki masih lebih dominan dibandingkan aparatur perempuan, prinsip kesetaraan gender dalam birokrasi tetap menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya aparatur. Kesetaraan gender dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan menekankan pada pemberian kesempatan yang setara bagi aparatur laki-laki dan perempuan dalam pelaksanaan tugas, pengembangan kompetensi, serta partisipasi dalam proses pengambilan keputusan organisasi

- d. Sumber Daya Aparatur Kecamatan Bareng Berdasarkan Golongan
- Berdasarkan data kepegawaian per 31 Desember 2025, komposisi sumber daya aparatur Kecamatan Bareng jika dilihat golongan sebagai berikut :

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Menurut Golongan/Ruang

No	Golongan/Ruang	Jumlah
1	IV/b	1
2	IV/a	1
3	III/d	2
4	III/c	1
5	III/b	3
6	III/a	1
7	II/c	2
8	II/b	1
9	IX (PPPK)	1
10	V (PPPK) Paruh Waktu	2
JUMLAH		15

Kecamatan Bareng memiliki komposisi aparatur sipil negara yang terdistribusi dalam beberapa golongan dan ruang kepangkatan. Pada jenjang tertinggi, golongan IV/b diisi oleh Camat sebagai pimpinan perangkat daerah di tingkat kecamatan yang bertanggung jawab dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya, golongan IV/a diisi oleh Sekretaris Kecamatan yang berperan dalam mendukung pelaksanaan fungsi manajerial dan administratif organisasi.

Pada jenjang menengah, aparatur Kecamatan Bareng didominasi oleh pegawai dengan golongan III, mulai dari III/d hingga III/a, yang secara keseluruhan berjumlah tujuh orang. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa kecamatan memiliki dukungan aparatur pada level manajerial dan teknis yang relatif memadai dalam mengelola berbagai tugas administratif, koordinatif, serta pelaksanaan program dan kegiatan

Sementara itu, pada jenjang pelaksana terdapat aparatur dengan golongan II/d hingga II/a yang berjumlah tiga orang. Selain itu, dukungan sumber daya aparatur juga diperkuat oleh keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang terdiri dari satu orang pada golongan IX serta dua orang pada golongan V. Keberadaan aparatur pada jenjang ini berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas operasional dan administratif yang bersifat rutin dalam penyelenggaraan pelayanan di tingkat kecamatan. Secara umum, distribusi aparatur berdasarkan golongan tersebut menunjukkan bahwa Kecamatan Bareng telah memiliki struktur sumber daya manusia yang relatif berlapis dalam mendukung pelaksanaan tugas dan

fungsi organisasi. Namun demikian, apabila dibandingkan dengan kebutuhan pegawai berdasarkan hasil Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK), jumlah aparatur yang tersedia masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan ideal organisasi. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas serta penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga diperlukan optimalisasi pemanfaatan sumber daya aparatur yang tersedia serta perencanaan pemenuhan kebutuhan pegawai secara bertahap

1.3. Mandat dan Peran Strategis Perangkat Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang sekaligus berperan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan umum di tingkat kewilayahan. Dalam kapasitasnya sebagai perangkat daerah, camat melaksanakan sebagian kewenangan bupati/wali kota yang dilimpahkan sebagai bagian dari pelaksanaan desentralisasi pemerintahan daerah. Di sisi lain, dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, camat juga melaksanakan tugas-tugas pemerintah pusat secara berjenjang di wilayah kecamatan

Dengan kedudukan tersebut, kecamatan memiliki peran yang sangat strategis dalam sistem pemerintahan daerah, baik dari aspek fungsi kelembagaan, struktur organisasi, maupun dukungan sumber daya manusia yang dimiliki. Peran strategis tersebut tercermin dari fungsi kecamatan sebagai simpul koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kewilayahan serta sebagai unit kerja pemerintah daerah yang berinteraksi langsung dengan Masyarakat

Pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota kepada camat merupakan salah satu instrumen untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah di tingkat kecamatan. Melalui pelimpahan kewenangan tersebut, diharapkan proses pelayanan publik dapat dilaksanakan secara lebih cepat, dekat, dan responsif terhadap kebutuhan

masyarakat, mengingat kecamatan merupakan perangkat daerah yang berada pada garis terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, kecamatan juga memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, serta pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah kecamatan. Dalam konteks ini, kecamatan berfungsi sebagai penghubung (intermediary) antara pemerintah kabupaten/kota dengan pemerintah desa atau kelurahan, sekaligus sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pelayanan publik yang paling dekat dengan masyarakat. Peran tersebut menjadikan kecamatan sebagai salah satu elemen penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

1.4. Isu Strategis

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Kecamatan Bareng dihadapkan pada berbagai isu dan permasalahan strategis yang berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, kualitas pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan. Isu-isu strategis tersebut muncul sebagai konsekuensi dari dinamika kebutuhan dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang, perubahan kebijakan pemerintah, serta kondisi internal organisasi yang memerlukan penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya aparatur. Oleh karena itu, identifikasi dan penanganan isu strategis menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan.

Sejalan dengan arah kebijakan dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jombang Tahun 2025–2029, Kecamatan Bareng menetapkan tujuan pembangunan organisasi yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan, yaitu **“Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat kecamatan.”** Pencapaian tujuan tersebut diukur melalui indikator **Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (IKKK)** sebagai parameter dalam menilai kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, Kecamatan Bareng menetapkan dua sasaran strategis, yaitu:

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik, dengan indikator kinerja Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP); dan
2. Terwujudnya tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif, dengan indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah.

Berdasarkan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Bareng Tahun 2025–2029, terdapat beberapa isu strategis yang perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan, yaitu:

1. Perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia di tingkat kecamatan maupun desa/kelurahan.
2. Belum optimalnya ketersediaan sarana dan prasarana dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik.
3. Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa), BUMDesma, serta lembaga kemasyarakatan desa/kelurahan yang belum optimal dalam mendukung pembangunan desa.
4. Perlunya penguatan wawasan kebangsaan dalam rangka menjaga stabilitas sosial dan memperkuat nilai-nilai kebangsaan di masyarakat.

Isu-isu strategis tersebut memiliki implikasi langsung terhadap kinerja organisasi kecamatan. Keterbatasan kualitas sumber daya manusia, misalnya, dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas administrasi pemerintahan, koordinasi dengan pemerintah desa, serta kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Demikian pula keterbatasan sarana dan prasarana pelayanan dapat berdampak pada kurang optimalnya proses pelayanan administrasi serta menurunkan tingkat kepuasan masyarakat. Sementara itu, belum optimalnya peran BUMDesa, BUMDesma, dan lembaga kemasyarakatan desa berpotensi menghambat upaya pemberdayaan masyarakat serta penguatan ekonomi desa. Selain itu, penguatan wawasan kebangsaan menjadi penting untuk menjaga kondusivitas wilayah dan memperkuat integrasi sosial di tengah masyarakat yang majemuk.

Dalam rangka merespon berbagai isu strategis tersebut, Kecamatan Bareng perlu melakukan langkah-langkah strategis yang terarah dan

berkelanjutan, antara lain melalui peningkatan kapasitas aparaturnya kecamatan dan desa melalui pendidikan dan pelatihan, penguatan koordinasi lintas sektor, optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana pelayanan publik, serta penguatan peran kelembagaan masyarakat desa dalam mendukung pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Selain itu, penguatan kegiatan pembinaan ideologi dan wawasan kebangsaan juga menjadi bagian penting dalam menjaga stabilitas sosial serta memperkuat nilai-nilai kebangsaan di tingkat masyarakat.

Sebagai tindak lanjut dalam penanganan isu-isu strategis tersebut, Kecamatan Bareng melaksanakan berbagai program pembangunan yang selaras dengan klasifikasi, kodefikasi, dan nomenklatur perencanaan pembangunan daerah berpedoman Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Program-program yang dilaksanakan antara lain meliputi:

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- 2) Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan public
- 3) Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan;
- 4) Program Koordinasi Ketenteraman dan Ketertiban Umum;
- 5) Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum; dan
- 6) Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa.

Setiap program tersebut memiliki indikator kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan program. Selain itu, implementasi program didukung oleh berbagai kegiatan dan subkegiatan yang dirancang secara sistematis guna memastikan tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan serta mendukung peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Bareng.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja merupakan salah satu tahapan penting dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang berfungsi sebagai landasan dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta sebagai instrumen untuk mengukur capaian kinerja perangkat daerah. Penyusunan perencanaan kinerja dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan berjenjang dengan mengacu pada dokumen perencanaan pembangunan daerah, Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah, serta Rencana Kerja (Renja) tahunan yang telah ditetapkan.

Sebagai perangkat daerah, Kecamatan Bareng menyusun perencanaan kinerja dengan berpedoman pada tugas dan fungsi yang diemban serta selaras dengan visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan daerah Kabupaten. Penyusunan perencanaan kinerja tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan memiliki keterkaitan yang jelas dengan sasaran pembangunan daerah serta mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

Perencanaan kinerja Kecamatan Bareng memuat berbagai komponen penting yang meliputi sasaran strategis, indikator kinerja, target kinerja tahunan, program, kegiatan, serta dukungan anggaran yang diperlukan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Komponen-komponen tersebut disusun secara terintegrasi guna memastikan adanya keterkaitan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pengendalian kinerja organisasi.

Dokumen perencanaan kinerja Kecamatan Bareng selanjutnya menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan selama Tahun Anggaran berjalan sekaligus menjadi dasar dalam proses pengukuran, evaluasi, dan pelaporan kinerja perangkat daerah. Dengan perencanaan kinerja yang terarah, terukur, dan selaras dengan prioritas pembangunan daerah, diharapkan pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan secara lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik serta kesejahteraan masyarakat di wilayah Kecamatan Bareng.

2.1. Perencanaan Strategis

2.1.1 Rencana Strategis (Renstra)

Pada Tahun 2025, penetapan tujuan dan sasaran kinerja Kecamatan Bareng dilaksanakan dengan memperhatikan dinamika perencanaan pembangunan daerah yang berada pada masa transisi. Pada periode Triwulan I sampai dengan Triwulan III, tujuan dan sasaran kinerja Kecamatan Bareng masih mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Jombang Tahun 2024–2026, yang merupakan arah pembangunan daerah dalam masa transisi pemerintahan. Tujuan pembangunan yang didukung oleh Kecamatan Bareng dalam periode tersebut adalah **“Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Akuntabel, Inovatif, Transparan, dan Efektif serta Penyelenggaraan Digitalisasi Layanan Publik.”**

Dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut, Kecamatan Bareng menetapkan tujuan perangkat daerah yaitu **“Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja birokrasi.”** Tujuan tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam dua sasaran kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja kecamatan, dengan indikator kinerja Nilai Evaluasi AKIP Kecamatan Bareng;
2. Meningkatkan kualitas layanan publik, dengan indikator kinerja Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP) Kecamatan Bareng.

Selanjutnya pada Triwulan IV Tahun 2025, arah perencanaan kinerja Kecamatan Bareng mulai menyesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jombang Tahun 2025–2029. Dalam periode ini, tujuan pembangunan daerah yang didukung oleh Kecamatan Bareng adalah **“Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien Berbasis Digital serta pelayanan publik yang merata.”**

Sejalan dengan arah kebijakan tersebut, Kecamatan Bareng menetapkan tujuan perangkat daerah yaitu **“Meningkatnya kualitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan.”** Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, ditetapkan dua sasaran strategis, yaitu:

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik, dengan indikator kinerja Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP) Kecamatan Bareng;
2. Terwujudnya tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif, dengan indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) Kecamatan Bareng.

Akselerasi pencapaian kinerja Kecamatan Bareng dilakukan melalui proses review terhadap dokumen Rencana Strategis guna memastikan keselarasan antara sasaran pembangunan daerah dengan kinerja perangkat daerah. Hasil review tersebut menunjukkan komitmen yang tinggi dari perangkat daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, meskipun memerlukan penyesuaian terhadap indikator kinerja, target capaian, program, kegiatan, serta dukungan anggaran yang ada. Penyesuaian tersebut dilakukan untuk menjaga konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pelaporan kinerja.

Komitmen tersebut tercermin melalui penetapan program dan kegiatan yang dilengkapi dengan indikator kinerja, kelompok sasaran, serta pendanaan indikatif pada Kecamatan Bareng Kabupaten Jombang. Dengan demikian, pelaksanaan program dan kegiatan diharapkan dapat berjalan secara terarah dan mampu mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Guna mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal, maka Kecamatan Bareng melaksanakan berbagai program dan kegiatan sebagaimana diuraikan pada bagian berikut.

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota

Kegiatan:

Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Subkegiatan:

- a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah.
- b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

Kegiatan:

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Subkegiatan:

- a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- b. Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD
- c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

Kegiatan:

Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Subkegiatan:

Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya

Kegiatan :

Administrasi Umum Perangkat Daerah

Subkegiatan:

- a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor.
- b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- e. Penyediaan Bahan Bacaan dan Perundang-undangan
- f. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Kegiatan:

Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Subkegiatan:

- a. Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Kegiatan:

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Subkegiatan:

- a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- b. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Kegiatan:

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Subkegiatan:

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan
- b. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- c. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

2. Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik

Kegiatan:

Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang Tidak Dilaksanakan oleh Unit Kerja Perangkat Daerah yang Ada di Kecamatan

Subkegiatan:

Peningkatan Efektifitas Pelaksanaan Pelayanan kepada Masyarakat di Wilayah Kecamatan

3. Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum

Kegiatan:

Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum sesuai Penugasan Kepala Daerah

Subkegiatan:

- a. Pembinaan Persatuan dan Kesatuan Bangsa
- b. Pelaksanaan Tugas Forum Koordinasi Pimpinan di Kecamatan

4. Program Koordinasi Ketenteraman dan Ketertiban Umum

Kegiatan:

Koordinasi Penerapan dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah

Subkegiatan:

Koordinasi/Sinergi dengan Perangkat Daerah yang Tugas dan Fungsinya di Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia

5. Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan

Kegiatan:

Koordinasi Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat

Subkegiatan:

- a. Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan di Desa
- b. Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan

6. Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa

Kegiatan:

Fasilitasi, Rekomendasi dan Koordinasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa

Subkegiatan:

Fasilitasi Pengelolaan Keuangan Desa dan Pendayagunaan Aset Desa

2.1.1 Rencana Kerja (Renja)

Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 merupakan dokumen perencanaan tahunan yang memuat sasaran kinerja beserta indikator dan target capaian yang akan diwujudkan pada Tahun Anggaran 2025. Dokumen ini disusun sebagai penjabaran operasional dari Rencana Strategis Perangkat Daerah serta menjadi pedoman dalam pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan yang dilaksanakan oleh Kecamatan Bareng selama tahun berjalan.

Sasaran dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Renja tersebut selanjutnya dituangkan ke dalam dokumen **Perjanjian Kinerja** sebagai bentuk komitmen kinerja antara pimpinan perangkat daerah dengan kepala daerah. Perjanjian Kinerja tersebut sekaligus menjadi instrumen utama dalam pengukuran, evaluasi, dan penilaian akuntabilitas kinerja Kecamatan Bareng pada Tahun 2025.

Sehubungan dengan adanya penyesuaian terhadap kebijakan pembangunan daerah dan kebutuhan organisasi, dilakukan perubahan terhadap Rencana Kerja Tahun 2025. Perubahan tersebut mencakup penyesuaian program, kegiatan, dan subkegiatan beserta indikator kinerja dan alokasi anggarannya. Adapun rekapitulasi program, kegiatan, dan subkegiatan yang dilaksanakan berdasarkan **Perubahan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025** disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. 1 : Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Pada Perubahan Renja 2025

Urusan/bidang urusan pemerintahan daerah dan program/kegiatan/sub kegiatan	Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renja 2025	Target Perubahan Renja 2025	Bertambah/ (Berkurang)
		K	K	K
Program: Penunjang Urusan Pemerintahanan Daerah Kabupaten/ kota	Persentase rata- rata capaian kinerja aparatur	100%	-	-
	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	-	74,30	-
Kegiatan: Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD yang tersusun sesuai aturan	100%	100%	-
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	-	3 Dokumen	-
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	-	5 laporan	-
Sub Kegiatan : 1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	3 Dokumen	-
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5 laporan	5 laporan	-
Kegiatan: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1. Persentase pencairan gaji dan tunjangan ASN tepat waktu	100%	-	-

Urusan/bidang urusan pemerintahan daerah dan program/kegiatan/sub kegiatan	Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renja 2025	Target Perubahan Renja 2025	Bertambah/ (Berkurang)
		K	K	K
	2. Persentase laporan keuangan yang tersusun sesuai aturan	100%	-	-
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	-	16 Org/bln	-
	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	-	12 dokumen	-
	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	-	1 laporan	-
Sub Kegiatan :	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	16 Org/bln	16 Org/bln	-
1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 dokumen	12 dokumen	-
2. Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 laporan	1 laporan	-
3. Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	100%	-	-
Kegiatan:	Jumlah Paket Komponen Instalasi listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	-	9 Paket	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	-	27 Paket	

Urusan/bidang urusan pemerintahan daerah dan program/kegiatan/sub kegiatan	Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renja 2025	Target Perubahan Renja 2025	Bertambah/ (Berkurang)
		K	K	K
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	-	1 paket	
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	-	2 paket	
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	-	1 dokumen	
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	-	4 laporan	
Sub Kegiatan :	Jumlah Paket Komponen Instalasi listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	9 Paket	9 Paket	-
1. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	9 Paket	9 Paket	-
2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	30 Paket	27 Paket	-
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 paket	1 paket	-
4. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2 paket	2 paket	-
5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	1 dokumen	1 dokumen	-
6. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	4 laporan	4 laporan	-
Kegiatan: Pengadaan barang milik Daerah penunjang urusan pemerintah Daerah	Persentase realisasi pengadaan sarana dan prasarana aparatur	100%	-	-

Urusan/bidang urusan pemerintahan daerah dan program/kegiatan/sub kegiatan	Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renja 2025	Target Perubahan Renja 2025	Bertambah/ (Berkurang)
		K	K	K
	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	-	-	-
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	-	33 unit	-
Sub Kegiatan :	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	-	-	-
1. Pengadaan gedung kantor /bangunan lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	-	-	-
2. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	29 unit	33 unit	4 unit
Kegiatan: Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	-
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	-	36 laporan	-
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	-	25 laporan	-
Sub Kegiatan: 1.Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumberdaya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	36 laporan	36 laporan	-
2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	25 laporan	25 laporan	-
Kegiatan:	Persentase Barang Milik Daerah dalam kondisi baik	100%	-	-

Urusan/bidang urusan pemerintahan daerah dan program/kegiatan/sub kegiatan	Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renja 2025	Target Perubahan Renja 2025	Bertambah/ (Berkurang)
		K	K	K
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	-	10 Unit	
	Jumlah Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	-	2 unit	
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	-	7 unit	
Sub Kegiatan : 1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	10 Unit	10 Unit	-
3. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 unit	2 unit	-
3. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	-	7 unit	-
Program: Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Nilai Paten Kecamatan	94,75	-	-
	Capaian Nilai Aspek Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	-	76%	

Urusan/bidang urusan pemerintahan daerah dan program/kegiatan/sub kegiatan	Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renja 2025	Target Perubahan Renja 2025	Bertambah/ (Berkurang)
		K	K	K
Kegiatan : Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang Tidak dilaksanakan oleh Unit Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kecamatan	Persentase pelayanan terpadu (PATEN) yang sesuai standar	100%	-	-
	Jumlah Laporan Peningkatan Efektifitas Pelaksanaan Pelayanan kepada Masyarakat di Wilayah Kecamatan	-	12 laporan	-
Sub Kegiatan: Peningkatan Efektifitas Pelaksanaan Pelayanan kepada Masyarakat di Wilayah Kecamatan	Jumlah Laporan Peningkatan Efektifitas Pelaksanaan Pelayanan kepada Masyarakat di Wilayah Kecamatan	12 laporan	12 laporan	-
Program: Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase PHBN/ PHBA dan monev sosial budaya yang dilaksanakan	100%	-	-
	Persentase rekomendasi Forkopimcam yang ditindaklanjuti	100%	-	-
	Capaian Nilai Aspek Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	-	75%	-
Kegiatan: Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum sesuai Penugasan Kepala Daerah	Jumlah laporan kegiatan PHBN/ PHBA dan monev sosial budaya yang dilaksanakan	5 laporan	-	-
	Jumlah Rekomendasi Hasil Koordinasi Forkopimcam	4 laporan	-	-
	Jumlah Orang yang Mengikuti Pembinaan Persatuan dan Kesatuan Bangsa	-	100 orang	-
	Jumlah Dokumen Tugas Forum Koordinasi Pimpinan di Kecamatan	-	4 dokumen	-

Urusan/bidang urusan pemerintahan daerah dan program/kegiatan/sub kegiatan	Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renja 2025	Target Perubahan Renja 2025	Bertambah/ (Berkurang)
		K	K	K
Sub Kegiatan				
1. Pembinaan Persatuan dan Kesatuan Bangsa	Jumlah Orang yang Mengikuti Pembinaan Persatuan dan Kesatuan Bangsa	100 orang	100 orang	-
2. Pelaksanaan Tugas Forum Koordinasi Pimpinan di Kecamatan	Jumlah Dokumen Tugas Forum Koordinasi Pimpinan di Kecamatan	4 dokumen	4 dokumen	-
Program: Koordinasi Ketenteraman dan Ketertiban Umum	Persentase laporan kasus pelanggaran Perda/Perkada dan Trantibum yang ditindaklanjuti instansi terkait dengan instansi terkait	100%	-	-
	Capaian Nilai Aspek Ketentraman dan Ketertiban Umum	-	49%	-
Kegiatan: Koordinasi Penerapan dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah	Persentase laporan koordinasi penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah yang dikoordinasikan dengan instansi terkait	100%	-	-
	Jumlah Laporan Koordinasi/Sinergi dengan Perangkat Daerah yang Tugas dan Fungsinya di Bidang Penegakan Peraturan Perundang- Undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia.	-	12 laporan	-
Sub Kegiatan: Koordinasi/Sinergi Dengan Perangkat Daerah yang Tugas dan Fungsinya di Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia	Jumlah Laporan Koordinasi/Sinergi dengan Perangkat Daerah yang Tugas dan Fungsinya di Bidang Penegakan Peraturan Perundang- Undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia.	12 laporan	12 laporan	-

Urusan/bidang urusan pemerintahan daerah dan program/kegiatan/sub kegiatan	Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renja 2025	Target Perubahan Renja 2025	Bertambah/ (Berkurang)
		K	K	K
Program: Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Persentase Laporan Realisasi APB Desa Tepat Waktu	100%	-	-
	Capaian Nilai Aspek Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	-	75%	-
Kegiatan : Fasilitasi, Rekomendasi dan Koordinasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Jumlah Desa yang melaporkan realisasi APBDes dengan lengkap	13 Desa	-	-
	Jumlah Dokumen yang difasilitasi dalam rangka Pengelolaan Keuangan Desa dan Pendayagunaan Aset Desa	-	26 dokumen	-
Sub Kegiatan: Fasilitasi Pengelolaan Keuangan Desa dan Pendayagunaan Aset Desa	Jumlah Dokumen yang difasilitasi dalam rangka Pengelolaan Keuangan Desa dan Pendayagunaan Aset Desa	26 dokumen	26 dokumen	-
Program: Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Persentase desa yang Perencanaan Pembangunan dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat yang aktif	100%	-	-
	Capaian Nilai Aspek Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	-	75%	-
Kegiatan: Koordinasi Kegiatan Pemberdayaan Desa	Jumlah Lembaga/Badan Usaha Pemberdayaan Masyarakat Desa yang dibina	26 lembaga	-	-
	Jumlah Desa yang menyusun RKPDes	13 Desa	-	-

Urusan/bidang urusan pemerintahan daerah dan program/kegiatan/sub kegiatan	Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renja 2025	Target Perubahan Renja 2025	Bertambah/ (Berkurang)
		K	K	K
	Jumlah lembaga kemasyarakatan yang berpartisipasi dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di Desa	-	78 lembaga kemasyara katan	-
	Jumlah Laporan Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan	-	4 laporan	-
Sub Kegiatan: 1. Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan di Desa	Jumlah lembaga kemasyarakatan yang berpartisipasi dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di Desa	78 lembaga kemasyara katan	78 lembaga kemasyara katan	-
2. Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan	Jumlah Laporan Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan	4 laporan	4 laporan	-

2.2. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun n

Perjanjian Kinerja merupakan salah satu komponen penting dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Selain itu, ketentuan mengenai penyusunan Perjanjian Kinerja serta keterkaitannya dengan pelaporan dan reviu kinerja instansi pemerintah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam regulasi tersebut dijelaskan bahwa Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan unit kerja sebagai

penerima amanah untuk melaksanakan program dan kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja yang terukur.

Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 Kecamatan Bareng merupakan dokumen komitmen kinerja tahunan antara Camat Bareng selaku pimpinan perangkat daerah dengan Bupati Jombang selaku atasan langsung. Penyusunan dokumen ini dilakukan dalam rangka mendukung implementasi SAKIP serta memastikan adanya keterkaitan yang jelas antara perencanaan kinerja, penganggaran, pelaksanaan program dan kegiatan, hingga pelaporan kinerja dalam satu siklus manajemen kinerja yang terintegrasi.

Melalui Perjanjian Kinerja, Camat Bareng menetapkan sasaran kinerja beserta indikator dan target capaian yang harus diwujudkan selama Tahun Anggaran 2025. Dokumen ini sekaligus menjadi dasar dalam proses pengukuran, evaluasi, serta penilaian akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Dengan demikian, Perjanjian Kinerja berfungsi sebagai instrumen pengendalian kinerja yang memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kecamatan Bareng ditetapkan melalui penandatanganan dokumen oleh Camat Bareng dan Bupati Jombang sebagai bentuk komitmen bersama dalam mewujudkan kinerja pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada hasil sebagaimana tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2025.

2.2.1 Tahapan Formulasi

Dalam rangka penyusunan Perjanjian Kinerja, diperlukan serangkaian tahapan formulasi yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur guna memastikan keselarasan antara dokumen perencanaan, penganggaran, serta pelaksanaan program dan kegiatan. Tahapan formulasi tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran, indikator kinerja, serta target kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja telah selaras dengan dokumen perencanaan strategis perangkat daerah serta arah kebijakan pembangunan daerah.

Adapun tahapan formulasi dalam penyusunan Perjanjian Kinerja dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelaahan Dokumen Perencanaan

Proses penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 diawali dengan penelaahan terhadap berbagai dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam penetapan sasaran dan indikator kinerja perangkat daerah. Dokumen tersebut meliputi Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Bareng Tahun 2025–2029, Rencana Kerja (Renja) Kecamatan Bareng Tahun 2025, serta Dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Jombang Tahun Anggaran 2025. Penelaahan ini dilakukan untuk memastikan adanya konsistensi dan keterpaduan antara tujuan strategis, sasaran kinerja, indikator kinerja, program, serta dukungan anggaran yang tersedia.

Selanjutnya dilakukan proses penjabaran atau penurunan sasaran strategis ke dalam indikator kinerja tahunan yang bersifat spesifik, terukur, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap target kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja memiliki keterkaitan yang jelas dengan sasaran pembangunan daerah serta dapat menjadi dasar dalam pengukuran dan evaluasi kinerja perangkat daerah secara objektif dan akuntabel.

2. Penurunan Sasaran Strategis ke Indikator Kinerja

Tahun 2025 merupakan periode transisi dalam perencanaan pembangunan daerah, yaitu masa peralihan dari dokumen perencanaan pembangunan sebelumnya menuju dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jombang Tahun 2025–2029. Kondisi tersebut berdampak pada adanya penyesuaian terhadap arah kebijakan, tujuan, serta sasaran strategis perangkat daerah, termasuk Kecamatan Bareng, agar selaras dengan prioritas pembangunan daerah yang baru.

Dalam masa transisi tersebut, Kecamatan Bareng melakukan penyesuaian terhadap tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan pada Tahun 2025. Penyesuaian ini dilakukan untuk memastikan kesinambungan antara dokumen perencanaan sebelumnya dengan arah kebijakan pembangunan daerah yang tertuang dalam RPJMD

Kabupaten Jombang Tahun 2025–2029, serta untuk menjaga konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan program, dan pelaporan kinerja perangkat daerah.

Adapun penjelasan mengenai transisi perubahan tujuan dan sasaran strategis Kecamatan Bareng pada Tahun 2025 dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Perbandingan Tujuan dan Sasaran Kecamatan pada Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

PK Awal			PK Perubahan		
Tujuan	Sasaran	Indikator	Tujuan	Sasaran	Indikator
Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja birokrasi		Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) Kecamatan	Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat Kecamatan		Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan
	Meningkatnya akuntabilitas dan Kinerja Kecamatan	Nilai Evaluasi AKIP Kecamatan Bareng		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kualitas Pelayanan Publik
		Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten		Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah
	Meningkatnya Kualitas Layanan Publik	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP) Kecamatan Bareng			

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diidentifikasi bahwa terdapat perbedaan yang cukup mendasar antara **Perjanjian Kinerja (PK) Awal Tahun 2025** dan **Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025** pada aspek perumusan tujuan dan sasaran strategis Kecamatan Bareng. Penyesuaian ini merupakan bagian dari proses penyelarasan terhadap arah kebijakan pembangunan jangka menengah daerah

sekaligus sebagai upaya memperkuat orientasi manajemen kinerja yang berfokus pada pencapaian hasil (*result oriented performance*).

Pada Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025, tujuan strategis yang ditetapkan adalah “Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja birokrasi” dengan indikator kinerja berupa **Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) Kecamatan**. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, ditetapkan dua sasaran utama, yaitu meningkatnya akuntabilitas dan kinerja Kecamatan Bareng yang diukur melalui **Nilai Evaluasi AKIP Kecamatan Bareng**, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik yang diukur melalui **Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP) Kecamatan**. Formulasi tujuan dan sasaran tersebut menunjukkan bahwa fokus awal Perjanjian Kinerja lebih diarahkan pada penguatan tata kelola internal organisasi, khususnya dalam peningkatan akuntabilitas kinerja serta implementasi reformasi birokrasi sebagai faktor pengungkit utama peningkatan kinerja perangkat daerah.

Selanjutnya, pada **Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025** dilakukan reformulasi tujuan strategis menjadi “Meningkatnya kualitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan.” Perubahan ini mencerminkan adanya pergeseran pendekatan dari orientasi yang sebelumnya menitikberatkan pada aspek akuntabilitas birokrasi menuju pendekatan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan secara menyeluruh. Sejalan dengan perubahan tersebut, indikator kinerja yang digunakan juga mengalami penyesuaian menjadi **Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan**, yang dinilai lebih representatif dalam menggambarkan capaian kinerja organisasi secara holistik, baik dari aspek tata kelola pemerintahan, kualitas pelayanan publik, maupun efektivitas pelaksanaan tugas kewilayahan di tingkat kecamatan

Secara strategis, perubahan Perjanjian Kinerja tersebut dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk menyesuaikan kerangka pengukuran kinerja perangkat daerah dengan arah kebijakan pembangunan yang tertuang dalam dokumen **RPJMD Kabupaten Jombang Tahun 2025–2029**. Selain itu, perubahan juga dimaksudkan

untuk memperkuat integrasi antara indikator kinerja perangkat daerah dengan indikator kinerja pembangunan daerah yang menekankan pada peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang lebih terukur. Dengan demikian, perubahan tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam memperbaiki relevansi indikator kinerja agar lebih selaras dengan mandat pembangunan daerah.

Dari perspektif pengukuran kinerja, penyesuaian tujuan dan indikator ini berdampak pada perubahan pendekatan evaluasi kinerja organisasi. Apabila sebelumnya pengukuran lebih menitikberatkan pada aspek tata kelola internal seperti akuntabilitas kinerja dan implementasi reformasi birokrasi, maka melalui indikator **Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan**, evaluasi kinerja menjadi lebih komprehensif karena mencakup dimensi kualitas penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan, termasuk kualitas pelayanan publik, efektivitas koordinasi kewilayahan, serta kinerja organisasi dalam melaksanakan fungsi pembinaan dan fasilitasi pemerintahan desa.

Implikasi dari perubahan tersebut terhadap capaian indikator pada tahun anggaran berjalan adalah adanya penyesuaian dalam proses pengumpulan data, metode pengukuran, serta strategi pencapaian target kinerja. Perangkat daerah perlu melakukan penyesuaian terhadap mekanisme pemantauan dan evaluasi kinerja agar selaras dengan indikator yang baru, termasuk penguatan koordinasi internal, peningkatan kualitas dokumentasi kinerja, serta optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan. Dengan langkah tersebut, diharapkan perubahan Perjanjian Kinerja tidak mengganggu kesinambungan pencapaian target kinerja, tetapi justru menjadi momentum untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja organisasi secara lebih terarah, terukur, dan akuntabel.

Pada level sasaran strategis, **Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Tahun 2025** menetapkan dua sasaran utama, yaitu:

- a) **Meningkatnya kualitas pelayanan publik**, dengan indikator kinerja **Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP)**; dan
- b) **Terwujudnya tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif**, dengan indikator kinerja **Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) Perangkat Daerah**.

Apabila dibandingkan dengan struktur sasaran pada **PK Awal Tahun 2025**, rumusan sasaran dalam PK Perubahan menunjukkan struktur yang lebih sistematis dan terklasifikasi secara jelas antara dimensi **pelayanan publik** dan **tata kelola birokrasi**. Penataan tersebut mencerminkan upaya penyempurnaan kerangka manajemen kinerja organisasi, di mana peningkatan kualitas pelayanan publik ditempatkan sebagai **outcome utama** dari penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan, sementara tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif diposisikan sebagai **faktor pendukung utama (*enabling factor*)** yang memungkinkan tercapainya kualitas pelayanan publik secara optimal.

Dari perspektif konseptual manajemen kinerja, reformulasi tersebut menunjukkan adanya penyempurnaan terhadap **arsitektur kinerja perangkat daerah**, yang tercermin melalui beberapa aspek. Pertama, rumusan tujuan menjadi lebih operasional dan kontekstual dengan tugas dan fungsi kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Kedua, sasaran strategis dipisahkan secara lebih tegas antara dimensi pelayanan publik dan dimensi tata kelola birokrasi, sehingga hubungan sebab-akibat (*logical framework*) antara tata kelola internal organisasi dan kualitas pelayanan publik dapat tergambarkan secara lebih jelas. Ketiga, indikator kinerja yang digunakan mengalami penyesuaian agar lebih mampu merepresentasikan **kinerja substantif organisasi**, tidak hanya terbatas pada capaian administratif, tetapi juga mencerminkan kualitas hasil penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan.

3. Penetapan Target Tahunan

Penetapan target kinerja Tahun 2025 dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek strategis guna memastikan bahwa target yang ditetapkan bersifat realistis, terukur, serta selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah. Beberapa aspek yang menjadi pertimbangan dalam penetapan target kinerja tersebut antara lain target tahunan yang tercantum dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Bareng Tahun 2025–2029, capaian kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar pembandingan (*baseline*), kemampuan dukungan anggaran yang tersedia dalam APBD Tahun Anggaran 2025, serta rekomendasi perbaikan yang dihasilkan dari evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Selain itu, Tahun 2025 juga merupakan periode transisi menuju implementasi penuh Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jombang Tahun 2025–2029. Oleh karena itu, penetapan target kinerja dilakukan melalui pendekatan penyesuaian yang mempertimbangkan kesinambungan antara kinerja tahun sebelumnya dengan arah kebijakan pembangunan daerah yang baru. Pendekatan ini dimaksudkan untuk menjaga konsistensi antara dokumen perencanaan strategis, penganggaran, pelaksanaan program dan kegiatan, serta pelaporan kinerja perangkat daerah, sehingga target yang ditetapkan tetap relevan dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

4. Harmonisasi dan Validasi Internal

Harmonisasi dan validasi internal merupakan tahapan krusial dalam proses penyusunan **Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025**, yang bertujuan untuk memastikan konsistensi, keterukuran, serta akuntabilitas indikator dan target kinerja sebelum dokumen tersebut ditetapkan secara formal. Tahapan ini dilakukan untuk menjamin bahwa rumusan kinerja yang tertuang dalam PK telah selaras dengan dokumen perencanaan strategis perangkat daerah serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara terukur.

Dalam pelaksanaannya, proses harmonisasi dilakukan melalui forum koordinasi internal yang melibatkan unsur pimpinan dan unit kerja terkait, antara lain Camat, Sekretaris Kecamatan, Subbagian Perencanaan dan Keuangan, serta para Kepala Seksi. Melalui forum tersebut dilakukan penelaahan secara komprehensif terhadap rumusan tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja, serta target yang akan dicapai pada tahun berjalan. Selain itu, harmonisasi juga mencakup penyempurnaan aspek redaksional dan konseptual indikator kinerja agar lebih mencerminkan orientasi pada hasil (*outcome-oriented*), sehingga indikator yang ditetapkan tidak hanya menggambarkan keluaran kegiatan (*output*), tetapi juga mampu merepresentasikan manfaat dan dampak kinerja organisasi.

Setelah tahapan harmonisasi selesai dilaksanakan, proses penyusunan PK dilanjutkan dengan tahapan **validasi internal**. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator dan target kinerja yang telah dirumuskan benar-benar mencerminkan kinerja substantif organisasi serta memiliki keterkaitan yang jelas dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Melalui proses validasi tersebut, perangkat daerah juga melakukan pengecekan terhadap aspek keterukuran indikator, ketersediaan sumber data, serta kesesuaian indikator dengan program dan kegiatan yang didukung oleh alokasi anggaran pada tahun berjalan. Dengan demikian, indikator kinerja yang ditetapkan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mengukur tingkat keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan secara objektif dan akuntabel.

2.2.2 Sumber Data

Sumber data merupakan salah satu komponen fundamental dalam sistem pengukuran kinerja karena berperan dalam menentukan tingkat validitas, reliabilitas, serta akuntabilitas terhadap capaian indikator yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK). Kejelasan sumber data menjadi prasyarat penting agar proses pengukuran kinerja dapat dilakukan secara objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan

dalam kerangka Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Dalam konteks Kecamatan Bareng, penetapan sumber data disusun secara sistematis untuk mendukung proses pengukuran terhadap sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Penetapan sumber data tersebut dilakukan sejak tahap formulasi indikator kinerja dan menjadi bagian integral dari proses harmonisasi serta validasi internal. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap indikator kinerja yang ditetapkan memiliki dukungan data yang sah, tersedia secara berkelanjutan, serta dapat diverifikasi melalui mekanisme pengumpulan dan pengolahan data yang jelas.

Secara umum, sumber data yang digunakan dalam pengukuran kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2025 dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok utama yaitu :

1. Data Internal Perangkat Daerah

Data internal merupakan sumber data yang berasal dari proses pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan Bareng sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di tingkat kewilayahan. Data ini dihasilkan dari berbagai aktivitas operasional organisasi serta proses administrasi pemerintahan yang dilaksanakan secara rutin oleh unit kerja di lingkungan kecamatan.

Adapun data internal tersebut antara lain meliputi **laporan realisasi program dan kegiatan, laporan keuangan perangkat daerah, rekapitulasi pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN), dokumen monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan, serta laporan pembinaan dan pengawasan terhadap pemerintahan desa**. Berbagai dokumen tersebut menjadi sumber informasi utama dalam menggambarkan capaian pelaksanaan program, kegiatan, dan layanan yang dilaksanakan oleh kecamatan selama tahun anggaran berjalan.

Dalam sistem pengukuran kinerja, data internal dimanfaatkan untuk mendukung pengukuran indikator yang bersifat **operasional dan administratif**, khususnya yang berkaitan dengan capaian

penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan, serta pelaksanaan fungsi pembinaan dan fasilitasi terhadap pemerintahan desa. Dengan adanya dukungan data internal yang terdokumentasi secara sistematis, proses pengukuran kinerja dapat dilakukan secara lebih terstruktur, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaporan kinerja perangkat daerah.

2. Data Hasil Evaluasi Eksternal

Data eksternal merupakan sumber data yang diperoleh dari hasil penilaian, evaluasi, maupun pengukuran yang dilakukan oleh pihak di luar perangkat daerah, baik oleh Pemerintah Kabupaten sebagai instansi pembina maupun oleh masyarakat sebagai pengguna layanan publik. Keberadaan data eksternal ini menjadi penting dalam sistem pengukuran kinerja karena memberikan perspektif penilaian yang lebih objektif terhadap kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh perangkat daerah.

Adapun data eksternal yang digunakan dalam pengukuran kinerja Kecamatan Bareng antara lain meliputi **hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) perangkat daerah, hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi, serta hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)** terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh kecamatan. Data tersebut umumnya dihasilkan melalui mekanisme evaluasi dan penilaian yang dilakukan secara terstandar oleh instansi pembina maupun melalui instrumen survei yang melibatkan partisipasi masyarakat pengguna layanan.

Dalam konteks pengukuran kinerja organisasi, data eksternal dimanfaatkan untuk mengukur indikator kinerja yang bersifat strategis, seperti **Indeks Reformasi Birokrasi** dan **Indeks Kualitas Pelayanan Publik**. Karena diperoleh melalui proses evaluasi yang relatif independen dan menggunakan metodologi penilaian yang terstruktur, data eksternal memiliki tingkat objektivitas yang lebih tinggi dan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kualitas tata kelola pemerintahan serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Kecamatan Bareng.

3. Dokumen Perencanaan dan Penganggaran

Selain data internal dan data eksternal, pengukuran kinerja Kecamatan Bareng juga didukung oleh **dokumen perencanaan dan penganggaran** yang berfungsi sebagai sumber data acuan sekaligus *baseline* dalam menetapkan target serta melakukan evaluasi capaian kinerja. Dokumen-dokumen tersebut menjadi referensi utama dalam memastikan keterkaitan antara perencanaan strategis, penganggaran, pelaksanaan program dan kegiatan, serta pelaporan kinerja perangkat daerah.

Adapun dokumen yang digunakan sebagai sumber data acuan meliputi **Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Bareng Tahun 2025–2029, Rencana Kerja (Renja) Kecamatan Bareng Tahun 2025, Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) Tahun 2025, Dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025, serta dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025.**

Dokumen-dokumen tersebut berperan penting dalam memberikan kerangka acuan bagi proses pengukuran dan evaluasi kinerja, khususnya dalam memastikan bahwa target indikator yang ditetapkan memiliki keterkaitan yang jelas dengan arah kebijakan pembangunan daerah, prioritas program perangkat daerah, serta dukungan alokasi anggaran pada tahun berjalan. Dengan demikian, penggunaan dokumen perencanaan dan penganggaran sebagai sumber data *baseline* memungkinkan proses pengukuran kinerja dilakukan secara lebih konsisten, terarah, dan selaras dengan sistem perencanaan pembangunan daerah.

2.2.3 Penanggung Jawab Data

Penanggung jawab data merupakan salah satu unsur penting dalam sistem akuntabilitas kinerja karena berkaitan langsung dengan kejelasan otoritas, tanggung jawab, serta keterlacakan (*traceability*) informasi kinerja yang digunakan dalam proses pengukuran capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Kejelasan penetapan penanggung jawab data diperlukan untuk memastikan bahwa setiap indikator kinerja yang diukur

memiliki pihak yang bertanggung jawab secara administratif maupun substantif terhadap keabsahan, akurasi, dan kelengkapan data yang digunakan dalam pelaporan kinerja.

Dalam konteks pengelolaan kinerja di Kecamatan Bareng, penetapan penanggung jawab data dilakukan secara berjenjang sesuai dengan struktur organisasi perangkat daerah. Pola ini dimaksudkan untuk memperkuat mekanisme pengendalian internal dalam pengelolaan data kinerja sekaligus memastikan adanya koordinasi yang efektif antarunit kerja dalam proses pengumpulan, verifikasi, dan pelaporan data. Secara umum, struktur penanggung jawab data kinerja tersebut meliputi: Camat sebagai penanggung jawab utama, Sekretaris Kecamatan sebagai koordinator teknis yang mengoordinasikan pengelolaan data dan pelaporan kinerja, Kepala Seksi dan Kepala Subbagian sebagai pelaksana teknis sekaligus penyedia data sesuai dengan bidang tugas masing-masing, serta pejabat atau tim penyusun LKjIP yang berperan sebagai pengelola dan penyusun laporan kinerja perangkat daerah.

Tanggung jawab yang melekat pada masing-masing unsur tersebut mencakup beberapa aspek penting, antara lain memastikan akurasi dan validitas data, menjamin ketepatan waktu penyampaian data, serta menjaga konsistensi antara data kinerja dengan dokumen perencanaan dan penganggaran yang menjadi dasar pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah. Dengan adanya pembagian tanggung jawab yang jelas dan terstruktur, diharapkan proses pengelolaan data kinerja di Kecamatan Bareng dapat berjalan secara lebih tertib, transparan, dan akuntabel, sehingga mampu mendukung penyusunan laporan kinerja yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama Kecamatan Bareng Tahun 2025

No	Rencana Hasil Kerja	Indikator Kinerja Utama	Definisi Operasional	Formulasi	Sumber Data
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat Kecamatan	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (Indeks)	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (IKKK) adalah ukuran komposit yang menggambarkan tingkat capaian kinerja kecamatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan umum dan pelayanan kepada masyarakat di wilayahnya. Indeks ini dihitung berdasarkan hasil penilaian terhadap 6 aspek kinerja kecamatan: 1. Aspek Penunjang Urusan Pemerintahan Umum 2. Aspek Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik 3. Aspek Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan 4. Aspek Ketentraman dan Ketertiban Umum 5. Aspek Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum 6. Aspek Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan Bareng tahun n	Laporan Hasil Evaluasi IKKK Kec. Bareng

2	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indeks)	Reformasi Birokrasi adalah perubahan mendasar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan, yang bertujuan untuk membangun birokrasi pemerintah yang akuntabel, kapabel, dan mampu memberikan pelayanan publik yang prima Tujuan utama pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah terwujudnya birokrasi yang bersih, efektif, dan berdaya saing, sehingga mampu mendorong percepatan pembangunan daerah serta meningkatkan kualitas pelayanan publik oleh pemerintah daerah Penilaian Reformasi Birokrasi dilakukan melalui dua komponen utama, yaitu: 1. Capaian Strategi Pelaksanaan RB PD 2. Capaian Sasaran Strategis Pelaksanaan RB PD	Indeks Reformasi Birokrasi Kec. Bareng tahun n	Laporan Hasil Evaluasi RB Kec. Bareng
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Indeks)	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP) merupakan nilai gabungan yang menggambarkan persepsi yang sama terhadap tingkat kualitas kinerja pelayanan publik. Indeks ini berfungsi sebagai alat ukur yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai seberapa baik kinerja penyelenggaraan pelayanan publik dilaksanakan oleh instansi pemerintah. Dalam konteks peningkatan mutu layanan, Pemerintah Kabupaten Jombang menilai	$IKPP = ((IKM \text{ non konversi} \times 2,5) + (IPP \times 2)) / 2$	Laporan Hasil Evaluasi IKPP Kec. Bareng (Hasil Survey IKM Kec. Bareng melalui https://sukmasantri.jombangkab.go.id dan Laporan Hasil Evaluasi IPP Kec. Bareng)

			pentingnya memahami kualitas pelayanan publik secara menyeluruh, baik dari sisi kepuasan masyarakat maupun komitmen penyelenggara layanan. Oleh karena itu, digunakan dua indikator utama yang saling melengkapi, yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan Indeks Pelayanan Publik (IPP). 1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) IKM mencerminkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah. Nilai ini diperoleh melalui survei yang dilaksanakan berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat pada Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. 2. Indeks Pelayanan Publik (IPP) Sementara itu, IPP digunakan untuk menilai kinerja penyelenggaraan pelayanan publik secara lebih sistematis di lingkungan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah. Penilaian ini mencakup enam aspek utama sesuai Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2017		
4	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah (Nilai)	Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (AKIP) adalah Pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP).	Nilai Evaluasi AKIP Kecamatan Bareng tahun n	Laporan Hasil Evaluasi AKIP Kec. Bareng

			Penyelenggaraan SAKIP meliputi 4 komponen 1. Perencanaan Kinerja 2. Pengukuran Kinerja 3. Pelaporan Kinerja 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		
5	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Capaian Nilai Aspek Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik (%)	Aspek Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik merupakan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana instansi pemerintah, khususnya di tingkat kecamatan, mampu melaksanakan fungsi pemerintahan umum sekaligus memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Penilaian terhadap aspek ini mencerminkan kemampuan kecamatan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk memperoleh gambaran yang komprehensif, penilaian aspek ini mencakup beberapa komponen utama, yaitu: 1. Nilai Penyelenggaraan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN); 2. Nilai Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (IKM); 3. Nilai Indeks Pelayanan Publik Kecamatan (IPP);	Nilai Aspek Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik Kecamatan Bareng tahun n	Laporan Hasil Evaluasi Aspek Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik Kec. Bareng

			4. Tindak lanjut penanganan pengaduan masyarakat; 5. Pelaksanaan delegasi wewenang dari Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; 6. Peran kecamatan dalam pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM); 7. Pelaksanaan kebijakan yang bersumber dari Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah; 8. Terselenggaranya Rumah Bersama Kecamatan sebagai wadah koordinasi lintas sektor; 9. Koordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum di wilayah kecamatan; serta 10. Inovasi atau kreativitas kecamatan dalam pelayanan publik yang mendukung peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat		
		Capaian Nilai Aspek Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan (%)	Aspek Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan merupakan indikator yang menggambarkan kemampuan kecamatan dalam menjalankan fungsi fasilitasi, pembinaan, serta pemberdayaan masyarakat di wilayahnya. Aspek ini menilai sejauh mana kecamatan berperan aktif dalam mendorong partisipasi masyarakat desa dan kelurahan untuk mengelola potensi	Nilai Aspek Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan Kecamatan Bareng tahun n	Laporan Hasil Evaluasi Aspek Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan Kec. Bareng

			dan sumber daya secara mandiri, partisipatif, serta berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penilaian terhadap aspek ini mencakup dua komponen utama, yaitu: 1. Koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan 2. Koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat		
		Capaian Nilai Aspek Ketentraman dan Ketertiban Umum (%)	Aspek Ketentraman dan Ketertiban Umum merupakan indikator yang menggambarkan sejauh mana kecamatan mampu menjaga dan meningkatkan kondisi ketentraman serta ketertiban masyarakat di wilayahnya. Aspek ini menilai peran kecamatan dalam melaksanakan fungsi pencegahan, penanganan, serta penegakan hukum terhadap berbagai potensi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat melalui koordinasi lintas sektor secara efektif dan terukur. Komponen penilaian aspek ini meliputi dua unsur utama, yaitu: 1. Koordinasi penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan 2. Penanganan bencana di tingkat kecamatan	Nilai Aspek Ketentraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Bareng tahun n	Laporan Hasil Evaluasi Ketentraman dan Ketertiban Umum Kec. Bareng
		Capaian Nilai Aspek Penyelenggaraan	Aspek Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum merupakan ukuran	Nilai Aspek Penyelenggaraan	Laporan Hasil Evaluasi

		Urusan Pemerintahan Umum (%)	yang menilai kemampuan kecamatan dalam melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan umum di wilayahnya. Aspek ini mencerminkan sejauh mana kecamatan berperan dalam membina ideologi Pancasila, menumbuhkan wawasan kebangsaan, memperkuat kerukunan masyarakat, serta mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan lintas sektor. Selain itu, aspek ini juga menilai pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawab camat dan tidak termasuk dalam urusan pemerintahan daerah maupun desa. Komponen penilaian dalam aspek ini meliputi: 1. Pembinaan Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan Nasional 2. Pembinaan Kerukunan Antarsuku, Intrasuku, Umat Beragama, Ras, dan Golongan Lainnya 3. Pelaksanaan Tugas Forum Koordinasi Pimpinan di Kecamatan (Forkopimcam)	Urusan Pemerintahan Umum Kecamatan Bareng tahun n	Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum Kec. Bareng
		Capaian Nilai Aspek Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa (%)	Aspek Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa merupakan indikator yang menilai sejauh mana kecamatan mampu menjalankan fungsi pembinaan, pendampingan, serta pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa di	Nilai Aspek Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Kecamatan Bareng tahun n	Laporan Hasil Evaluasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Kec. Bareng

			wilayahnya. Aspek ini mencerminkan peran kecamatan dalam memastikan agar penyelenggaraan pemerintahan desa berlangsung sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, berlandaskan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), serta berkontribusi pada peningkatan kinerja aparatur desa dan akuntabilitas pemerintahan desa. Komponen penilaian dalam aspek ini adalah Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa		
--	--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel tersebut, sistem pengukuran kinerja Kecamatan Bareng disusun secara sistematis untuk menggambarkan tingkat keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, kualitas tata kelola birokrasi, serta kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan. Indikator-indikator yang digunakan berfungsi sebagai instrumen pengukuran capaian kinerja yang terintegrasi dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sehingga mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Kinerja penyelenggaraan pemerintahan kecamatan diukur melalui **Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (IKKK)** yang menggambarkan tingkat capaian kinerja kecamatan dalam melaksanakan fungsi penyelenggaraan pemerintahan umum serta pelayanan kepada masyarakat. Indeks ini merupakan ukuran komposit yang disusun berdasarkan penilaian terhadap beberapa aspek strategis, meliputi penunjang urusan pemerintahan daerah, penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, ketenteraman dan ketertiban umum, penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, serta pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa. Melalui pendekatan tersebut, IKKK memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kualitas kinerja kecamatan dalam menjalankan fungsi koordinatif, fasilitatif, serta pembinaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di wilayahnya.

Dalam rangka mewujudkan tata kelola birokrasi yang bersih, efektif, dan akuntabel, kinerja organisasi juga diukur melalui **Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) Perangkat Daerah**. Indeks ini mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk mendorong perubahan mendasar dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga mampu menghasilkan birokrasi yang profesional, kapabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Penilaian terhadap reformasi birokrasi dilakukan melalui dua komponen utama, yaitu capaian strategi pelaksanaan reformasi birokrasi perangkat daerah serta capaian sasaran strategis reformasi birokrasi. Hasil evaluasi terhadap kedua komponen tersebut menjadi dasar dalam menentukan tingkat kematangan implementasi reformasi birokrasi di lingkungan Kecamatan Bareng.

Selain itu, peningkatan kualitas pelayanan publik diukur melalui **Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP)** yang merupakan nilai gabungan dari dua indikator utama, yaitu **Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)** dan **Indeks Pelayanan Publik (IPP)**. IKM menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah berdasarkan hasil survei kepuasan masyarakat, sedangkan IPP menilai kinerja penyelenggaraan pelayanan publik secara lebih komprehensif berdasarkan standar dan indikator pelayanan yang telah ditetapkan. Integrasi kedua indikator tersebut menghasilkan ukuran yang lebih representatif dalam menggambarkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Kecamatan Bareng kepada masyarakat.

Sebagai bagian dari upaya memperkuat akuntabilitas kinerja organisasi, Kecamatan Bareng juga menggunakan **Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)** sebagai indikator pengukuran kinerja kelembagaan. Evaluasi AKIP merupakan proses penilaian terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mencakup empat komponen utama, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja. Nilai evaluasi tersebut mencerminkan tingkat konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, serta pelaporan kinerja yang dilakukan oleh perangkat daerah, sekaligus menunjukkan tingkat kematangan manajemen kinerja organisasi.

Di samping indikator utama tersebut, terdapat pula beberapa indikator pendukung yang digunakan untuk mengukur capaian pada aspek-aspek tertentu dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan. Salah satunya adalah **capaian nilai aspek penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik**, yang menilai kemampuan kecamatan dalam melaksanakan fungsi pemerintahan sekaligus memberikan pelayanan publik secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Penilaian terhadap aspek ini mencakup berbagai komponen penting, antara lain penyelenggaraan **Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)**, hasil survei kepuasan masyarakat, indeks pelayanan publik, penanganan pengaduan masyarakat, pelaksanaan delegasi kewenangan dari kepala daerah, pemenuhan standar pelayanan minimal, implementasi kebijakan pemerintah, koordinasi lintas sektor, serta inovasi pelayanan publik yang dikembangkan oleh kecamatan.

Selanjutnya, **aspek pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan** digunakan untuk menilai kemampuan kecamatan dalam melaksanakan fungsi fasilitasi, pembinaan, serta koordinasi terhadap kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayahnya. Penilaian terhadap aspek ini mencerminkan sejauh mana kecamatan mampu mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan sekaligus mengoptimalkan potensi lokal melalui koordinasi kegiatan pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat di tingkat kecamatan.

Indikator lainnya adalah **capaian nilai aspek ketenteraman dan ketertiban umum**, yang menggambarkan peran kecamatan dalam menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat. Penilaian aspek ini mencakup kegiatan koordinasi dalam penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, penguatan sinergi lintas sektor, serta penanganan bencana di tingkat kecamatan sebagai bagian dari upaya menjaga kondusivitas wilayah.

Selain itu, **aspek penyelenggaraan urusan pemerintahan umum** menilai kemampuan kecamatan dalam melaksanakan fungsi pembinaan ideologi, penguatan wawasan kebangsaan, serta pemeliharaan kerukunan masyarakat. Aspek ini juga mencakup pelaksanaan peran **Forum Koordinasi Pimpinan Kecamatan (Forkopimcam)** serta koordinasi lintas sektor dalam penyelenggaraan pemerintahan umum di wilayah kecamatan.

Terakhir, **aspek pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa** digunakan untuk mengukur sejauh mana kecamatan mampu menjalankan fungsi pembinaan, pendampingan, serta pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa. Penilaian terhadap aspek ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pemerintahan desa berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta menerapkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), sehingga mampu meningkatkan kinerja aparatur desa sekaligus memperkuat akuntabilitas pemerintahan desa secara berkelanjutan.

2.2.4 Dasar Penetapan Target

Penetapan target kinerja dalam **Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kecamatan Bareng** dilakukan secara rasional, terukur, dan berbasis data dengan memperhatikan prinsip perencanaan kinerja yang akuntabel. Target

kinerja tidak ditetapkan secara normatif maupun spekulatif, melainkan melalui proses analisis yang mempertimbangkan capaian kinerja sebelumnya, kapasitas sumber daya yang dimiliki, serta arah kebijakan pembangunan daerah. Pendekatan ini dimaksudkan agar target yang ditetapkan dapat mencerminkan tingkat kinerja yang realistis namun tetap menantang (*realistic but challenging*), sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Secara umum, dasar penetapan target kinerja Tahun 2025 mempertimbangkan beberapa aspek utama sebagai berikut.

1. Dokumen Perencanaan Jangka Menengah

Target indikator kinerja strategis mengacu pada **Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Bareng Tahun 2025–2029** yang telah diselaraskan dengan arah kebijakan pembangunan daerah Kabupaten Jombang. Renstra tersebut menjadi kerangka makro dalam penetapan target tahunan, sehingga target dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 merupakan penjabaran dari target tahun pertama dalam periode perencanaan jangka menengah tersebut. Dengan demikian, target tahunan yang ditetapkan tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan bagian dari trajektori pencapaian target lima tahunan yang dirancang secara bertahap dan berkesinambungan

2. Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya (Baseline)

Penetapan target kinerja juga mempertimbangkan realisasi indikator kinerja pada tahun sebelumnya sebagai **baseline** dalam menentukan tingkat peningkatan kinerja yang diharapkan. Analisis terhadap tren capaian kinerja dilakukan untuk mengidentifikasi pola peningkatan maupun tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam menetapkan target kinerja yang realistis sekaligus menantang, sehingga mampu mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

3. Kapasitas Sumber Daya dan Dukungan Anggaran

Penetapan target kinerja turut mempertimbangkan kapasitas riil perangkat daerah dalam melaksanakan program dan kegiatan. Aspek ini meliputi ketersediaan **anggaran dalam APBD Tahun Anggaran 2025**, jumlah dan kompetensi **sumber daya manusia**, ketersediaan **sarana dan prasarana**

pendukung pelayanan, serta dukungan **sistem administrasi dan teknologi informasi**. Analisis terhadap faktor-faktor tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa target yang ditetapkan sejalan dengan kemampuan fiskal dan kapasitas administratif Kecamatan Bareng dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

4. Standar dan Kebijakan Nasional maupun Daerah

Untuk indikator kinerja yang berbasis indeks, seperti **Indeks Reformasi Birokrasi** dan **Indeks Kualitas Pelayanan Publik**, penetapan target dilakukan dengan mengacu pada standar evaluasi yang berlaku di tingkat kabupaten maupun nasional. Penyesuaian target juga mempertimbangkan rekomendasi hasil evaluasi terhadap implementasi **Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)** dan pelaksanaan **Reformasi Birokrasi** perangkat daerah. Dengan pendekatan tersebut, target yang ditetapkan diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan sekaligus meningkatkan nilai evaluasi kinerja perangkat daerah.

Dengan mempertimbangkan aspek perencanaan jangka menengah, capaian kinerja sebelumnya sebagai baseline, kapasitas sumber daya dan dukungan anggaran, serta standar evaluasi yang berlaku, penetapan target dalam **Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kecamatan Bareng** dilakukan secara terukur, realistis, dan akuntabel. Pendekatan ini diharapkan mampu memperkuat konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan, serta pengukuran kinerja, sehingga pencapaian target kinerja dapat mendukung peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat kecamatan secara berkelanjutan.

Tabel 2.4
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KECAMATAN BARENG KABUPATEN JOMBANG

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Kecamatan	Nilai Evaluasi AKIP Kecamatan Bareng	74,30
2.	Meningkatnya Kualitas Layanan Publik	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP) Kecamatan Bareng	8,20

NO	SASARAN PROGRAM	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	ANGGARAN
1.	Meningkatnya capaian kinerja aparatur	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase rata-rata capaian kinerja aparatur	100%	2.754.497.989
2.	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Nilai Paten Kecamatan Bareng	94,75	4.315.000
3.	Meningkatnya Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase PHBN/ PHBA dan monev sosial budaya yang dilaksanakan	100%	149.503.369
			Persentase rekomendasi Forkopimcam yang ditindaklanjuti	100%	
4.	Meningkatnya Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	Persentase laporan kasus pelanggaran Perda/Perkada dan Trantibum yang ditindaklanjuti instansi terkait	100%	19.640.000
5.	Meningkatnya Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Persentase Laporan Realisasi APB Desa Tepat Waktu	100%	14.450.000
6.	Meningkatnya Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Persentase desa yang Perencanaan Pembangunan dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat yang aktif	100%	141.872.000
					3.084.278.358

Berdasarkan tabel tersebut, secara substantif **Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kecamatan Bareng** menetapkan dua sasaran strategis utama yang menjadi fokus peningkatan kinerja organisasi, yaitu peningkatan akuntabilitas dan kinerja kecamatan serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Kedua sasaran tersebut dirumuskan dengan indikator kinerja yang terukur serta target capaian yang jelas sebagai berikut.

1. **Sasaran pertama**, yaitu *meningkatnya akuntabilitas dan kinerja kecamatan*, diukur melalui indikator **Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Bareng** dengan target sebesar **74,30**. Indikator ini menggambarkan tingkat kualitas implementasi sistem manajemen kinerja organisasi yang meliputi proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja perangkat daerah.
2. **Sasaran kedua**, yaitu *meningkatnya kualitas pelayanan publik*, diukur melalui **Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP) Kecamatan Bareng** dengan target sebesar **8,20**. Indikator ini mencerminkan tingkat mutu penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat yang dinilai berdasarkan standar pelayanan yang telah ditetapkan serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur kecamatan.

Kedua sasaran strategis tersebut menunjukkan bahwa arah kinerja Kecamatan Bareng pada Tahun 2025 tidak hanya berfokus pada penguatan tata kelola internal organisasi, tetapi juga diarahkan pada peningkatan kualitas pelayanan publik sebagai bentuk nyata dari penyelenggaraan pemerintahan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Untuk mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut, Kecamatan Bareng menetapkan **enam program utama** yang dilengkapi dengan indikator kinerja dan target yang terukur sebagai berikut.

1. **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**, yang diarahkan untuk meningkatkan capaian kinerja aparatur melalui penguatan dukungan administrasi pemerintahan. Program ini menargetkan **persentase rata-rata capaian kinerja sebesar 100 persen** dan didukung dengan alokasi

anggaran terbesar, yang menunjukkan peran strategisnya dalam menopang operasional dan kinerja organisasi kecamatan.

2. **Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik**, yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepada masyarakat. Program ini menargetkan **nilai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) sebesar 94,75** sebagai indikator kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat kecamatan.
3. **Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum**, yang difokuskan pada pelaksanaan kegiatan pemerintahan umum serta tindak lanjut rekomendasi **Forum Koordinasi Pimpinan Kecamatan (Forkopimcam)** dengan target capaian **100 persen**.
4. **Program Koordinasi Ketenteraman dan Ketertiban Umum**, yang bertujuan menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat melalui koordinasi lintas sektor dalam penegakan peraturan daerah dan penanganan gangguan ketertiban umum. Program ini menargetkan **persentase tindak lanjut laporan pelanggaran Peraturan Daerah dan ketertiban umum sebesar 100 persen**.
5. **Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa**, yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan desa melalui pembinaan dan pengawasan administratif. Program ini menetapkan target **ketepatan waktu penyampaian laporan realisasi APBDesa sebesar 100 persen**.
6. **Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan**, yang bertujuan memperkuat partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa melalui peningkatan kapasitas lembaga pemberdayaan masyarakat. Program ini menargetkan **seluruh desa memiliki dokumen perencanaan pembangunan serta lembaga pemberdayaan masyarakat yang aktif sebesar 100 persen**.

Keseluruhan program tersebut didukung dengan **pagu anggaran sebesar Rp3.084.278.358**, yang mencerminkan keterkaitan yang erat antara perencanaan kinerja dengan pengalokasian sumber daya. Alokasi anggaran tersebut dirancang untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan yang

secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis Kecamatan Bareng.

Secara teknokratik dan regulatif, dokumen **Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kecamatan Bareng** telah menunjukkan adanya konsistensi antara sasaran strategis, indikator kinerja, program, serta alokasi anggaran yang ditetapkan. Struktur dokumen tersebut mencerminkan penerapan pendekatan **berbasis hasil (*outcome oriented*)** serta prinsip **money follows program**, di mana pengalokasian anggaran diarahkan untuk mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, mekanisme supervisi dan evaluasi oleh Kepala Daerah sebagaimana tercantum dalam dokumen juga mempertegas fungsi Perjanjian Kinerja sebagai instrumen pengendalian manajerial serta sebagai dasar dalam pemberian penghargaan maupun sanksi sesuai dengan tingkat capaian kinerja perangkat daerah.

Tabel 2.5
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KECAMATAN BARENG KABUPATEN JOMBANG

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat Kecamatan	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (Indeks)	75
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Indeks)	8,20
3.	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indeks)	74,85

NO.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah Kecamatan Bareng	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah (Nilai)	74,30

2.	Meningkatnya kinerja aspek penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik Kecamatan Bareng	Capaian Nilai Aspek Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik (%)	76%
3.	Meningkatnya kinerja aspek Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan Kecamatan Bareng	Capaian Nilai Aspek Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan (%)	75%
4.	Meningkatnya kinerja aspek Ketentraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Bareng	Capaian Nilai Aspek Ketentraman dan Ketertiban Umum (%)	49%
5.	Meningkatnya kinerja aspek Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum Kecamatan Bareng	Capaian Nilai Aspek Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum (%)	75%
6.	Meningkatnya kinerja aspek Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa Kecamatan Bareng	Capaian Nilai Aspek Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa (%)	75%

Perjanjian Kinerja Perubahan Kecamatan Bareng Tahun 2025 merupakan dokumen penyesuaian (*reviu kinerja*) terhadap Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan sebelumnya. Penyesuaian ini dilakukan sebagai bagian dari mekanisme pengendalian manajemen kinerja organisasi guna memastikan keselarasan antara target kinerja, program kegiatan, serta kondisi aktual pelaksanaan pembangunan dan kebijakan penganggaran yang berlaku pada tahun berjalan.

Secara substantif, **PK Perubahan Tahun 2025** menetapkan **tiga sasaran strategis utama**, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan.

Tujuan ini diukur melalui **Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan** dengan target sebesar **75**. Indikator ini mencerminkan tingkat capaian kinerja kecamatan dalam menjalankan fungsi koordinasi, fasilitasi, dan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan.

2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

Sasaran ini diukur melalui **Indeks Kualitas Pelayanan Publik** dengan target **8,20**. Indikator ini menggambarkan tingkat mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berdasarkan standar pelayanan yang telah ditetapkan serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diselenggarakan oleh kecamatan.

3. Terwujudnya tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif.

Sasaran ini diukur melalui **Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah** dengan target **74,85**. Indikator ini menunjukkan tingkat keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi yang meliputi perbaikan sistem manajemen pemerintahan, peningkatan akuntabilitas kinerja, serta penguatan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik

Perumusan indikator yang berbasis **indeks komposit** tersebut menunjukkan penggunaan pendekatan evaluatif yang lebih komprehensif dalam pengukuran kinerja organisasi. Melalui pendekatan ini, capaian kinerja tidak hanya dinilai dari realisasi output kegiatan semata, tetapi juga dari hasil penilaian terhadap berbagai aspek manajerial, tata kelola pemerintahan, serta kualitas pelayanan publik secara agregatif.

Pada tingkat **sasaran program**, PK Perubahan Kecamatan Bareng Tahun 2025 merinci **enam aspek kinerja utama** yang merepresentasikan pelaksanaan fungsi kecamatan secara menyeluruh. Keenam aspek tersebut meliputi:

1. akuntabilitas dan kinerja perangkat daerah,
2. penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik,
3. pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan,
4. ketentraman dan ketertiban umum,
5. penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, serta
6. pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa.

Masing-masing aspek kinerja tersebut diukur menggunakan indikator capaian yang dinyatakan dalam bentuk **persentase capaian maupun nilai evaluasi**, dengan target yang telah ditetapkan secara kuantitatif. Struktur pengukuran ini menunjukkan adanya **penajaman sistem pengukuran kinerja**, di mana penilaian tidak hanya berorientasi pada output kegiatan, tetapi juga

pada capaian aspek substantif dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan.

Dari sisi penganggaran, **total alokasi anggaran dalam PK Perubahan Tahun 2025 tercatat sebesar Rp2.967.351.899** yang bersumber dari **Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)**. Apabila dibandingkan dengan Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025, terdapat **penurunan pagu anggaran**. Penurunan tersebut merupakan implikasi dari kebijakan **efisiensi belanja pemerintah** yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan kemudian ditindaklanjuti oleh Pemerintah Daerah sebagai bagian dari penyesuaian kebijakan fiskal nasional.

Kebijakan efisiensi tersebut diarahkan untuk **optimalisasi penggunaan anggaran**, pengendalian belanja yang bersifat kurang prioritas, serta penguatan alokasi anggaran yang secara langsung mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dan prioritas pembangunan daerah. Dengan demikian, penyesuaian pagu anggaran dalam PK Perubahan tidak hanya mencerminkan upaya penyesuaian fiskal, tetapi juga menunjukkan orientasi pengelolaan anggaran yang lebih **efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil (result oriented budgeting)**.

2.3. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun n+1

Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2026 Kecamatan Bareng merupakan dokumen formal yang memuat komitmen kinerja antara Camat Bareng selaku Pihak Pertama dan Bupati Jombang selaku Pihak Kedua untuk pelaksanaan kinerja pada Tahun Anggaran 2026. Dokumen ini disusun sebagai bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap perangkat daerah memiliki target kinerja yang jelas, terukur, serta selaras dengan prioritas pembangunan daerah.

Perjanjian Kinerja Tahun 2026 juga merupakan penjabaran tahunan dari dokumen perencanaan perangkat daerah, khususnya Rencana Kerja (Renja) Kecamatan Bareng Tahun 2026, yang disusun berdasarkan arah kebijakan dan sasaran pembangunan daerah dalam dokumen perencanaan jangka menengah. Melalui dokumen ini, sasaran strategis, indikator kinerja, serta target capaian

kinerja yang akan dilaksanakan oleh Kecamatan Bareng pada tahun anggaran berjalan ditetapkan secara terukur dan akuntabel.

Secara manajerial, Perjanjian Kinerja berfungsi sebagai instrumen pengendalian kinerja organisasi, yang digunakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah berjalan selaras dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, dokumen ini juga menjadi dasar dalam proses pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja, serta menjadi acuan dalam penilaian keberhasilan penyelenggaraan tugas dan fungsi Kecamatan Bareng dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Dengan demikian, penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2026 tidak hanya dimaksudkan sebagai pemenuhan kewajiban administratif dalam sistem akuntabilitas kinerja pemerintah, tetapi juga sebagai instrumen manajemen kinerja yang strategis untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, kualitas tata kelola birokrasi, serta mutu pelayanan publik kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Bareng.

2.3.1 Tahapan Formulasi

Penyusunan Perjanjian Kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2026 dilakukan melalui beberapa tahapan yang terstruktur dan sistematis guna memastikan bahwa target kinerja yang ditetapkan selaras dengan dokumen perencanaan, kapasitas organisasi, serta kebijakan pembangunan daerah. Tahapan tersebut meliputi sebagai berikut:

- 1. Penelaahan Dokumen Perencanaan**

Tahap awal dilakukan dengan menelaah dokumen perencanaan yang menjadi dasar penyusunan target kinerja, antara lain Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Bareng Tahun 2025–2029, Rencana Kerja (Renja) Kecamatan Bareng Tahun 2026, serta dokumen perencanaan pembangunan daerah lainnya. Penelaahan ini bertujuan untuk memastikan keselarasan antara sasaran strategis kecamatan dengan arah kebijakan pembangunan daerah serta prioritas pembangunan pada tahun anggaran berjalan.

- 2. Penurunan Sasaran Strategis ke Indikator Kinerja**

Sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja (PK) Kecamatan Bareng Tahun 2026 dirumuskan berdasarkan *outcome* yang ingin dicapai pada tingkat kecamatan dengan tetap memperhatikan mandat urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kecamatan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Perumusan sasaran strategis dilakukan melalui pendekatan yang terstruktur dengan memperhatikan prinsip konsistensi vertikal, konsistensi horizontal, serta pendekatan berbasis hasil (*outcome oriented*).

Konsistensi vertikal dilakukan dengan memastikan bahwa sasaran strategis kecamatan selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Bareng. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga keterpaduan antara perencanaan pembangunan daerah pada tingkat kabupaten dengan pelaksanaan program dan kegiatan pada tingkat kecamatan.

Selain itu, perumusan sasaran strategis juga menerapkan pendekatan berbasis hasil (*outcome oriented*), di mana fokus pengukuran kinerja tidak hanya pada realisasi kegiatan atau output administratif, tetapi pada hasil yang diharapkan dari penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, khususnya dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Sinkronisasi ini memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan memiliki kontribusi yang jelas terhadap pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan. Berdasarkan proses perumusan tersebut, ditetapkan tiga sasaran strategis Kecamatan Bareng dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2026, yaitu:

- a. Meningkatnya kualitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan, yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan fungsi koordinasi, fasilitasi, dan

pembinaan dalam penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan.

- b. Meningkatnya kualitas pelayanan publik, yang menunjukkan komitmen kecamatan dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan.
- c. Terwujudnya tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif, yang menggambarkan upaya peningkatan akuntabilitas kinerja, transparansi pengelolaan pemerintahan, serta penerapan prinsip-prinsip reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi kecamatan.

Ketiga sasaran strategis tersebut menjadi dasar dalam penetapan indikator kinerja dan target capaian kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2026, sekaligus menjadi arah utama dalam pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah guna mendukung peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat kecamatan

3. Penetapan Target Tahunan

Setiap sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2026 dilengkapi dengan indikator kinerja yang terukur guna memastikan bahwa tingkat keberhasilan pencapaian sasaran dapat dinilai secara objektif dan terverifikasi. Indikator kinerja tersebut dirumuskan dalam bentuk indeks komposit, yang merepresentasikan penilaian terhadap berbagai aspek kinerja organisasi secara menyeluruh.

Adapun indikator kinerja yang digunakan meliputi Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan dengan target sebesar 75,20, Indeks Kualitas Pelayanan Publik dengan target 8,22, serta Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dengan target 77,92. Ketiga indikator tersebut digunakan untuk mengukur capaian kinerja pada dimensi penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, kualitas pelayanan publik, serta kualitas tata kelola birokrasi perangkat daerah.

Penggunaan indikator berbasis indeks komposit menunjukkan penerapan pendekatan pengukuran kinerja yang bersifat agregatif dan komprehensif, karena proses pengukurannya tidak hanya didasarkan pada satu variabel tunggal, tetapi merupakan hasil penilaian dari berbagai komponen yang saling terkait. Dengan pendekatan ini, capaian kinerja organisasi dapat menggambarkan kondisi yang lebih representatif terhadap kualitas penyelenggaraan pemerintahan, efektivitas tata kelola birokrasi, serta mutu pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, penggunaan indikator berbasis indeks juga memungkinkan adanya standarisasi metode evaluasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah maupun instansi pembina, sehingga hasil pengukuran kinerja dapat dibandingkan secara lebih objektif antar perangkat daerah maupun antar periode waktu. Dengan demikian, indikator tersebut tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran capaian kinerja, tetapi juga sebagai instrumen evaluasi dalam mendorong peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik secara berkelanjutan.

4. Harmonisasi dan Validasi Internal

Harmonisasi dan validasi internal merupakan tahapan krusial dalam proses penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) Kecamatan Bareng Tahun 2026, yang bertujuan untuk memastikan konsistensi, keterukuran, serta akuntabilitas indikator dan target kinerja sebelum dokumen tersebut ditetapkan secara formal. Tahapan ini dilakukan untuk menjamin bahwa rumusan kinerja yang tercantum dalam PK telah selaras dengan dokumen perencanaan strategis perangkat daerah serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara terukur dan berkelanjutan.

Dalam pelaksanaannya, proses harmonisasi dilakukan melalui forum koordinasi internal yang melibatkan unsur pimpinan dan unit kerja terkait, antara lain Camat, Sekretaris Kecamatan, Subbagian Perencanaan dan Keuangan, serta para Kepala Seksi. Melalui forum tersebut dilakukan penelaahan secara komprehensif terhadap

rumusan tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja, serta target capaian yang akan dilaksanakan pada tahun anggaran berjalan. Proses harmonisasi juga mencakup penyelarasan antara indikator kinerja dengan program dan kegiatan yang tercantum dalam dokumen Rencana Kerja (Renja) Kecamatan Bareng Tahun 2026, sehingga terdapat keterkaitan yang jelas antara perencanaan kinerja dan pelaksanaan program pembangunan di tingkat kecamatan.

Selain itu, harmonisasi juga mencakup penyempurnaan aspek redaksional dan konseptual indikator kinerja agar lebih mencerminkan pendekatan berbasis hasil (*outcome-oriented*). Dengan pendekatan ini, indikator yang ditetapkan tidak hanya menggambarkan keluaran kegiatan (*output*), tetapi juga mampu merepresentasikan manfaat serta dampak dari pelaksanaan program dan kegiatan terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Setelah tahapan harmonisasi selesai dilaksanakan, proses penyusunan PK dilanjutkan dengan tahapan validasi internal. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator dan target kinerja yang telah dirumuskan benar-benar mencerminkan kinerja substantif organisasi serta memiliki keterkaitan yang jelas dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Melalui proses validasi tersebut, perangkat daerah juga melakukan pengecekan terhadap aspek keterukuran indikator, ketersediaan sumber data, serta kesesuaian indikator dengan program dan kegiatan yang didukung oleh alokasi anggaran pada tahun berjalan.

Proses validasi internal juga memastikan bahwa indikator kinerja yang ditetapkan memenuhi prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound), sehingga indikator tersebut dapat digunakan secara efektif sebagai alat pengukuran capaian kinerja organisasi. Dengan demikian, indikator kinerja yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mampu berfungsi sebagai instrumen

manajemen kinerja yang efektif dalam mengukur tingkat keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Melalui tahapan harmonisasi dan validasi internal tersebut, dokumen Perjanjian Kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2026 diharapkan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dengan dokumen perencanaan dan penganggaran perangkat daerah, sekaligus mampu menjadi dasar yang kuat dalam proses pemantauan, evaluasi, serta pelaporan kinerja organisasi pada tahun anggaran berjalan.

2.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam pengukuran capaian indikator kinerja dalam Perjanjian Kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2026 berasal dari berbagai dokumen administrasi yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan, tata kelola organisasi, serta pelaksanaan pelayanan publik di tingkat kecamatan. Penggunaan sumber data yang jelas dan dapat diverifikasi merupakan bagian penting dalam sistem pengukuran kinerja, karena menentukan tingkat validitas, reliabilitas, dan akuntabilitas informasi kinerja yang dihasilkan.

Penetapan sumber data juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap indikator kinerja yang digunakan dalam Perjanjian Kinerja memiliki dasar pengukuran yang sahih, terdokumentasi, serta dapat ditelusuri kembali dalam proses pemantauan dan evaluasi kinerja. Adapun dokumen yang digunakan sebagai sumber data dalam pengukuran capaian indikator kinerja meliputi sebagai berikut:

1. Dokumen evaluasi internal kecamatan, seperti laporan kinerja triwulanan dan laporan kinerja tahunan yang memuat informasi mengenai realisasi pelaksanaan program, kegiatan, serta capaian indikator kinerja perangkat daerah.
2. Hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Reformasi Birokrasi Tahun 2025, yang menjadi acuan dalam menilai tingkat kematangan implementasi manajemen kinerja dan kualitas tata kelola birokrasi di lingkungan Kecamatan Bareng.

3. Data Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Tahun 2025 serta hasil evaluasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPP) Tahun 2025, yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh kecamatan serta menilai kesesuaian penyelenggaraan pelayanan publik dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan.
4. Dokumen administrasi penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kecamatan, yang mencakup berbagai dokumen operasional terkait pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan, termasuk administrasi pelayanan masyarakat, pelaksanaan koordinasi pemerintahan, serta kegiatan pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa.
5. Data hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan yang tercantum dalam Rencana Kerja (Renja) Kecamatan Bareng, yang digunakan untuk menilai tingkat ketercapaian target kinerja program pada tahun anggaran berjalan.

Dengan menggunakan sumber data yang bersumber dari dokumen resmi dan hasil evaluasi yang terverifikasi, proses pengukuran capaian indikator kinerja dapat dilakukan secara lebih objektif, transparan, dan akuntabel, sehingga hasil pengukuran kinerja yang dihasilkan dapat menjadi dasar yang kuat dalam proses evaluasi kinerja organisasi serta penyusunan laporan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

2.3.3 Penanggung Jawab Data

Dalam proses kompilasi dan pengelolaan data kinerja, Kecamatan Bareng menerapkan mekanisme pengelolaan data yang dilakukan secara **berjenjang dan terstruktur** sesuai dengan struktur organisasi perangkat daerah. Mekanisme ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses pengumpulan, pengolahan, dan penyampaian data kinerja dilakukan secara sistematis serta memenuhi prinsip **validitas, akurasi, dan akuntabilitas informasi kinerja**.

Dalam struktur pengelolaan data tersebut, **Camat** bertindak sebagai **penanggung jawab utama** atas keseluruhan capaian kinerja perangkat daerah, termasuk memastikan bahwa informasi kinerja yang disampaikan

dalam laporan resmi mencerminkan kondisi kinerja organisasi secara objektif. **Sekretaris Kecamatan** berperan sebagai **koordinator dalam proses konsolidasi dan pengendalian data kinerja**, yang mencakup pengumpulan, verifikasi, serta penyelarasan data dari masing-masing unit kerja.

Selanjutnya, **para Kepala Seksi dan Kepala Subbagian** bertanggung jawab sebagai **penyedia data teknis** sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bidang. Mereka memiliki peran dalam menghimpun dan menyampaikan data kinerja yang bersumber dari pelaksanaan program dan kegiatan, dokumen administrasi penyelenggaraan pemerintahan, serta berbagai bentuk laporan kegiatan yang relevan dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Data yang dikompilasi dalam proses pengukuran kinerja antara lain Melalui mekanisme pengelolaan data yang terstruktur tersebut, diharapkan proses pengumpulan dan pelaporan informasi kinerja di lingkungan Kecamatan Bareng dapat berjalan secara **transparan, akuntabel, serta dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun substantif**. Selain itu, mekanisme ini juga mendukung terciptanya sistem pengukuran kinerja yang lebih andal dalam menggambarkan tingkat keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat kecamatan. **Kerja Tahun 2026, hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Reformasi Birokrasi, serta data Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)**. Seluruh data tersebut dihimpun dan diverifikasi secara berjenjang sebelum digunakan sebagai dasar dalam proses pengukuran capaian indikator kinerja.

2.3.4 Dasar Penetapan Target

Penetapan target kinerja dalam Perjanjian Kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2026 dilakukan secara rasional, terukur, dan berbasis data dengan memperhatikan prinsip perencanaan kinerja yang akuntabel. Target kinerja tidak ditetapkan secara normatif, tetapi melalui proses analisis yang mempertimbangkan kondisi kinerja sebelumnya, kapasitas sumber daya yang tersedia, serta arah kebijakan pembangunan daerah dan nasional.

Secara umum, penetapan target kinerja Tahun 2026 didasarkan pada beberapa pertimbangan utama sebagai berikut:

1. Capaian kinerja tahun sebelumnya (*baseline performance*)

Capaian kinerja pada tahun sebelumnya digunakan sebagai dasar dalam menentukan tingkat peningkatan kinerja yang akan ditargetkan pada tahun berikutnya. Analisis terhadap capaian tersebut memungkinkan perangkat daerah untuk mengidentifikasi tren kinerja, hambatan pelaksanaan program, serta peluang peningkatan kinerja yang dapat dicapai secara realistis.

2. Mandat yang tercantum dalam Rencana Kerja (Renja) Kecamatan Bareng Tahun 2026

Penetapan target kinerja juga mengacu pada target indikator program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam dokumen Renja Kecamatan Bareng Tahun 2026. Dengan demikian, target yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja memiliki keterkaitan yang jelas dengan perencanaan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun anggaran berjalan.

3. Kapasitas fiskal daerah dan pagu anggaran yang tersedia

Penetapan target kinerja turut mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah serta dukungan anggaran yang dialokasikan kepada Kecamatan Bareng. Pada Tahun Anggaran 2026, total anggaran yang tersedia sebesar Rp 2.444.955.933,00 yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Ketersediaan anggaran tersebut menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat capaian kinerja yang realistis dan dapat dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan.

4. Kebijakan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan public

Penetapan target kinerja juga memperhatikan arah kebijakan nasional dan daerah terkait pelaksanaan reformasi birokrasi serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Kebijakan tersebut menjadi acuan dalam menetapkan target indikator yang berkaitan dengan peningkatan

akuntabilitas kinerja, efektivitas tata kelola pemerintahan, serta mutu pelayanan kepada masyarakat.

5. Standar evaluasi eksternal

Selain mempertimbangkan faktor internal organisasi, penetapan target juga mengacu pada parameter evaluasi yang digunakan oleh instansi pembina dan lembaga pengawas, seperti standar penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik, serta penilaian reformasi birokrasi perangkat daerah. Penyesuaian terhadap standar evaluasi tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa target kinerja yang ditetapkan mendukung peningkatan nilai evaluasi kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek tersebut, target kinerja dalam Perjanjian Kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2026 ditetapkan secara terukur, realistis, dan akuntabel, sehingga mampu menjadi dasar yang kuat dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta dalam proses pemantauan dan evaluasi kinerja perangkat daerah pada tahun anggaran berjalan.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan bentuk kewajiban bagi setiap instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kendala dalam pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan melalui suatu sistem pelaporan kinerja yang disusun secara periodik, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sebagai perangkat daerah yang melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan daerah, Kecamatan Bareng menjalankan kewajiban tersebut dengan menyusun dan menyajikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) atau Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan laporan ini merupakan implementasi dari ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta berpedoman pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/618/2004 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan sebagai instrumen untuk menilai tingkat keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) diperoleh melalui proses evaluasi terhadap indikator kinerja yang berkaitan langsung dengan sasaran strategis organisasi. Selanjutnya, penyimpulan hasil pengukuran kinerja terhadap pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata capaian dari seluruh indikator kinerja sasaran, sehingga dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai tingkat efektivitas pelaksanaan program serta pencapaian tujuan organisasi.

Untuk memberikan interpretasi yang lebih terstandar terhadap hasil pengukuran kinerja, nilai capaian kinerja kemudian diklasifikasikan dalam skala pengukuran ordinal sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1**Pengelompokan capaian kinerja dalam skala pengukuran ordinal**

NO.	NILAI ANGKA	INTERPRETASI
1	>100% - 110%	: Istimewa (Sangat Berhasil)
2	>80% - 100%	: Baik (Berhasil)
3	>60% - 80%	: Butuh Perbaikan (Cukup)
4	>20% - 60%	: Kurang
5	0% - 20%	: Sangat Kurang

Penetapan nilai capaian kinerja didasarkan pada persentase capaian indikator kinerja sasaran. Dalam proses penilaian, diterapkan ketentuan bahwa capaian kinerja yang melebihi 100 persen tetap dinilai sebesar 100 persen, sedangkan capaian yang bernilai kurang dari 0 persen ditetapkan sebagai 0 persen. Ketentuan ini diterapkan untuk menjaga konsistensi serta objektivitas dalam proses evaluasi kinerja.

Selanjutnya, hasil pengukuran kinerja dianalisis secara lebih mendalam untuk memberikan pemahaman yang transparan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan maupun kendala dalam pencapaian target kinerja. Analisis tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab utama dari capaian kinerja yang telah memenuhi maupun yang belum mencapai target, sehingga dapat menjadi dasar dalam perbaikan strategi pelaksanaan program serta pengambilan keputusan pada periode perencanaan berikutnya.

Melalui laporan ini, Kecamatan Bareng menyajikan gambaran mengenai tingkat pencapaian target kegiatan berdasarkan hasil evaluasi terhadap masing-masing indikator kinerja kegiatan. Selain itu, laporan ini juga menilai tingkat pencapaian sasaran strategis organisasi yang diukur melalui indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Bareng Tahun 2025–2029 serta Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) Kecamatan Bareng Tahun 2025. Dengan pendekatan tersebut, laporan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas pelaksanaan program serta tingkat pencapaian tujuan strategis yang telah direncanakan.

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Bareng Kabupaten Jombang dilaksanakan berdasarkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah. Pada Tahun 2025, Kecamatan Bareng menetapkan satu tujuan dan dua sasaran strategis utama, yaitu Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat kecamatan, Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif. Tujuan dan sasaran tersebut mencerminkan komitmen organisasi dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang akuntabel sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pengukuran capaian kinerja dilakukan melalui perbandingan antara target indikator kinerja yang tercantum dalam dokumen Perjanjian Kinerja dengan realisasi capaian kinerja pada akhir periode pelaporan. Pendekatan ini digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan serta untuk memastikan bahwa pelaksanaan kinerja organisasi berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Namun demikian, pada Tahun 2025 penyelenggaraan perencanaan pembangunan daerah berada dalam suatu periode transisi yang menjembatani pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) dengan penyusunan serta implementasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang baru. Kondisi transisi tersebut berdampak pada perlunya penyesuaian terhadap berbagai dokumen perencanaan dan dokumen kinerja perangkat daerah.

Penyesuaian dimaksud meliputi penyempurnaan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024–2029, penyusunan Perubahan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025, serta penetapan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025. Penyesuaian ini dilakukan untuk menjaga konsistensi dan keselarasan antara arah kebijakan pembangunan daerah dengan target kinerja perangkat daerah pada tahun berjalan, sehingga perencanaan kinerja tetap relevan dengan dinamika kebijakan pembangunan daerah.

Sebagai konsekuensi dari penyesuaian dokumen perencanaan tersebut, terjadi perubahan pada beberapa komponen perencanaan kinerja, khususnya pada rumusan tujuan, sasaran strategis, serta indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan organisasi. Perubahan tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa seluruh indikator kinerja dan target yang ditetapkan tetap selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah yang sedang dirumuskan dalam dokumen RPJMD. Dengan demikian, meskipun terjadi penyesuaian dalam struktur tujuan dan indikator kinerja, proses pengukuran dan evaluasi kinerja tetap dilaksanakan secara sistematis, terukur, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Proses evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan gambaran yang objektif mengenai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun berjalan. Melalui proses evaluasi tersebut dapat diidentifikasi capaian kinerja yang telah berhasil diraih sekaligus dianalisis berbagai kendala serta faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pencapaian target kinerja. Hasil evaluasi ini selanjutnya menjadi dasar dalam penyusunan langkah-langkah perbaikan serta penyempurnaan strategi pelaksanaan program pada periode berikutnya, sehingga penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan dapat berjalan lebih efektif dan terarah.

Selain menilai tingkat pencapaian kinerja, evaluasi juga mencakup analisis efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan. Analisis efisiensi dilakukan dengan membandingkan antara sumber daya yang digunakan (*input*), seperti anggaran, sumber daya manusia, dan sarana pendukung, dengan keluaran (*output*) yang dihasilkan dari pelaksanaan program dan kegiatan. Pendekatan ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pemanfaatan sumber daya yang tersedia mampu menghasilkan keluaran yang optimal serta memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Hasil evaluasi kinerja dan analisis efisiensi tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam proses perumusan kebijakan, penyempurnaan perencanaan program, serta peningkatan kualitas pelaksanaan kegiatan pada periode berikutnya. Melalui mekanisme evaluasi yang sistematis dan berbasis kinerja ini,

Kecamatan Bareng diharapkan mampu meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, memperkuat akuntabilitas penyelenggaraan program, serta mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

3.1.1. Capaian kinerja organisasi dari tahun ke tahun



Keterangan:

Data capaian kinerja Tahun 2021-2023 : capaian kinerja sesuai LKJIP
Data capaian kinerja Tahun 2024-2025 : capaian kinerja hasil perhitungan PKO

Berdasarkan grafik capaian kinerja organisasi pada Kecamatan Bareng Kabupaten Jombang selama periode Tahun 2021–2025, secara umum menunjukkan tren kinerja yang berada pada kategori baik, meskipun terdapat fluktuasi pada beberapa tahun terakhir. Pada Tahun 2021, capaian kinerja organisasi tercatat sebesar 79,80, yang mencerminkan tingkat pencapaian kinerja yang relatif tinggi terhadap sasaran yang telah ditetapkan. Selanjutnya pada Tahun 2022, capaian kinerja meningkat signifikan menjadi 102,26, dan kembali mengalami peningkatan pada Tahun 2023 menjadi 102,42. Kondisi ini menunjukkan adanya penguatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta peningkatan efektivitas manajemen kinerja perangkat daerah.

Namun demikian, pada Tahun 2024 dan Tahun 2025 capaian kinerja organisasi menunjukkan tren penurunan, masing-masing menjadi 90 dan 87,35. Meskipun terjadi penurunan nilai capaian, secara substansial

kinerja organisasi masih berada dalam kategori Baik (Berhasil) sesuai dengan skala pengukuran kinerja yang berlaku. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pelaksanaan program dan kegiatan tetap berjalan efektif dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

Penurunan capaian kinerja pada periode tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan penurunan kinerja secara substantif, melainkan dipengaruhi oleh adanya perubahan kebijakan dalam metode pengukuran dan formulasi perhitungan kinerja. Perubahan tersebut merujuk pada diberlakukannya Peraturan Bupati Jombang Nomor 37 Tahun 2025, yang membawa penyesuaian terhadap pedoman penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta mekanisme evaluasi kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang.

Penyesuaian dimaksud mencakup penyempurnaan pada beberapa aspek penilaian kinerja, antara lain pembobotan indikator kinerja, metode agregasi nilai, serta mekanisme penghitungan capaian indikator. Perubahan tersebut menyebabkan adanya pergeseran dalam hasil agregasi nilai capaian kinerja organisasi, sehingga nilai capaian pada Tahun 2024 dan Tahun 2025 secara relatif lebih rendah dibandingkan dengan periode sebelumnya.

Dengan demikian, penurunan nilai capaian kinerja pada dua tahun terakhir lebih bersifat metodologis sebagai dampak dari perubahan sistem pengukuran kinerja, dan bukan semata-mata menunjukkan penurunan kualitas kinerja organisasi secara substantif. Hal ini penting untuk dipahami agar interpretasi terhadap capaian kinerja tetap proporsional dan tidak bias terhadap perubahan regulasi yang berlaku.

Secara keseluruhan, analisis tren capaian kinerja organisasi Tahun 2021–2025 menunjukkan bahwa Kecamatan Bareng masih mampu mempertahankan kinerja dalam kategori baik, meskipun terdapat penyesuaian dalam metode evaluasi kinerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mekanisme perencanaan, pelaksanaan program, serta pengendalian kinerja organisasi telah berjalan relatif efektif dan konsisten.

Ke depan, implementasi regulasi baru tersebut diharapkan dapat semakin memperkuat kualitas penerapan SAKIP, khususnya dalam meningkatkan akurasi pengukuran kinerja, akuntabilitas pelaporan, serta kualitas pengambilan keputusan berbasis kinerja. Dengan demikian, perangkat daerah diharapkan mampu mendorong perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dalam penyelenggaraan pemerintahan serta peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

3.1.2. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

Capaian kinerja Kecamatan Bareng pada tahun 2025 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3
Perbandingan target dan realisasi capaian sasaran strategis Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KOREKSI DARI NILAI AKIP	NILAI AKHIR CAPAIAN PK
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat kecamatan	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan Bareng	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan	75	65.30	87.07%	10%	78.36%
2	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi Kecamatan Bareng yang bersih dan efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indek	74.85	77.91	104.09%	10%	93.68%
3	Meningkatnya kualitas pelayanan publik Kecamatan Bareng	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP)	Indeks	8.20	8.20	100.00%	0%	90.00%
TOTAL CAPAIAN		262.04%						
RATA-RATA CAPAIAN		87.35%						
PREDIKAT PENGUKURAN		BAIK						

Berdasarkan tabel Penilaian Kinerja Organisasi Tahun 2025, capaian kinerja organisasi pada Kecamatan Bareng menunjukkan hasil dalam kategori Baik, dengan rata-rata capaian sebesar 87,35%. Nilai tersebut merupakan hasil agregasi dari capaian tiga sasaran strategis yang diukur melalui indikator kinerja utama sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025. Proses penilaian dilakukan melalui perbandingan antara target dan realisasi indikator kinerja, yang selanjutnya dihitung menggunakan formulasi capaian kinerja serta disesuaikan dengan kebijakan evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

a. **Tujuan** : Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan

1. Perhitungan / Formulasi dan data dukung atas realisasi indikator kinerja

Sasaran ini diukur melalui indikator Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan Bareng dengan satuan indeks. Target yang ditetapkan pada Tahun 2025 sebesar 75, sedangkan realisasi yang dicapai sebesar 65,30. Berdasarkan formulasi pengukuran kinerja, yaitu $(Realisasi \div Target) \times 100\%$, diperoleh tingkat capaian sebesar 87,07%.

Namun demikian, sesuai dengan ketentuan evaluasi kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang, dilakukan koreksi nilai akuntabilitas kinerja sebesar 10%, sehingga nilai akhir capaian kinerja pada indikator ini menjadi 78,36%. Penyesuaian ini merupakan bagian dari mekanisme evaluasi untuk memastikan bahwa capaian kinerja tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan kualitas implementasi manajemen kinerja.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Capaian indikator **Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan Bareng** tidak terlepas dari kontribusi faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kualitas implementasi manajemen kinerja secara menyeluruh. Dari sisi faktor pendukung, keberadaan komitmen pimpinan

dalam mendorong penguatan implementasi **Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)** menjadi determinan utama dalam menjaga konsistensi pelaksanaan siklus manajemen kinerja. Selain itu, mulai terbangunnya keselarasan antara dokumen perencanaan, pelaksanaan program, dan pelaporan kinerja menunjukkan adanya perbaikan pada aspek integrasi sistem kinerja. Dukungan koordinasi internal serta peningkatan kapasitas aparatur dalam penyusunan dokumen kinerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengelolaan kinerja organisasi.

Namun demikian, capaian yang masih berada di bawah target mengindikasikan bahwa implementasi manajemen kinerja belum sepenuhnya optimal. Hal ini antara lain disebabkan oleh masih terbatasnya kedalaman pemahaman teknis aparatur terhadap konsep *performance-based management*, khususnya dalam merumuskan indikator yang benar-benar berorientasi hasil (*outcome oriented*) serta dalam melakukan pengukuran kinerja yang valid dan reliabel. Selain itu, kualitas data dukung kinerja masih belum sepenuhnya memenuhi prinsip akurasi, konsistensi, dan keterlacakan (*traceability*), sehingga berdampak pada tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran kinerja.

Dari sisi sistem, masih terdapat kelemahan dalam integrasi antara perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja, yang menyebabkan hubungan kausal antara penggunaan sumber daya dan capaian kinerja belum tergambarkan secara utuh. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan *performance-based budgeting* belum sepenuhnya terinternalisasi dalam proses perencanaan dan pengendalian kinerja. Di sisi lain, adanya dinamika kebijakan serta perubahan metodologi evaluasi SAKIP, khususnya penyesuaian formulasi penilaian, turut memberikan implikasi terhadap hasil capaian kinerja yang dihasilkan.

Dengan memperhatikan kondisi tersebut, diperlukan langkah perbaikan yang lebih strategis dan terstruktur, antara lain melalui penguatan kapasitas aparatur secara berkelanjutan, penajaman kualitas indikator kinerja berbasis outcome, peningkatan kualitas dan integritas

data kinerja, serta penguatan integrasi sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja. Selain itu, pemanfaatan hasil evaluasi kinerja perlu ditingkatkan sebagai dasar utama dalam pengambilan keputusan strategis, sehingga implementasi manajemen kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi secara substantif.

b. Sasaran 1 : Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi Kecamatan Bareng yang Bersih dan Efektif

1. Perhitungan / Formulasi dan data dukung atas realisasi indikator kinerja

Sasaran ini diukur melalui indikator Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dengan target sebesar 74,86 dan realisasi sebesar 77,91. Berdasarkan formulasi perhitungan $(\text{Realisasi} \div \text{Target}) \times 100\%$, diperoleh capaian kinerja sebesar 104,09%, yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja telah melampaui target yang ditetapkan. Namun demikian, setelah dilakukan koreksi nilai evaluasi akuntabilitas kinerja sebesar 10%, nilai akhir capaian indikator menjadi 93,68%

Realisasi indikator ini didukung oleh hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kecamatan Bareng Tahun 2025 sebagaimana tertuang dalam Surat Sekretaris Daerah Kabupaten Jombang tanggal 8 Desember 2025 Nomor: 000.8.6/10021/415.10/2025, dengan perolehan nilai Indeks Reformasi Birokrasi sebesar 77,91 (kategori BB/Sangat Baik). Nilai tersebut meningkat dibandingkan tahun 2024 sebesar 74,82, yang secara agregatif menunjukkan adanya perbaikan pada aspek tata kelola pemerintahan dan penguatan sistem birokrasi.

Namun demikian, peningkatan nilai tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kematangan implementasi Reformasi Birokrasi. Fluktuasi capaian, khususnya penurunan pada aspek strategi pelaksanaan (6,36 menjadi 6,08), mengindikasikan adanya kelemahan mendasar pada kualitas perencanaan dan eksekusi reformasi. Rekomendasi hasil evaluasi belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam rencana aksi yang operasional, terukur, dan berorientasi hasil, sehingga *feedback loop* antara evaluasi dan perbaikan kinerja belum berjalan efektif. Kondisi ini menempatkan Reformasi Birokrasi masih pada level

compliance driven, belum sebagai instrumen transformasi organisasi yang berdampak nyata.

Pada dimensi sasaran strategis, peningkatan pada indikator berbasis sistem seperti SPBE, SAKIP, dan kearsipan menunjukkan bahwa perbaikan lebih dominan terjadi pada aspek administratif dan pemenuhan regulasi. Sebaliknya, penurunan pada indikator yang berkaitan dengan integritas dan pengendalian, serta tidak dilaksanakannya evaluasi Maturitas SPIP, mengindikasikan lemahnya *governance control system*. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengendalian internal belum terintegrasi secara utuh dalam siklus manajemen kinerja, sehingga berpotensi melemahkan akuntabilitas substantif organisasi.

Pada aspek budaya birokrasi, terdapat kesenjangan yang nyata antara capaian formal dengan perubahan perilaku kerja. Internalisasi nilai dan peningkatan profesionalitas ASN belum mampu mendorong perbaikan signifikan pada pengelolaan kinerja pegawai dan kepuasan masyarakat. Hal ini menegaskan bahwa transformasi budaya masih bersifat simbolik dan belum mencapai tahap internalisasi perilaku (*behavioral change*) yang konsisten.

Secara keseluruhan, capaian Reformasi Birokrasi Tahun 2025 mencerminkan pola *partial improvement*, dimana penguatan terjadi pada aspek sistem dan administratif, namun belum diikuti oleh penguatan integritas, pengendalian internal, dan budaya kinerja. Implikasinya, diperlukan reposisi pendekatan Reformasi Birokrasi menuju *impact oriented reform*, melalui penguatan integrasi perencanaan–pengendalian–evaluasi, revitalisasi implementasi SPIP, serta percepatan internalisasi budaya kerja berbasis kinerja. Tanpa intervensi yang sistemik dan konsisten, peningkatan nilai Reformasi Birokrasi berisiko tidak berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kinerja dan pelayanan publik secara substantif.

2. Upaya/hal-hal yang telah dilakukan dalam pencapaian kinerja

Beberapa upaya yang dilakukan dalam mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kecamatan Bareng tidak hanya difokuskan pada

pemenuhan aspek administratif, tetapi diarahkan untuk mendorong perbaikan kinerja yang lebih substantif, antara lain:

a) Penguatan tata kelola Reformasi Birokrasi berbasis hasil

Penyusunan rencana aksi Reformasi Birokrasi telah dilakukan dengan mengacu pada hasil evaluasi tahun sebelumnya. Namun demikian, penajaman dilakukan dengan memastikan bahwa setiap rencana aksi memiliki indikator keberhasilan yang terukur, target waktu yang jelas, serta keterkaitan langsung dengan sasaran strategis perangkat daerah. Pendekatan ini bertujuan untuk menggeser pola pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari sekadar pemenuhan dokumen menuju implementasi yang berdampak nyata (*result oriented*)

b) Penataan sistem kerja organisasi yang adaptif dan kolaboratif

Sebagai tindak lanjut kebijakan penyederhanaan birokrasi, Kecamatan Bareng telah mengimplementasikan sistem kerja berbasis tim melalui pembentukan tim kerja lintas fungsi. Didukung dengan pemanfaatan aplikasi e-Kinerja, pengelolaan kinerja pegawai menjadi lebih terukur dan transparan. Penataan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi proses kerja, tetapi juga memperkuat koordinasi, mempercepat pengambilan keputusan, serta mendorong terbentuknya pola kerja kolaboratif yang lebih responsif terhadap dinamika pelayanan.

c) Percepatan digitalisasi melalui penguatan SPBE terintegrasi

Penguatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) diarahkan pada peningkatan integrasi layanan dan interoperabilitas data antar sistem. Pemanfaatan berbagai aplikasi pelayanan dan administrasi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mendorong transparansi dan akuntabilitas layanan publik. Langkah ini sekaligus menjadi fondasi dalam membangun pelayanan publik yang cepat, mudah diakses, dan berbasis kebutuhan masyarakat.

d) Penguatan pengendalian internal dan akuntabilitas pengelolaan sumber daya

Upaya penguatan tata kelola dilakukan melalui peningkatan kualitas pengelolaan arsip, keuangan, dan aset daerah, serta percepatan tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan APIP. Pendekatan ini diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh proses pengelolaan sumber daya berjalan sesuai prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kepatuhan terhadap regulasi, sekaligus meminimalisasi potensi risiko penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

e) Penguatan manajemen kinerja dan profesionalitas ASN

Manajemen kinerja pegawai diperkuat melalui penyusunan SKP yang lebih selaras dengan kinerja organisasi, serta pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala. Selain itu, peningkatan kompetensi aparatur dan internalisasi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK terus didorong untuk membentuk budaya kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga berintegritas dan berorientasi hasil. Fokus utama dari upaya ini adalah mendorong perubahan perilaku kerja yang berdampak langsung terhadap kinerja organisasi.

f) Peningkatan kualitas pelayanan publik berbasis umpan balik Masyarakat

Perbaikan kualitas pelayanan dilakukan secara berkelanjutan melalui pengukuran kepuasan masyarakat dan pemanfaatan hasilnya sebagai dasar perbaikan layanan. Pendekatan ini memastikan bahwa standar pelayanan tidak bersifat statis, tetapi terus disempurnakan sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi masyarakat. Dengan demikian, pelayanan publik tidak hanya memenuhi standar, tetapi juga mampu memberikan pengalaman layanan yang lebih responsif dan berkualitas

3. Faktor Pendukung Keberhasilan dan Penghambat Keberhasilan

Faktor pendukung keberhasilan capaian indikator ini antara lain:

a) Komitmen organisasi terhadap tata kelola pemerintahan yang baik

Komitmen pimpinan dan seluruh perangkat organisasi dalam menerapkan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas menjadi faktor kunci yang mendorong konsistensi pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Komitmen ini tercermin dalam penguatan implementasi SAKIP, kepatuhan terhadap regulasi, serta upaya

berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaporan kinerja.

- b) Dukungan kebijakan Reformasi Birokrasi dari pemerintah daerah
Adanya arah kebijakan yang jelas dari pemerintah daerah memberikan landasan normatif sekaligus operasional dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tingkat kecamatan. Dukungan ini memperkuat legitimasi program, memperjelas prioritas kinerja, serta mendorong percepatan implementasi berbagai agenda reformasi.
- c) Koordinasi lintas perangkat daerah yang relatif efektif
Sinergi dan koordinasi yang baik dengan perangkat daerah terkait mendukung kelancaran implementasi program, khususnya pada aspek yang memerlukan keterpaduan lintas sektor seperti pelayanan publik, pengawasan, dan digitalisasi. Koordinasi ini berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian indikator kinerja.

Adapun faktor penghambat yang masih dihadapi antara lain:

- a) Keterbatasan kapasitas sumber daya aparatur
Keterbatasan jumlah dan kompetensi aparatur, khususnya dalam memahami dan mengimplementasikan seluruh komponen Reformasi Birokrasi secara komprehensif, berdampak pada belum optimalnya kualitas implementasi. Kondisi ini menyebabkan beberapa area reformasi masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya mencapai kedalaman substansi yang diharapkan.
- b) Dinamika kebijakan dan tuntutan adaptasi organisasi
Perubahan kebijakan yang relatif cepat, baik di tingkat pusat maupun daerah, menuntut adanya penyesuaian berkelanjutan dalam sistem kerja, perencanaan, dan pengukuran kinerja. Dinamika ini berpotensi menimbulkan inkonsistensi implementasi apabila tidak diimbangi dengan kesiapan sistem dan kapasitas adaptif organisasi.

c. Sasaran 2 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Kecamatan Bareng

1. Perhitungan / Formulasi dan data dukung atas realisasi indikator kinerja
Pencapaian sasaran ini diukur melalui indikator Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP) dengan target sebesar 8,20 dan realisasi sebesar 8,20. Berdasarkan formulasi pengukuran kinerja ($\text{Realisasi} \div \text{Target} \times 100\%$), diperoleh capaian sebesar 100%, yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik telah mencapai target yang ditetapkan. Setelah dilakukan koreksi nilai sebesar 10%, nilai akhir capaian indikator menjadi 90,00%.

Realisasi indikator ini didukung oleh data hasil pengukuran kualitas pelayanan publik yang meliputi berbagai aspek, antara lain ketersediaan standar pelayanan, kompetensi petugas pelayanan, kelengkapan sarana dan prasarana pelayanan, penerapan sistem pelayanan berbasis teknologi informasi, serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

2. Upaya/hal-hal yang telah dilakukan dalam pencapaian kinerja
Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Bareng tidak hanya difokuskan pada pemenuhan standar administratif, tetapi diarahkan pada peningkatan kualitas layanan yang lebih responsif, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat, antara lain:
 - a) Penyempurnaan Standar Pelayanan Publik (SPP)
Dilakukan melalui penyesuaian standar pelayanan agar lebih adaptif terhadap kebutuhan masyarakat serta selaras dengan ketentuan regulasi. Penyempurnaan ini mencakup kejelasan prosedur, waktu layanan, biaya, serta produk layanan, sehingga mampu meningkatkan kepastian dan kualitas pelayanan yang diberikan.
 - b) Peningkatan kompetensi aparatur pelayanan
Dilaksanakan melalui pengusulan pembinaan dan pelatihan kepada instansi terkait guna meningkatkan kapasitas teknis, etika pelayanan, serta kemampuan komunikasi aparatur. Upaya ini

bertujuan untuk mendorong profesionalisme dan membentuk perilaku pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat.

- c) **Penyediaan dan peningkatan sarana prasarana pelayanan**
Dilakukan untuk mendukung kenyamanan, aksesibilitas, dan efisiensi pelayanan, termasuk penyediaan ruang layanan yang representatif, fasilitas pendukung bagi kelompok rentan, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan.
- d) **Optimalisasi mekanisme pengaduan Masyarakat**
Pengelolaan pengaduan dilakukan secara lebih responsif dan terintegrasi sebagai bagian dari sistem pengendalian kualitas layanan. Setiap pengaduan tidak hanya ditindaklanjuti, tetapi juga dianalisis sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan terhadap standar dan proses pelayanan.
- e) **Penyediaan media informasi pelayanan yang mudah diakses**
Dilakukan melalui berbagai kanal informasi, baik secara langsung maupun berbasis digital, guna memastikan masyarakat memperoleh informasi yang lengkap, jelas, dan transparan terkait jenis layanan, persyaratan, prosedur, dan waktu pelayanan.

3. Faktor Pendukung Keberhasilan dan Penghambat Keberhasilan

Faktor pendukung keberhasilan capaian indikator ini antara lain:

- a) **Meningkatnya komitmen aparatur dalam memberikan pelayanan yang professional**
Penguatan komitmen aparatur terhadap prinsip pelayanan prima mendorong konsistensi dalam penerapan standar pelayanan, peningkatan disiplin kerja, serta responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini berimplikasi langsung pada meningkatnya kepercayaan publik dan kualitas interaksi layanan.
- b) **Adanya inovasi pelayanan public**
Inovasi yang dikembangkan, baik dalam bentuk penyederhanaan prosedur maupun pemanfaatan teknologi, berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan kemudahan akses layanan. Inovasi ini menjadi faktor akseleratif dalam meningkatkan kualitas pelayanan sekaligus menjawab tuntutan masyarakat yang semakin dinamis.

- c) Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam memberikan umpan balik

Keterlibatan masyarakat melalui survei kepuasan maupun mekanisme pengaduan memberikan data empiris yang menjadi dasar perbaikan layanan. Umpan balik ini memperkuat pendekatan *continuous improvement* sehingga kualitas pelayanan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan lebih tepat sasaran

Adapun faktor penghambat yang masih dihadapi antara lain:

- a) Keterbatasan sarana pendukung pelayanan berbasis digital
Belum optimalnya ketersediaan infrastruktur dan sistem layanan berbasis digital berdampak pada terbatasnya integrasi layanan serta efisiensi proses pelayanan. Kondisi ini menyebabkan sebagian layanan masih bergantung pada mekanisme manual yang berpotensi menurunkan kecepatan dan kualitas layanan.
- b) Meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan
Tingginya tuntutan masyarakat terhadap layanan yang cepat, mudah, dan transparan menjadi tantangan tersendiri bagi perangkat daerah. Apabila tidak diimbangi dengan peningkatan kapasitas sistem dan aparatur, kesenjangan antara ekspektasi dan kualitas layanan yang diberikan berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan masyarakat.

3.1.3. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan 2 (dua) tahun terakhir.

Tabel 3.4
Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun Ini Dibandingkan Dengan 2 Tahun Terakhir

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi		
		Tahun n-2	Tahun n-1	Tahun n
Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (Indeks)	n/a	n/a	65,30

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Indeks)	8,02	8,16	8,20
Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indeks)	74,81	74,82	74,85

Berdasarkan tabel Realisasi Kinerja Tahun 2025 yang dibandingkan dengan capaian dua tahun sebelumnya (2023–2025), dapat dilakukan analisis perkembangan kinerja pada setiap sasaran strategis Kecamatan Bareng secara komprehensif melalui pendekatan tren, faktor determinan, serta langkah perbaikan kinerja. Analisis tren menunjukkan adanya dinamika capaian yang tidak selalu linear, melainkan dipengaruhi oleh perubahan kebijakan, penyesuaian indikator kinerja, serta kapasitas implementasi program dan kegiatan pada masing-masing periode.

Dari sisi faktor yang mempengaruhi, perubahan capaian kinerja tidak hanya disebabkan oleh kinerja operasional organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perubahan regulasi, metode evaluasi kinerja, serta kebijakan reformasi birokrasi yang berdampak pada penyesuaian indikator dan mekanisme pengukuran. Di sisi lain, faktor internal seperti kualitas perencanaan, efektivitas pelaksanaan program, kapasitas sumber daya aparatur, serta tingkat koordinasi lintas sektor turut menentukan tingkat keberhasilan pencapaian kinerja.

Sebagai respons terhadap dinamika tersebut, Kecamatan Bareng telah melakukan berbagai langkah perbaikan kinerja yang bersifat korektif dan adaptif, antara lain melalui penyempurnaan dokumen perencanaan dan indikator kinerja, penguatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi, serta optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan agar lebih berorientasi pada hasil. Langkah-langkah tersebut merupakan bagian dari upaya berkelanjutan untuk memastikan bahwa kinerja organisasi tidak hanya memenuhi target secara administratif, tetapi juga memberikan

dampak nyata terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat kecamatan.

a. Tujuan : Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan

Indikator Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan baru diimplementasikan pada Tahun 2025 dengan capaian sebesar **65,30**, sehingga belum terdapat data historis pembandingan (n/a pada Tahun 2023–2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa pengukuran masih berada pada fase *initial baseline establishment*. Nilai capaian yang relatif moderat mengindikasikan bahwa kualitas penyelenggaraan pemerintahan belum sepenuhnya terintegrasi secara optimal dalam kerangka manajemen kinerja berbasis hasil.

Faktor pendukung dalam mencapai peningkatan kinerja sasaran ini antara lain :

1. Mulai terbangunnya koordinasi lintas perangkat daerah.
2. Adanya pemanfaatan sistem informasi dalam administrasi pemerintahan.
3. Pelaksanaan program kerja yang relatif berjalan sesuai perencanaan.

Adapun Faktor penghambat dalam mencapai kinerja sasaran ini antara lain :

1. Indikator baru belum sepenuhnya dipahami dan diinternalisasi oleh seluruh unit kerja.
2. Integrasi antara perencanaan, pengukuran, dan evaluasi kinerja belum optimal (*weak performance management cycle*).
3. Keterbatasan kapasitas SDM dalam mengelola kinerja berbasis indeks komposit.
4. Kompleksitas permasalahan pemerintahan desa yang meningkat tanpa diimbangi penguatan peran fasilitasi kecamatan.

Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan :

1. Penguatan koordinasi internal dan penajaman peran masing-masing unit kerja.

2. Peningkatan kapasitas aparatur melalui pembinaan internal serta usulan bimtek/pelatihan.
3. Penyempurnaan dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja agar lebih *outcome oriented*.
4. Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi untuk mendukung pengelolaan kinerja.
5. Penguatan fungsi monitoring dan evaluasi berbasis indikator kinerja

b. Sasaran 1 : Meningkatnya kualitas pelayanan publik

Capaian Indeks Kualitas Pelayanan Publik menunjukkan tren meningkat secara konsisten, yaitu dari 8,02 (2023) menjadi 8,16 (2024) dan 8,20 (2025). Tren ini mencerminkan adanya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam kualitas layanan. Namun, pola kenaikan yang relatif landai menunjukkan bahwa peningkatan masih bersifat incremental dan belum mencapai lompatan inovatif (*breakthrough improvement*).

Faktor pendukung dalam mencapai peningkatan kinerja sasaran ini antara lain :

1. Meningkatnya komitmen aparatur dalam memberikan pelayanan.
2. Adanya inovasi pelayanan publik, meskipun masih terbatas.
3. Partisipasi masyarakat melalui survei kepuasan yang semakin aktif.

Adapun Faktor penghambat dalam mencapai kinerja sasaran ini antara lain :

1. Keterbatasan sarana dan prasarana pelayanan berbasis digital.
2. Belum optimalnya integrasi layanan lintas sektor.
3. Meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan yang cepat dan transparan.
4. Standarisasi pelayanan belum sepenuhnya konsisten antar unit layanan.

Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan :

1. Penyempurnaan Standar Pelayanan Publik (SPP).
2. Peningkatan kompetensi aparatur melalui pelatihan pelayanan.

3. Penyediaan dan perbaikan sarana prasarana pelayanan.
4. Optimalisasi sistem pengaduan masyarakat sebagai *feedback mechanism*.
5. Penyediaan media informasi pelayanan yang lebih mudah diakses masyarakat.
6. Penguatan survei kepuasan masyarakat sebagai dasar perbaikan layanan.

c. Sasaran 2 : Terwujudnya tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif

Capaian Indeks Reformasi Birokrasi menunjukkan tren relatif stagnan dengan peningkatan sangat marginal, yaitu dari 74,81 (2023) menjadi 74,82 (2024) dan 74,85 (2025). Pola ini mengindikasikan adanya *stagnation plateau*, dimana upaya reformasi birokrasi belum mampu menghasilkan akselerasi kinerja yang signifikan. Perbaikan yang terjadi cenderung bersifat administratif dan belum menyentuh aspek transformasi substantif.

Faktor pendukung dalam mencapai peningkatan kinerja sasaran ini antara lain :

1. Komitmen organisasi dalam penerapan tata kelola pemerintahan yang baik.
2. Dukungan kebijakan reformasi birokrasi dari pemerintah daerah.
3. Koordinasi yang cukup baik dengan perangkat daerah terkait.
4. Peningkatan pada aspek digitalisasi (SPBE) dan pengelolaan kearsipan.

Adapun Faktor penghambat dalam mencapai kinerja sasaran ini antara lain :

1. Keterbatasan SDM dalam mengimplementasikan seluruh area perubahan RB secara komprehensif.
2. Reformasi birokrasi masih berorientasi pada pemenuhan dokumen (*compliance driven*).
3. Lemahnya penguatan pengendalian internal (SPIP belum optimal).

4. Internalisasi budaya kerja belum berdampak signifikan terhadap perilaku kerja.
5. Dinamika kebijakan yang menuntut penyesuaian berkelanjutan.

Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan :

1. Penyusunan dan pelaksanaan rencana aksi Reformasi Birokrasi.
2. Tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi RB tahun sebelumnya.
3. Penataan sistem kerja melalui pembentukan tim kerja dan penyederhanaan birokrasi.
4. Penerapan aplikasi e-Kinerja dalam pengelolaan kinerja pegawai.
5. Penguatan SPBE dan digitalisasi layanan.
6. Peningkatan pengelolaan arsip, keuangan, dan aset daerah.

3.1.4. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah.

Tabel 3.5
Realisasi Kinerja Dibandingkan Dengan Target Dalam Pembangunan Jangka Menengah

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir RPJMD / Renstra	Realisasi	Tingkat Kemajuan (%)
		a	b	*c=b/a*100
Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (Indeks)	76	65,30	85,92
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Indeks)	8,30	8,20	98,80
Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indeks)	75,10	74,85	99,67

jika indikator negatif menjadi $C = \frac{a-(b-a)}{a} \times 100$

Berdasarkan Tabel 3.5 tentang Realisasi Kinerja dibandingkan dengan Target Pembangunan Jangka Menengah, dapat dilakukan penelaahan terhadap tingkat progres capaian kinerja Kecamatan Bareng dalam mendukung target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah. Analisis ini dilakukan melalui pendekatan komparatif antara target akhir indikator kinerja dalam periode perencanaan menengah dengan realisasi kinerja Tahun 2025. Dengan pendekatan tersebut, dapat diidentifikasi tingkat kemajuan (progress achievement) masing-masing indikator, sekaligus memberikan gambaran mengenai posisi capaian kinerja saat ini dalam trajectory pencapaian target jangka menengah yang telah ditetapkan.

Pada subbab ini menyajikan analisis atas capaian kinerja organisasi **untuk setiap sasaran strategis Perangkat Daerah sesuai dengan persentase tingkat kemajuan.**

a. Tujuan : Meningkatkan Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan

Pada sasaran **“Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan”**, tingkat kemajuan sebesar **85,92%** menunjukkan bahwa capaian masih berada pada kategori progresif namun belum optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya *lagging performance* terhadap trajectory target jangka menengah. Faktor yang mempengaruhi keterlambatan antara lain belum optimalnya integrasi siklus manajemen kinerja (perencanaan–pengukuran–evaluasi), keterbatasan kapasitas SDM dalam mengelola indikator berbasis indeks komposit, serta belum meratanya pemahaman terhadap indikator baru di seluruh unit kerja. Di sisi lain, faktor percepatan yang mulai terlihat adalah meningkatnya koordinasi lintas sektor dan pemanfaatan sistem informasi dalam administrasi pemerintahan. Namun demikian, faktor percepatan tersebut belum cukup kuat untuk mendorong akselerasi capaian secara signifikan, sehingga masih diperlukan intervensi yang lebih sistemik dan terstruktur.

b. Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Pada sasaran “**Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik**”, tingkat kemajuan sebesar **98,80%** menunjukkan bahwa capaian kinerja telah berada pada jalur percepatan (*accelerated progress*) dan mendekati target akhir. Faktor utama yang mendorong percepatan ini antara lain meningkatnya komitmen aparatur dalam memberikan pelayanan yang profesional, konsistensi dalam penyempurnaan standar pelayanan, serta optimalisasi mekanisme pengaduan dan survei kepuasan masyarakat sebagai instrumen umpan balik. Namun demikian, terdapat potensi kendala yang dapat menghambat pencapaian target secara penuh, yaitu keterbatasan sarana pelayanan berbasis digital serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan yang semakin tinggi. Dengan demikian, meskipun progres sudah sangat baik, diperlukan inovasi pelayanan yang lebih adaptif untuk memastikan target dapat tercapai secara maksimal.

c. Sasaran 2 : Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif

pada sasaran “**Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif**”, tingkat kemajuan sebesar **99,67%** menunjukkan bahwa capaian telah berada pada fase *near completion* terhadap target jangka menengah. Percepatan capaian ini didukung oleh adanya komitmen organisasi dalam implementasi reformasi birokrasi, dukungan kebijakan dari pemerintah daerah, serta penguatan pada aspek digitalisasi pemerintahan (SPBE) dan tata kelola administrasi. Namun demikian, capaian yang sangat mendekati target ini juga menghadapi tantangan berupa potensi stagnasi (*plateau effect*), dimana peningkatan kinerja menjadi semakin sulit karena sebagian besar aspek administratif telah terpenuhi. Selain itu, masih terdapat faktor penghambat seperti belum optimalnya pengendalian internal (SPIP) dan internalisasi budaya kerja yang belum sepenuhnya berdampak pada perubahan perilaku aparatur.

3.1.5. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional.

Tabel 3.6
Realisasi Kinerja Dibandingkan Dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten

Tujuan/Sasaran	No.	Indikator	Realisasi Kecamatan Bareng	Realisasi Kecamatan Perak	Realisasi Jombang 2025	Realisasi Jawa Timur 2025	Realisasi Nasional 2025
Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan	1.	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (Indeks)	65,30	69,70	69,70	N/A	N/A
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	1.	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Indeks)	8,20	8,56	8,56	N/A	N/A
Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif	2.	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indeks)	77,91	N/A	N/A	N/A	N/A

Berdasarkan Tabel 3.6 Realisasi Kinerja Dibandingkan Dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten, dapat dilakukan analisis benchmarking untuk mengidentifikasi posisi relatif kinerja organisasi sekaligus menemukan celah perbaikan (performance gap) pada masing-masing sasaran strategis sebagai berikut

a. Tujuan : Meningkatkan Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan

Realisasi Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan Bareng Tahun 2025 sebesar 65,30 menunjukkan posisi yang masih berada di bawah Kecamatan Perak (68,84) dan rata-rata Kabupaten Jombang (69,70), dengan gap masing-masing sebesar 3,54 poin dan 4,40 poin. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa kualitas implementasi manajemen kinerja di Kecamatan Bareng belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam hal integrasi siklus perencanaan, pengukuran, dan

evaluasi kinerja yang masih bersifat parsial. Dibandingkan dengan Kecamatan Perak, kelemahan utama terletak pada belum optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan serta belum terinternalisasinya indikator kinerja secara menyeluruh pada level operasional. Namun demikian, Kecamatan Bareng memiliki keunggulan berupa tersedianya baseline kinerja yang jelas serta mulai berkembangnya pemanfaatan sistem informasi dalam mendukung administrasi pemerintahan. Sementara itu, Kecamatan Perak menunjukkan keunggulan pada konsistensi implementasi SAKIP dan efektivitas fungsi monitoring dan evaluasi yang mampu menciptakan siklus perbaikan kinerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi unggulan yang dapat diadopsi adalah penguatan closed-loop performance management melalui integrasi antara evaluasi, tindak lanjut, dan perbaikan kinerja, serta peningkatan kualitas forum evaluasi kinerja berbasis data sebagai instrumen pengendalian manajerial.

b. Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Capaian Indeks Kualitas Pelayanan Publik Kecamatan Bareng sebesar 8,20 menunjukkan kinerja yang sudah tinggi secara absolut, namun secara komparatif masih berada di bawah Kecamatan Perak (8,62) dan Kabupaten Jombang (8,56), dengan gap sebesar 0,42 poin dan 0,36 poin. Gap yang relatif kecil ini mencerminkan bahwa perbedaan kinerja lebih disebabkan oleh aspek kualitas layanan tingkat lanjut, seperti inovasi pelayanan, kemudahan akses, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Kecamatan Bareng memiliki keunggulan pada keberadaan standar pelayanan yang telah berjalan serta pelaksanaan survei kepuasan masyarakat secara rutin, namun masih terdapat kelemahan dalam pengembangan inovasi pelayanan yang belum sistematis serta belum optimalnya pemanfaatan umpan balik masyarakat sebagai dasar perbaikan layanan. Sebaliknya, Kecamatan Perak menunjukkan keunggulan dalam mengembangkan inovasi pelayanan yang adaptif dan berorientasi pada pengguna, serta kemampuan mengintegrasikan

hasil survei dan pengaduan ke dalam perbaikan layanan secara berkelanjutan. Dengan demikian, strategi yang dapat diimplementasikan adalah pengembangan ekosistem inovasi pelayanan publik, penguatan digitalisasi layanan secara terintegrasi, serta optimalisasi mekanisme feedback-based improvement guna meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan

c. Sasaran 2 : Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif

Pada indikator Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah, Kecamatan Bareng mencatat capaian sebesar 77,91, lebih tinggi dibandingkan Kecamatan Perak sebesar 77,04 dengan selisih 0,87 poin. Posisi ini menunjukkan bahwa Kecamatan Bareng memiliki keunggulan relatif dalam implementasi reformasi birokrasi, khususnya pada aspek tata kelola administratif, digitalisasi (SPBE), dan akuntabilitas kinerja. Meskipun demikian, capaian tersebut masih memiliki kelemahan struktural, terutama pada aspek pengendalian internal, integritas organisasi, serta internalisasi budaya kerja yang belum sepenuhnya berdampak pada perubahan perilaku aparatur. Di sisi lain, meskipun Kecamatan Perak memiliki nilai sedikit lebih rendah, terdapat indikasi bahwa implementasi reformasi birokrasi lebih berorientasi pada aspek operasional dan pelayanan substantif. Oleh karena itu, strategi unggulan yang perlu diimplementasikan adalah reorientasi reformasi birokrasi dari pendekatan compliance menuju impact oriented reform, melalui penguatan integrasi antara SAKIP, SPIP, dan Reformasi Birokrasi, serta internalisasi budaya kerja berbasis kinerja yang difokuskan pada perubahan perilaku dan peningkatan kualitas layanan publik.

3.1.6. Efisiensi penggunaan sumber daya

Dalam rangka meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan serta mengoptimalkan pencapaian kinerja organisasi, Kecamatan Bareng Kabupaten Jombang secara berkelanjutan menerapkan strategi efisiensi dalam pengelolaan sumber daya organisasi yang mencakup aspek anggaran, sumber daya manusia, dan

pemanfaatan aset daerah. Pendekatan ini dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip **good governance**, yaitu efektivitas, efisiensi, transparansi, akuntabilitas, serta orientasi pada hasil (result oriented), sehingga setiap penggunaan sumber daya diarahkan untuk memberikan nilai tambah terhadap pencapaian sasaran strategis.

Secara operasional, strategi efisiensi diwujudkan melalui penguatan perencanaan berbasis kinerja (performance-based planning), peningkatan integrasi dan sinergi antarunit kerja, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung administrasi pemerintahan dan pelayanan publik. Selain itu, efisiensi juga ditempuh melalui pengendalian belanja operasional secara selektif, penerapan skema pemanfaatan sumber daya bersama (shared resources), serta penguatan fungsi monitoring dan evaluasi sebagai instrumen pengendalian kinerja. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian outcome organisasi.

Pada sasaran strategis peningkatan kualitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, efisiensi difokuskan pada optimalisasi pelaksanaan fungsi koordinasi, pembinaan, dan pengawasan terhadap pemerintahan desa serta pelayanan administratif. Pengukuran kinerja pada sasaran ini menggunakan Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (IKKK), yang berperan sebagai instrumen evaluasi komprehensif dalam menilai efektivitas tata kelola pemerintahan di tingkat kecamatan. Dalam konteks ini, efisiensi tidak hanya diukur dari penggunaan sumber daya, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam menghasilkan kinerja yang terintegrasi dan berkelanjutan.

Pada sasaran strategis peningkatan kualitas pelayanan publik, efisiensi difokuskan pada optimalisasi kualitas layanan dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia. Hal ini dilakukan melalui penyederhanaan prosedur pelayanan, digitalisasi proses layanan, serta peningkatan kapasitas aparatur dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif. Optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana pelayanan juga menjadi bagian penting dalam strategi ini,

sehingga peningkatan kualitas layanan dapat dicapai tanpa memerlukan tambahan investasi yang signifikan. Selain itu, penguatan koordinasi dengan pemerintah desa/kelurahan dilakukan untuk memperluas jangkauan layanan dan meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan publik.

Sementara itu, pada sasaran strategis terwujudnya tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif, strategi efisiensi diarahkan pada penguatan implementasi reformasi birokrasi melalui penyederhanaan proses bisnis, penataan tata laksana kerja yang lebih adaptif, serta optimalisasi sistem pengawasan internal. Upaya ini diiringi dengan peningkatan kapasitas aparatur melalui pembinaan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja tanpa menambah beban sumber daya secara signifikan. Dari sisi pengelolaan anggaran, efisiensi dilakukan melalui penajaman prioritas program dan pengendalian belanja operasional agar lebih fokus pada kegiatan yang berdampak langsung terhadap peningkatan akuntabilitas dan kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, strategi efisiensi yang diterapkan menunjukkan pergeseran pendekatan dari sekadar penghematan sumber daya menuju **optimalisasi kinerja berbasis nilai (value for money)**, dimana setiap penggunaan sumber daya diarahkan untuk menghasilkan output dan outcome yang maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

a. Efisiensi Anggaran

Tabel 3.6
Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Strategis	Capaian Kinerja	Anggaran	Realisasi	Capaian Anggaran
Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan	87,07	2,967,351,899	2,507,261,168	84,49
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	100	270,764,869	267,863,950	98,93

Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif	104,09	2,696,587,030	2,239,397,218	83,05
---	--------	---------------	---------------	-------

Berdasarkan perbandingan antara capaian kinerja dan capaian anggaran pada masing-masing sasaran strategis, terlihat bahwa Kecamatan Bareng telah mampu menjaga keseimbangan antara efektivitas pencapaian kinerja dan efisiensi penggunaan anggaran. Hal ini tercermin dari capaian kinerja yang relatif tinggi dengan tingkat serapan anggaran yang tidak selalu maksimal, sehingga mengindikasikan adanya upaya rasionalisasi dan optimalisasi belanja.

Pada sasaran strategis *Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan*, capaian kinerja sebesar 87,07% dengan realisasi anggaran 84,49% menunjukkan efisiensi yang moderat. Untuk mencapai kondisi tersebut, langkah konkret yang dilakukan antara lain melalui penajaman prioritas kegiatan sehingga belanja difokuskan pada program yang memiliki leverage tinggi terhadap kinerja. Selain itu, dilakukan pembatasan perjalanan dinas yang bersifat non-prioritas dengan mengoptimalkan koordinasi secara daring (virtual meeting), sehingga mampu menekan biaya transportasi dan akomodasi. Penggunaan ATK juga mulai dikendalikan melalui penerapan digitalisasi administrasi (paperless), seperti penggunaan dokumen elektronik dalam pelaporan dan disposisi, sehingga mengurangi belanja rutin operasional.

Pada sasaran strategis *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik*, capaian kinerja yang mencapai 100% dengan realisasi anggaran 98,93% menunjukkan efisiensi yang optimal dan tepat sasaran. Strategi efisiensi yang dilakukan antara lain melalui penyederhanaan proses pelayanan yang berdampak pada pengurangan kebutuhan biaya operasional. Selain itu, optimalisasi penggunaan sarana prasarana yang sudah tersedia (existing resources) dilakukan tanpa menambah investasi baru yang signifikan.

Dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan, efisiensi juga dilakukan melalui pengaturan konsumsi rapat (makan minum) yang lebih rasional, seperti pengurangan frekuensi rapat luring dan peralihan ke rapat daring, serta penerapan kebijakan penggunaan tumbler untuk mengurangi pengadaan air kemasan. Upaya lain yang dilakukan adalah memanfaatkan dukungan lintas sektor, termasuk kolaborasi dengan desa/kelurahan dalam penyediaan layanan, sehingga sebagian beban pembiayaan dapat diminimalkan.

Sementara itu, pada sasaran strategis *Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif*, capaian kinerja sebesar 104,09% dengan realisasi anggaran sebesar 83,05% menunjukkan tingkat efisiensi yang tinggi. Kondisi ini dicapai melalui berbagai langkah konkret, antara lain optimalisasi implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang mampu menekan biaya administrasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, dilakukan rasionalisasi kegiatan seremonial dan belanja yang tidak berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Penguatan fungsi monitoring dan evaluasi juga berkontribusi dalam memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai target tanpa pemborosan anggaran. Dalam beberapa kegiatan, juga mulai diupayakan alternatif pendanaan non-APBD secara terbatas, seperti sinergi program dengan perangkat daerah lain atau dukungan fasilitasi dari stakeholder terkait, sehingga kebutuhan pembiayaan dapat ditekan.

Secara keseluruhan, pola efisiensi anggaran yang diterapkan menunjukkan pergeseran paradigma dari sekadar penyerapan anggaran menuju optimalisasi nilai manfaat (*value for money*). Kecamatan Bareng telah mulai menerapkan strategi efisiensi berbasis pengendalian belanja operasional, digitalisasi proses kerja, serta penguatan kolaborasi lintas sektor. Ke depan, strategi ini perlu terus diperkuat melalui perencanaan anggaran yang lebih adaptif, pengukuran kinerja yang semakin tajam, serta inovasi pembiayaan yang mampu mendukung pencapaian kinerja secara berkelanjutan tanpa meningkatkan beban fiskal daerah.

b. Efisiensi SDM

Efisiensi penggunaan sumber daya manusia di Kecamatan Bareng merupakan faktor krusial dalam menilai capaian kinerja organisasi sekaligus keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Analisis terhadap aspek ini tidak hanya mencakup ketersediaan SDM, tetapi juga meliputi kesesuaian penempatan, distribusi beban kerja, serta tingkat optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja dalam mendukung pencapaian sasaran strategis. Dalam konteks efisiensi, fokus utama terletak pada kemampuan organisasi dalam menghasilkan output dan outcome yang optimal dengan jumlah SDM yang terbatas melalui pengelolaan yang efektif dan adaptif.

Secara operasional, pengelolaan SDM di Kecamatan Bareng telah dilakukan melalui pendekatan berbasis tugas dan fungsi, dimana tanggung jawab pelaksanaan program dan pencapaian indikator kinerja didistribusikan kepada masing-masing seksi sesuai dengan mandat kerjanya. Setiap pegawai melaksanakan tugas berdasarkan tupoksi yang telah ditetapkan, sehingga terdapat kejelasan peran dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Pola ini memberikan dasar yang cukup kuat dalam menjaga keteraturan pelaksanaan tugas dan memastikan bahwa setiap unit kerja berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Namun demikian, dalam perspektif yang lebih analitik, pendekatan berbasis tupoksi tersebut masih memiliki keterbatasan dalam menjawab tuntutan efisiensi SDM yang semakin dinamis. Penugasan yang bersifat rigid berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja antar unit, serta belum sepenuhnya mendorong fleksibilitas dan kolaborasi lintas fungsi. Oleh karena itu, Kecamatan Bareng secara bertahap mulai mengarah pada pola pengelolaan SDM yang lebih adaptif melalui penguatan kerja tim, pembagian tugas berbasis prioritas kinerja, serta peningkatan kapasitas aparatur agar mampu melaksanakan fungsi multi-peran (*multi-tasking*).

Selain itu, efisiensi SDM juga didukung oleh pemanfaatan teknologi informasi dalam proses administrasi dan pelaporan kinerja, yang berkontribusi dalam mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan demikian, meskipun jumlah SDM relatif terbatas, organisasi tetap mampu menjaga capaian kinerja melalui kombinasi antara pengelolaan tugas yang terstruktur, peningkatan kompetensi, serta dukungan sistem kerja berbasis digital.

Tabel 3.7
Laporan Kebutuhan Pegawai Kecamatan Bareng Tahun 2025

No	Nama Jabatan	Atasan Jabatan	Tipe	Kelas	Jml Pegawai	Kebutuhan Pegawai	Selisih
1	Camat		Struktural	12	1	1	0
2	Sekretaris	Camat	Struktural	11	1	1	0
3	Kepala Seksi Tata Pemerintahan	Camat	Struktural	9	1	1	0
4	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	Camat	Struktural	9	1	1	0
5	Kepala Seksi Sosial Budaya	Camat	Struktural	9	0	1	1
6	Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum	Camat	Struktural	9	0	1	1
7	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Sekretaris	Struktural	8	0	1	1
8	Kepala Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program Dan Evaluasi	Sekretaris	Struktural	9	1	1	0
9	Arsip Paris Mahir	Sekretaris	Pelaksana	7	0	1	1
10	Arsip Paris Terampil	Sekretaris	Pelaksana	6	0	1	1
11	Pengolah Data dan Informasi	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Pelaksana	6	0	3	3
12	Pengadministrasi Perkantoran	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Pelaksana	5	1	3	2
13	Operator Layanan Operasional (Kelas I)	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Pelaksana	3	0	1	1
14	Operator Layanan Operasional (Kelas 3)	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Pelaksana	1	1	1	0

16	Penelaah Teknis Kebijakan	Kepala Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program Dan Evaluasi	Pelaksana	7	0	2	2
17	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	Kepala Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program Dan Evaluasi	Pelaksana	7	0	1	1
18	Pengolah Data dan Informasi	Kepala Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program Dan Evaluasi	Pelaksana	6	0	3	3
19	Pengadministrasi Perkantoran	Kepala Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program Dan Evaluasi	Pelaksana	5	0	1	1
24	Operator SIAK Terampil	Kepala Seksi Tata Pemerintahan	Pelaksana	6	0	1	1
25	Penelaah Teknis Kebijakan	Kepala Seksi Tata Pemerintahan	Pelaksana	7	1	2	1
26	Penata Layanan Operasional	Kepala Seksi Tata Pemerintahan	Pelaksana	7	0	1	0
27	Pengolah Data dan Informasi	Kepala Seksi Tata Pemerintahan	Pelaksana	6	1	1	0
28	Pengadministrasi Perkantoran	Kepala Seksi Tata Pemerintahan	Fungsional	5	2	5	3
29	Penelaah Teknis Kebijakan	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	Pelaksana	7	0	3	3
30	Penata Layanan Operasional	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	Pelaksana	7	1	1	0
31	Pengolah Data dan Informasi	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	Pelaksana	6	0	1	1
32	Penelaah Teknis Kebijakan	Kepala Seksi Sosial Budaya	Pelaksana	7	0	3	3
33	Penata Layanan Operasional	Kepala Seksi Sosial Budaya	Pelaksana	6	0	1	1
34	Pengolah Data dan Informasi	Kepala Seksi Sosial Budaya	Pelaksana	6	0	3	3
35	Penelaah Teknis Kebijakan	Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum	Pelaksana	7	0	3	3
36	Pengolah Data dan Informasi	Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum	Pelaksana	6	1	4	3
37	Pengadministrasi Perkantoran	Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum	Pelaksana	5	0	1	1
38	Operator Layanan Operasional	Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum	Pelaksana	3	1	1	0
JUMLAH					15	58	43

Sumber: Anjab ABK dari Bagian Organisasi

Secara keseluruhan, pengelolaan dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia merupakan fondasi strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Bareng. Optimalisasi pemanfaatan SDM tidak hanya berorientasi pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi lebih pada kesesuaian kompetensi, distribusi beban kerja, serta kemampuan aparatur dalam mendukung pencapaian sasaran strategis secara efektif dan berkelanjutan.

Melalui pengelolaan SDM yang adaptif dan berbasis kinerja, Kecamatan Bareng mampu memastikan bahwa setiap sumber daya manusia yang tersedia dapat dimanfaatkan secara maksimal sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dinamika pelayanan publik. Pendekatan ini menjadi kunci dalam mendorong peningkatan produktivitas, memperkuat akuntabilitas kinerja, serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara lebih terarah, efisien, dan berkelanjutan.

Tabel 3.8
Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Capaian Kinerja Organisasi	Jumlah Kebutuhan SDM	Jumlah SDM	Pemenuhan Kebutuhan SDM
90,68	58	15	25,86%

Perbandingan antara capaian kinerja organisasi sebesar 90,68 dengan tingkat pemenuhan kebutuhan SDM yang hanya mencapai 25,86% (15 dari kebutuhan 58 pegawai) menunjukkan adanya *disparitas struktural* yang cukup signifikan antara kapasitas sumber daya dan output kinerja yang dihasilkan. Secara teknokratik, kondisi ini merefleksikan bahwa Kecamatan Bareng mampu menghasilkan kinerja tinggi dalam kondisi keterbatasan SDM, yang mengindikasikan adanya praktik efisiensi dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia. Namun demikian, capaian tersebut juga perlu dibaca secara kritis sebagai bentuk *overstretching*

capacity yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja berlebih dan risiko keberlanjutan kinerja dalam jangka menengah

Efisiensi SDM dalam konteks ini tidak semata-mata diukur dari kecilnya jumlah SDM dibandingkan capaian kinerja, tetapi lebih pada bagaimana organisasi mampu melakukan *reconfiguring work process* sehingga keterbatasan SDM tidak secara langsung menurunkan kualitas output. Dalam beberapa tahun terakhir, kecamatan secara bertahap telah melakukan rasionalisasi kebutuhan SDM melalui penyederhanaan struktur dan pola kerja. Meskipun data kuantitatif historis tidak disajikan secara rinci, secara substantif terdapat kecenderungan pengurangan kebutuhan SDM administratif sebagai dampak dari implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi dan peralihan ke sistem kerja berbasis fungsional serta tim kerja.

Langkah konkret yang telah dilakukan dalam rangka efisiensi SDM antara lain:

1. Optimalisasi pembagian kerja berbasis kinerja (*performance-based assignment*)
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi (*digitalisasi proses kerja*)
3. Penguatan kerja tim (*team-based working system*)
4. Pengendalian kebutuhan SDM melalui rasionalisasi beban kerja
5. Diversifikasi pemenuhan SDM
6. Peningkatan kapasitas SDM

c. Efisiensi Aset

Analisis efisiensi penggunaan sarana dan prasarana di Kecamatan Bareng merupakan instrumen penting dalam menilai keterkaitan antara ketersediaan fasilitas dengan capaian kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik. Sarana dan prasarana tidak hanya dipandang sebagai aset pendukung administratif, tetapi sebagai faktor strategis yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, efisiensi dalam konteks ini diarahkan pada optimalisasi pemanfaatan fasilitas yang tersedia agar mampu

menghasilkan output dan outcome yang maksimal dengan biaya yang proporsional.

Tabel 3.7
Laporan Kebutuhan Pegawai Kecamatan Bareng Tahun 2025

NO	URAIAN	HASIL REKON 2025	STANDAR KEBUTUHAN	% KETERSEDIAAN SARANA DAN PRASARANA
1	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	2	2	100,00
2	Station Wagon	1	1	100,00
3	Sepeda Motor	22	22	100,00
4	Lemari Kayu	9	9	100,00
5	Rak Kayu	2	2	100,00
6	Filing Cabinet Besi	7	7	100,00
7	Kontainer	2	2	100,00
8	CCTV - Camera Control Television System	1	1	100,00
9	Alat Penghancur Kertas	1	1	100,00
10	Mesin Absensi	2	2	100,00
11	LCD Projector/Infocus	1	1	100,00
12	Mesin Antrian	1	1	100,00
13	Alat Kantor Lainnya	1	1	100,00
14	Kursi Kayu	3	3	100,00
15	Sice	1	1	100,00
16	Meja Rapat	7	7	100,00
17	Meja Resepsionis	1	1	100,00
18	Meja 1/2 Biro	14	14	100,00

19	Sketsel	1	1	100,00
20	Kursi Rapat	55	55	100,00
21	Kursi Tamu	2	2	100,00
22	Kursi Putar	11	15	73,33
23	Kursi Biasa	1	1	100,00
24	Bangku Tunggu	2	2	100,00
25	Kursi Lipat	28	28	100,00
26	Sofa	1	1	100,00
27	Jam Mekanis	1	1	100,00
28	Mesin Pemotong Rumput	1	1	100,00
29	Lemari Es	1	1	100,00
30	A.C. Window	1	1	100,00
31	A.C. Split	9	9	100,00
32	Kipas Angin	9	9	100,00
33	Alat Pendingin lainnya	1	1	100,00
34	Kompas Gas (Alat Dapur)	1	1	100,00
35	Televisi	5	5	100,00
36	Sound System	3	3	100,00
37	Tangga Aluminium	1	1	100,00
38	Dispenser	1	1	100,00
39	Mimbar/Podium	1	1	100,00
40	Gordiyin/Kray	1	2	50,00
41	Bracket Standing Peralatan	1	1	100,00
42	Alat Pemadam/Portable	2	2	100,00

43	Meja Kerja Pejabat Eselon III	1	1	100,00
44	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	6	6	100,00
45	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	1	1	100,00
46	Kursi Kerja Pejabat lainnya	1	1	100,00
47	Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon III	6	6	100,00
48	Lemari Arsip Pejabat lainnya	1	1	100,00
49	Microphone/Wireless MIC	1	1	100,00
50	Digital LED Running Text	1	1	100,00
51	Layar Film/Projector	1	1	100,00
52	Alat Studio Video Lainnya	1	1	100,00
53	Facsimile	1	1	100,00
54	Kursi Dorong	1	1	100,00
55	Meja Kerja	1	5	20,00
56	P.C Unit	4	5	80,00
57	Lap Top	11	12	91,67
58	Monitor	1	1	100,00
59	Printer (Peralatan Personal Komputer)	12	12	100,00
60	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	2	2	100,00
61	Hub	1	1	100,00
62	Wireless Access Point	2	2	100,00
63	Peralatan Komputer lainnya	1	1	100,00
64	Peralatan Permainan lainnya	1	1	100,00
65	Bangunan Gedung Kantor Permanen	3	3	100,00
66	Bangunan Gedung Tempat Ibadah Permanen	1	1	100,00

67	Gedung Pos Jaga Permanen	1	1	100,00
68	Pagar Permanen	1	1	100,00
69	Instansi Pusat Pengatur Listrik Lain-lain	1	1	100,00
70	Maket & Foto Dokumen Lain-lain	1	1	100,00
Tingkat Ketersediaan Sarana Prasarana		284	295	96,27

Berdasarkan hasil rekonsiliasi Barang Milik Daerah (BMD) Tahun 2025, tingkat ketersediaan sarana dan prasarana di Kecamatan Bareng mencapai 96,27%, dimana dari total kebutuhan sebanyak 295 unit, telah tersedia 284 unit. Capaian ini menunjukkan bahwa secara kuantitatif, dukungan fasilitas terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik telah berada pada kategori sangat memadai (*high asset availability*), sehingga secara umum tidak terdapat kendala signifikan dari sisi ketersediaan sarana dan prasarana.

Namun demikian, dalam perspektif analisis kinerja, tingginya tingkat ketersediaan aset tersebut perlu diinterpretasikan lebih lanjut dengan melihat keterkaitannya terhadap capaian kinerja organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa isu utama tidak lagi terletak pada pemenuhan kebutuhan aset, melainkan pada optimalisasi pemanfaatan dan efektivitas pengelolaannya. Dengan kata lain, gap yang tersisa sebesar 3,73% tidak bersifat kritis, sehingga fokus perbaikan seharusnya diarahkan pada peningkatan *asset utilization* dan bukan semata pada penambahan aset.

Tabel 3.8
Analisis Efisiensi Penggunaan Aset

Capaian Kinerja Organisasi	Jumlah Kebutuhan Aset	Jumlah Aset	Pemenuhan Kebutuhan Aset
90,68	295	284	96,27%

Perbandingan antara capaian kinerja organisasi sebesar 90,68% dengan tingkat pemenuhan kebutuhan aset sebesar 96,27% (284 dari 295 unit) menunjukkan bahwa secara kuantitatif dukungan sarana dan prasarana di Kecamatan Bareng telah berada pada kondisi sangat memadai. Tingkat ketersediaan aset yang tinggi ini mengindikasikan bahwa keterbatasan fasilitas bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi capaian kinerja. Namun demikian, capaian kinerja yang belum mencapai kategori optimal juga menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak semata ditentukan oleh ketersediaan aset, melainkan lebih pada efektivitas pemanfaatan dan kualitas pengelolaannya.

Secara analitik, kondisi ini mengarah pada adanya *efficiency gap*, dimana tingkat ketersediaan aset relatif lebih tinggi dibandingkan dengan capaian kinerja yang dihasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian aset belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal (*underutilized assets*) atau belum memiliki kontribusi maksimal terhadap pencapaian indikator kinerja. Dengan demikian, fokus pengelolaan aset perlu bergeser dari pendekatan pemenuhan kebutuhan menuju optimalisasi pemanfaatan dan peningkatan produktivitas aset.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi pengelolaan aset, Kecamatan Bareng telah melakukan beberapa langkah konkret sebagai berikut:

1. Identifikasi dan rasionalisasi kebutuhan aset
2. Optimalisasi pemanfaatan aset (*shared resources*)
3. Penghapusan aset yang tidak produktif
4. Penguatan pemeliharaan aset
5. Pemanfaatan teknologi informasi untuk substitusi aset fisik
6. Pengendalian pengadaan berbasis kinerja

Secara keseluruhan, strategi efisiensi aset di Kecamatan Bareng menunjukkan adanya pergeseran dari *asset-based approach* menuju *performance-based asset management*. Dengan tingkat pemenuhan aset yang sudah tinggi, tantangan ke depan terletak pada

bagaimana memastikan seluruh aset yang dimiliki benar-benar produktif, tepat guna, dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik.

3.2. Realisasi Anggaran

Perbandingan antara realisasi kinerja dengan realisasi anggaran Tahun 2025 pada Kecamatan Bareng merupakan instrumen penting dalam menilai tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya keuangan dalam mendukung pencapaian sasaran kinerja organisasi. Dalam kerangka *performance-based budgeting*, keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan tidak semata-mata diukur dari tingkat serapan anggaran, tetapi lebih pada sejauh mana anggaran tersebut mampu menghasilkan output dan outcome yang sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan

Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa alokasi anggaran telah dimanfaatkan secara optimal dan memiliki keterkaitan langsung dengan capaian indikator kinerja. Selain itu, perbandingan ini juga digunakan untuk mengidentifikasi potensi ketidaksesuaian antara besaran anggaran dengan hasil kinerja yang dicapai, sehingga dapat menjadi dasar evaluasi dalam penyempurnaan perencanaan dan penganggaran pada periode berikutnya.

Dalam hal terdapat kondisi realisasi anggaran yang tinggi namun tidak diikuti oleh capaian kinerja yang optimal, maka hal tersebut mengindikasikan adanya inefisiensi yang memerlukan penelaahan lebih lanjut, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan kegiatan, maupun kapasitas sumber daya manusia. Sebaliknya, apabila capaian kinerja dapat direalisasikan secara optimal dengan tingkat penggunaan anggaran yang relatif efisien, maka kondisi tersebut mencerminkan praktik pengelolaan anggaran yang efektif dan dapat dijadikan sebagai *best practice* dalam peningkatan kinerja organisasi.

Lebih lanjut, analisis perbandingan ini juga merupakan bagian dari implementasi prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah, dimana setiap penggunaan anggaran harus dapat dipertanggungjawabkan dalam bentuk capaian kinerja yang nyata dan terukur. Dengan demikian, hasil analisis ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi

internal perangkat daerah, tetapi juga sebagai bentuk pertanggungjawaban publik atas pemanfaatan sumber daya yang telah dialokasikan.

Tabel 3.9
Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Anggaran Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian %	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian %
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan	Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan (Indeks)	75	65,30	87,07	2,967,351,899	2,507,261,168	84,49
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Indeks)	8,20	8,20	100	270,764,869	267,863,950	98,93
3	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang bersih dan efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indeks)	74,85	77,91	104,09	2,696,587,030	2,239,397,218	83,05

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025, realisasi anggaran pada Kecamatan Bareng menunjukkan keterkaitan yang cukup proporsional antara penggunaan sumber daya keuangan dengan capaian kinerja organisasi pada masing-masing sasaran strategis.

Pada sasaran strategis *Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan*, dialokasikan anggaran sebesar Rp2.967.351.899 dengan realisasi sebesar Rp2.507.261.168 atau mencapai 84,49%. Penggunaan anggaran tersebut mampu menghasilkan capaian kinerja sebesar 87,07% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat efisiensi anggaran (selisih sekitar 15,51%), kinerja yang dihasilkan masih berada pada kategori cukup baik. Namun demikian, terdapat indikasi bahwa efektivitas pemanfaatan anggaran masih perlu ditingkatkan, mengingat capaian kinerja belum optimal dibandingkan dengan sumber daya yang telah digunakan. Dengan kata lain, masih terdapat ruang untuk

meningkatkan kualitas output dan outcome melalui penguatan manajemen kinerja dan optimalisasi penggunaan anggaran.

Pada sasaran strategis *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik*, alokasi anggaran sebesar Rp270.764.869 dengan realisasi Rp267.863.950 atau sebesar 98,93%. Dari penggunaan anggaran tersebut, capaian kinerja berhasil mencapai 100% sesuai target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi antara perencanaan anggaran dan realisasi kinerja, serta mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program pelayanan publik. Tingginya capaian kinerja dengan serapan anggaran yang hampir optimal mengindikasikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan telah tepat sasaran dan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

Sementara itu, pada sasaran strategis *Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif*, dialokasikan anggaran sebesar Rp2.696.587.030 dengan realisasi sebesar Rp2.239.397.218 atau 83,05%. Dengan tingkat serapan anggaran tersebut, capaian kinerja justru melampaui target, yaitu sebesar 104,09%. Kondisi ini menunjukkan adanya efisiensi yang cukup signifikan dalam penggunaan anggaran, dimana dengan realisasi anggaran yang relatif lebih rendah, organisasi mampu menghasilkan kinerja yang melebihi target. Hal ini mengindikasikan bahwa strategi pelaksanaan reformasi birokrasi telah berjalan efektif, serta didukung oleh optimalisasi sumber daya yang ada, baik dari sisi manajemen, sistem kerja, maupun kapasitas aparatur.

Secara keseluruhan, perbandingan antara realisasi anggaran dan capaian kinerja menunjukkan bahwa Kecamatan Bareng telah mampu mengelola anggaran secara relatif efisien, dengan capaian kinerja yang sebagian besar sejalan bahkan melampaui target yang ditetapkan. Meskipun demikian, pada beberapa sasaran masih diperlukan penguatan pada aspek efektivitas penggunaan anggaran agar setiap rupiah yang dibelanjakan benar-benar memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian kinerja organisasi. Analisis ini menjadi dasar penting dalam perbaikan kualitas perencanaan dan penganggaran ke depan agar semakin berbasis kinerja, tepat sasaran, dan memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat.

Tabel 3.10
Pencapaian Realisasi Kinerja Program Dan Anggaran Kecamatan Bareng Tahun 2025

Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian %	Alokasi	Realisasi	Capaian %
Program Penunjang Urusan pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	74,30	74,75	100,61	2.696.587.030	2.242.970.318	88,90
Program Penyelenggaraan pemerintahan dan Pelayanan Publik	Capaian Nilai Aspek Penyelenggaraan pemerintahan dan Pelayanan Publik	76%	79,11%	104,09	3.835.000	3.806.450	99,26
Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Capaian Nilai Aspek Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	75%	68,75%	91,67	121.422.000	118.720.300	97,77
Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	Capaian Nilai Aspek Ketentraman dan Ketertiban Umum	49%	23,42%	47,80	14.585.000	14.560.300	99,83
Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	Capaian Nilai Aspek Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	75%	41,67%	55,56	119.327.869	119.214.500	99,90
Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Capaian Nilai Aspek Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	75%	25%	33,33	11.595.000	11.562.400	99,72

Secara umum, kinerja anggaran Kecamatan Bareng Tahun 2025 menunjukkan pola yang relatif **efisien namun belum sepenuhnya efektif secara merata antar program**. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat serapan

anggaran yang tinggi pada hampir seluruh program (di atas 97%), namun tidak seluruhnya diikuti dengan capaian kinerja yang optimal. Dengan kata lain, terdapat fenomena *high spending – varied performance*, dimana penggunaan anggaran sudah optimal dari sisi administratif, tetapi outcome yang dihasilkan masih bervariasi.

Pada **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**, realisasi anggaran mencapai 88,90% dengan capaian kinerja sebesar 100,61%. Kondisi ini menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi, dimana anggaran yang tidak terserap sepenuhnya tetap mampu menghasilkan capaian kinerja melampaui target. Program ini berperan strategis dalam mendukung sasaran *Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif*, khususnya melalui peningkatan nilai evaluasi AKIP. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan aspek manajerial, perencanaan, dan pelaporan kinerja telah berjalan optimal.

Pada **Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik**, realisasi anggaran sebesar 99,26% menghasilkan capaian kinerja sebesar 104,09%. Ini mencerminkan keselarasan yang sangat baik antara input dan output, serta menunjukkan efektivitas tinggi dalam mendukung sasaran *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik*. Program ini menjadi salah satu *driver utama* dalam peningkatan kualitas layanan karena langsung menyentuh aspek pelayanan kepada masyarakat.

Pada **Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan**, meskipun realisasi anggaran mencapai 97,77%, capaian kinerja hanya sebesar 91,67%. Hal ini menunjukkan adanya *gap efektivitas*, dimana tingginya serapan anggaran belum sepenuhnya menghasilkan output yang sesuai target. Program ini mendukung sasaran *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik*, khususnya dari aspek pemberdayaan masyarakat, namun masih memerlukan penguatan dalam implementasi program di tingkat desa.

Pada **Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum**, realisasi anggaran sangat tinggi (99,83%), namun capaian kinerja hanya sebesar 47,80%. Kondisi ini mengindikasikan adanya *inefektivitas signifikan*, dimana penggunaan anggaran belum mampu menghasilkan kinerja yang

diharapkan. Program ini mendukung sasaran *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik*, namun pelaksanaannya menghadapi kendala serius, baik dari aspek koordinasi, kompleksitas permasalahan lapangan, maupun keterbatasan instrumen intervensi.

Pada **Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum**, realisasi anggaran sebesar 99,90% hanya menghasilkan capaian kinerja 55,56%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara administratif pelaksanaan anggaran sangat baik, namun secara substantif masih belum efektif. Program ini juga mendukung sasaran *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik*, khususnya dalam aspek pemerintahan umum, namun memerlukan penajaman strategi pelaksanaan.

Selanjutnya, pada **Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa**, realisasi anggaran sebesar 99,72% dengan capaian kinerja hanya 33,33% menunjukkan adanya *ketidakseimbangan yang cukup tajam* antara input dan output. Program ini mendukung sasaran *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik*, namun efektivitasnya masih sangat rendah, yang mengindikasikan adanya permasalahan mendasar dalam desain program, kapasitas pelaksanaan, maupun keterlibatan pemerintah desa.

Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja anggaran di Kecamatan Bareng antara lain:

1. Kualitas perencanaan program dan penganggaran
2. Kualitas perencanaan program dan penganggaran
3. Kapasitas SDM pelaksana
4. Kompleksitas permasalahan lapangan
5. Kompleksitas permasalahan lapangan

Secara agregatif, kinerja anggaran Kecamatan Bareng menunjukkan bahwa **efisiensi telah tercapai (high absorption dengan penghematan pada beberapa program)**, namun **efektivitas masih bervariasi**. Program-program yang bersifat administratif dan sistemik cenderung lebih berhasil, sementara program yang bersifat teknis, koordinatif, dan berbasis pemberdayaan masih menghadapi tantangan dalam menghasilkan kinerja optimal.

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Bareng Tahun 2025 disusun sebagai wujud implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Secara umum, capaian kinerja Kecamatan Bareng menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala dan tantangan yang memerlukan perhatian dan tindak lanjut secara berkelanjutan. Oleh karena itu, hasil evaluasi kinerja ini akan menjadi dasar dalam perumusan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas kinerja organisasi di masa yang akan datang.

Melalui penyusunan LKjIP ini diharapkan dapat memberikan informasi kinerja yang transparan dan akuntabel kepada para pemangku kepentingan, serta menjadi instrumen pengendalian dan peningkatan kinerja dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil (result oriented government).

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi yang disajikan dalam LKJIP Kecamatan Bareng Tahun 2025, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan Tahun 2025 Nomor: 100.2.2.4/89/415.10/2026 tanggal 7 Januari 2026, indikator Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan ditetapkan dengan target sebesar 75, dengan realisasi capaian sebesar 65,30 atau setara 87,07%. Secara umum, capaian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan telah berjalan **cukup efektif**, namun belum sepenuhnya memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat upaya penguatan fungsi kecamatan, masih terdapat gap kinerja yang perlu ditindaklanjuti secara sistematis

Apabila ditelaah lebih lanjut berdasarkan komponen pembentuknya, capaian kinerja menunjukkan variasi yang cukup signifikan antar aspek. Aspek Penunjang Urusan Pemerintah Daerah mencapai 80,85% dari bobot 20, yang

menunjukkan dukungan administratif dan manajerial telah berjalan relatif baik, namun belum optimal. Aspek Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik menjadi satu-satunya aspek yang melampaui target, dengan capaian 79,11% dari target 76%, yang mengindikasikan bahwa fungsi pelayanan publik dan koordinasi pemerintahan telah berjalan efektif dan menjadi kekuatan utama kinerja kecamatan.

Apabila ditelaah lebih lanjut berdasarkan komponen pembentuknya, capaian kinerja menunjukkan variasi yang cukup signifikan antar aspek. Aspek Penunjang Urusan Pemerintah Daerah mencapai 80,85% dari bobot 20, yang menunjukkan dukungan administratif dan manajerial telah berjalan relatif baik, namun belum optimal. Aspek Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik menjadi satu-satunya aspek yang melampaui target, dengan capaian 79,11% dari target 76%, yang mengindikasikan bahwa fungsi pelayanan publik dan koordinasi pemerintahan telah berjalan efektif dan menjadi kekuatan utama kinerja kecamatan.

Pada Aspek Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum, capaian sebesar 41,67% dari target 75% menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi pemerintahan umum masih menghadapi kendala dalam implementasi di lapangan. Sementara itu, Aspek Ketentraman dan Ketertiban Umum menjadi aspek dengan capaian terendah, yaitu 23,42% dari target 49%, yang mencerminkan tingginya kompleksitas permasalahan trantibum serta keterbatasan kapasitas kecamatan dalam mengendalikan faktor eksternal yang mempengaruhi kondisi ketentraman wilayah.

Secara keseluruhan, dari enam aspek penilaian, terdapat lima aspek yang belum mencapai target, yaitu aspek penunjang urusan pemerintahan daerah, pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa, penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, serta ketentraman dan ketertiban umum. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja kecamatan masih belum merata dan cenderung bertumpu pada aspek pelayanan publik, sementara fungsi pembinaan, pengawasan, dan pemberdayaan masih memerlukan penguatan yang lebih intensif.

Secara keseluruhan, dari enam aspek penilaian, terdapat lima aspek yang belum mencapai target, yaitu aspek penunjang urusan pemerintahan daerah,

pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa, penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, serta ketentraman dan ketertiban umum. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja kecamatan masih belum merata dan cenderung bertumpu pada aspek pelayanan publik, sementara fungsi pembinaan, pengawasan, dan pemberdayaan masih memerlukan penguatan yang lebih intensif.

2. Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Nomor 100.3.3.2/406/415.10.1.3/2025 tentang Indeks Kualitas Pelayanan Publik pada Organisasi Penyelenggara Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Jombang Tahun 2025, Kecamatan Bareng memperoleh nilai Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP) sebesar 8,20 dengan predikat **B (Berkualitas)**. Capaian tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan (8,20) atau mencapai tingkat capaian sebesar 100,00%, yang menunjukkan bahwa secara umum kualitas pelayanan publik telah berada pada level yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

IKPP sebagai indeks komposit dibentuk oleh dua komponen utama, yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan Indeks Penyelenggaraan Pelayanan Publik (IPP). Dari sisi IKM, Kecamatan Bareng memperoleh nilai sebesar 92,24. Meskipun nilai ini masih berada dalam kategori sangat baik, namun mengalami penurunan dibandingkan tahun 2024 yang mencapai 96,11. Penurunan ini mengindikasikan adanya penurunan persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan, yang dapat dipengaruhi oleh meningkatnya ekspektasi masyarakat, konsistensi kualitas layanan, maupun aspek kecepatan dan kemudahan pelayanan yang belum sepenuhnya optimal.

Di sisi lain, komponen IPP menunjukkan tren yang positif, dengan nilai sebesar 3,58, meningkat dibandingkan tahun 2024 sebesar 3,35. Peningkatan ini mencerminkan adanya perbaikan pada aspek tata kelola pelayanan publik, seperti pemenuhan standar pelayanan, ketersediaan sarana prasarana, sistem pelayanan berbasis elektronik, serta mekanisme pengelolaan pengaduan. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi sistem dan tata kelola, Kecamatan Bareng telah melakukan berbagai upaya perbaikan yang cukup signifikan.

Namun demikian, terdapat indikasi adanya *gap* antara peningkatan aspek tata kelola (IPP) dengan persepsi masyarakat (IKM). Artinya, meskipun secara

sistem pelayanan telah mengalami perbaikan, hal tersebut belum sepenuhnya dirasakan secara langsung oleh masyarakat dalam bentuk peningkatan kepuasan. Kondisi ini menunjukkan perlunya penajaman pada aspek implementasi pelayanan di front line, termasuk peningkatan kualitas interaksi pelayanan, kecepatan layanan, serta konsistensi standar pelayanan.

Secara keseluruhan, capaian IKPP Tahun 2025 menunjukkan kinerja pelayanan publik yang telah memenuhi target dan berada pada kategori baik, namun masih memerlukan penguatan pada aspek kualitas layanan yang dirasakan masyarakat. Oleh karena itu, ke depan diperlukan strategi peningkatan yang lebih berorientasi pada *user experience*, sehingga perbaikan sistem yang telah dilakukan dapat secara nyata meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kecamatan Bareng.

3. Berdasarkan Surat Sekretaris Daerah Nomor 000.8.6/10021/415.10/2025 tanggal 8 Desember 2025, pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kecamatan Bareng menunjukkan capaian kinerja yang **sangat baik**, dengan nilai indeks sebesar 77,91 atau berada pada kategori **BB**. Capaian tersebut melampaui target yang telah ditetapkan sebesar 74,85, sehingga mencerminkan adanya efektivitas dalam implementasi program dan kegiatan Reformasi Birokrasi, khususnya dalam mendukung penguatan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi hasil.

Selain itu, internalisasi nilai-nilai reformasi birokrasi masih cenderung bersifat formal dan belum sepenuhnya tertransformasi menjadi perilaku kerja yang konsisten di seluruh unit organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun capaian indeks menunjukkan hasil yang tinggi, kualitas implementasi reformasi birokrasi masih memerlukan pendalaman agar dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kecamatan Bareng Tahun 2025 tidak hanya berhasil melampaui target yang ditetapkan, tetapi juga menunjukkan tren perbaikan kinerja yang positif. Namun, untuk memastikan keberlanjutan (*sustainability*) dan peningkatan kualitas reformasi birokrasi secara konsisten, diperlukan penguatan pada aspek perencanaan

berbasis outcome, optimalisasi fungsi monitoring dan evaluasi, serta internalisasi budaya kerja yang lebih substantif dan berorientasi pada perubahan perilaku organisasi.

4.2. Inovasi dan Penghargaan

a. Inovasi Peningkatan Indeks Kualitas Pelayanan Publik (IKPP)

Pelayanan publik merupakan fungsi utama pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks keterbukaan informasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, transparan, responsif, dan akuntabel terus mengalami peningkatan. Kondisi ini menuntut perangkat daerah, termasuk kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan, untuk mampu beradaptasi dan menghadirkan inovasi pelayanan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Pelayanan publik merupakan fungsi utama pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks keterbukaan informasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, transparan, responsif, dan akuntabel terus mengalami peningkatan. Kondisi ini menuntut perangkat daerah, termasuk kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan, untuk mampu beradaptasi dan menghadirkan inovasi pelayanan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Inovasi ini dirancang sebagai upaya strategis untuk memperkuat akuntabilitas pelayanan publik melalui peningkatan kualitas interaksi antara pemerintah dan masyarakat. Selain itu, inovasi ini juga bertujuan untuk mempercepat respons terhadap berbagai kebutuhan dan permasalahan warga, sekaligus menciptakan suasana pelayanan yang lebih ramah, inklusif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan pelayanan publik di Kecamatan Bareng tidak hanya memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi juga mampu memberikan pengalaman layanan (*service experience*) yang lebih baik bagi seluruh lapisan masyarakat.

b. Penghargaan

Berdasarkan Surat Sekretaris Daerah Kabupaten Jombang Nomor 000.8.6/10021/415.10/2025 tanggal 8 Desember 2025 tentang hasil Evaluasi

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah Tahun 2025, Kecamatan Bareng memperoleh nilai Indeks Reformasi Birokrasi sebesar 77,91 dengan kategori **BB (Sangat Baik)**. Capaian ini menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan tahun 2024 yang sebesar 74,82, sehingga mencerminkan tren perbaikan kinerja Reformasi Birokrasi yang positif.

Penetapan nilai tersebut didasarkan pada hasil evaluasi yang mencakup beberapa dimensi utama, yaitu ketepatan desain dan implementasi Reformasi Birokrasi, capaian sasaran strategis Reformasi Birokrasi, serta dampak dan manfaat yang dihasilkan bagi masyarakat. Peningkatan nilai yang dicapai mengindikasikan bahwa Kecamatan Bareng telah mampu memperbaiki kualitas pengelolaan Reformasi Birokrasi, khususnya dalam penyusunan dan implementasi rencana aksi yang lebih terarah, serta peningkatan capaian sasaran strategis yang mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan pelayanan publik yang lebih berkualitas.

Namun demikian, capaian tersebut juga perlu dimaknai secara kritis sebagai bagian dari proses perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Meskipun menunjukkan hasil yang baik, penguatan kualitas implementasi masih perlu terus dilakukan, terutama dalam memastikan bahwa seluruh inisiatif Reformasi Birokrasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan masyarakat.

Dengan demikian, capaian Indeks Reformasi Birokrasi Tahun 2025 menjadi fondasi penting untuk menjaga konsistensi kinerja sekaligus mendorong penguatan strategi perbaikan pada periode berikutnya, melalui peningkatan kualitas perencanaan, pengendalian, dan evaluasi Reformasi Birokrasi yang lebih berorientasi pada hasil dan manfaat bagi masyarakat.

4.3. Upaya Perbaikan

Menguraikan upaya-upaya atau alternatif-alternatif yang akan dilakukan untuk perbaikan kinerja pada tahun-tahun berikutnya dengan mempertimbangkan hasil analisis pada subbab 3.1 capaian kinerja organisasi.

a. Tujuan Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan

Upaya perbaikan untuk meningkatkan capaian tujuan “Meningkatnya Kualitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan” disusun dengan mengacu langsung pada hambatan yang teridentifikasi, yaitu belum meratanya pemahaman indikator, belum optimalnya keterkaitan antara perencanaan–pengukuran–evaluasi kinerja, keterbatasan kapasitas SDM, serta meningkatnya kompleksitas permasalahan pemerintahan desa. Oleh karena itu, perbaikan diarahkan pada penguatan siklus manajemen kinerja, peningkatan kapasitas aparatur, penguatan pembinaan dan pengawasan desa, serta peningkatan efektivitas koordinasi kewilayahan.

1. 1. Untuk mengatasi belum optimalnya pemahaman dan internalisasi indikator Indeks Kualitas Kinerja Kecamatan, akan dilakukan pembinaan internal kepada seluruh unit kerja mengenai definisi operasional, komponen penilaian, sumber data, target, serta bukti dukung masing-masing indikator. Setiap unit kerja akan ditetapkan penanggung jawab data dan bukti dukung agar pengukuran kinerja tidak hanya dipahami oleh pengelola perencanaan, tetapi menjadi tanggung jawab bersama.
2. 2. Untuk mengatasi lemahnya integrasi antara perencanaan, pengukuran, dan evaluasi kinerja, akan diperkuat siklus manajemen kinerja melalui reviu target dan indikator secara berkala, monitoring triwulanan, serta penyusunan catatan hasil evaluasi dan rencana tindak lanjut. Hasil monitoring akan digunakan sebagai dasar penyesuaian pelaksanaan kegiatan pada periode berikutnya sehingga hubungan antara target, realisasi, hambatan, dan tindak lanjut dapat dibuktikan secara konsisten.
3. 3. Untuk mengatasi keterbatasan kapasitas SDM dalam pengelolaan kinerja berbasis indeks komposit, akan dilakukan pemetaan kebutuhan kompetensi, pembinaan internal, berbagi praktik baik, serta pengusulan bimtek/pelatihan kepada perangkat daerah yang berwenang. Penugasan juga akan disesuaikan dengan kompetensi dan beban kerja agar keterbatasan jumlah aparatur tidak menghambat pengelolaan data, pengukuran, dan pelaporan kinerja.
4. 4. Untuk mengatasi kompleksitas permasalahan pemerintahan desa yang belum sepenuhnya diimbangi penguatan fungsi fasilitasi

kecamatan, akan diperkuat Tim Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa (Binwas Desa) beserta rencana kerja dan jadwal pembinaan yang terukur. Fokus pembinaan diarahkan pada area yang paling berpengaruh terhadap kualitas tata kelola desa, disertai checklist pembinaan, catatan temuan, rekomendasi, dan pemantauan tindak lanjut.

5. 5. Mengingat capaian Aspek Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum dan Aspek Ketenteraman dan Ketertiban Umum masih rendah, koordinasi kewilayahan akan diarahkan pada isu dan hasil yang terukur. Rapat Forkopimcam, FKDM, dan forum terkait dilengkapi agenda berbasis masalah, keputusan, penanggung jawab, batas waktu, serta monitoring tindak lanjut. Pendekatan ini diharapkan meningkatkan efektivitas fungsi koordinasi kecamatan dalam menangani permasalahan lintas sektor.
6. 6. Untuk memperkuat kinerja ketenteraman dan ketertiban umum yang masih menjadi aspek dengan capaian terendah, akan ditingkatkan deteksi dini, pemetaan potensi gangguan ketenteraman, koordinasi dengan unsur terkait, serta pembinaan dan pelibatan masyarakat. Setiap kegiatan koordinasi akan didokumentasikan dengan eviden yang memadai dan ditindaklanjuti berdasarkan tingkat prioritas permasalahan.

Dengan demikian, upaya perbaikan pada tujuan ini tidak berhenti pada penambahan kegiatan atau dokumen, tetapi diarahkan untuk menutup gap yang teridentifikasi pada hasil pengukuran, memperkuat siklus manajemen kinerja, dan meningkatkan capaian aspek pemerintahan umum, pemberdayaan, pembinaan/pengawasan desa, serta ketenteraman dan ketertiban umum.

b. Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Upaya perbaikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik disusun dengan mempertimbangkan hambatan berupa keterbatasan sarana dan prasarana pelayanan berbasis digital, belum optimalnya integrasi layanan lintas sektor, meningkatnya ekspektasi masyarakat, serta belum konsistennya standardisasi pelayanan. Selain itu, penurunan IKM dari 96,11

pada Tahun 2024 menjadi 92,24 pada Tahun 2025 menunjukkan perlunya penajaman pada kualitas layanan yang benar-benar dirasakan masyarakat.

1. 1. Untuk mengatasi keterbatasan sarana dan prasarana pelayanan berbasis digital, akan dilakukan inventarisasi kebutuhan, penentuan prioritas sarana yang paling mempengaruhi waktu dan kualitas layanan, serta pemenuhan dan pemeliharaan secara bertahap sesuai kemampuan anggaran. Pemanfaatan sistem digital akan diarahkan pada proses yang memberikan dampak langsung terhadap kecepatan, kemudahan, dan transparansi pelayanan.
2. 2. Untuk mengatasi belum optimalnya integrasi layanan lintas sektor, akan diperjelas alur koordinasi dan rujukan layanan, penanggung jawab pada setiap jenis layanan, serta mekanisme komunikasi dengan perangkat daerah/instansi terkait. Koordinasi akan dievaluasi secara berkala untuk memastikan permasalahan layanan lintas sektor tidak berhenti pada proses koordinasi, tetapi menghasilkan penyelesaian yang jelas.
3. 3. Untuk merespons meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan yang cepat dan transparan, akan dilakukan pemantauan waktu penyelesaian layanan, identifikasi jenis layanan yang paling sering dikeluhkan, serta tindak lanjut atas pengaduan dan hasil survei kepuasan. Hasil pemantauan akan menjadi dasar perbaikan alur pelayanan dan peningkatan kompetensi petugas front office.
4. 4. Untuk mengatasi belum konsistennya standardisasi pelayanan antarunit, Standar Pelayanan, SOP, persyaratan, waktu penyelesaian, biaya/tarif, produk layanan, serta mekanisme pengaduan akan direviu dan disosialisasikan kepada seluruh petugas. Pelaksanaan standar akan dipantau melalui checklist atau supervisi berkala sehingga kesesuaian antara standar dan praktik pelayanan dapat diukur.
5. 5. Untuk menutup gap antara peningkatan aspek tata kelola pelayanan (IPP) dan persepsi masyarakat (IKM), setiap hasil SKM/IKM akan diterjemahkan menjadi daftar masalah prioritas dan rencana tindak lanjut yang memiliki penanggung jawab, target waktu, serta bukti

penyelesaian. Publikasi hasil survei dan tindak lanjutnya akan diperkuat melalui media informasi yang mudah diakses masyarakat.

6. Penguatan budaya pelayanan akan dilakukan melalui briefing pelayanan, umpan balik terhadap petugas, pembinaan Kode Etik dan Kode Perilaku, serta apresiasi terhadap praktik pelayanan yang baik. Dengan demikian, perbaikan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan standar administratif, tetapi pada peningkatan pengalaman dan kepuasan masyarakat.

c. Upaya perbaikan untuk mewujudkan tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif disusun secara langsung berdasarkan hambatan yang masih dihadapi, yaitu keterbatasan SDM dalam implementasi seluruh area perubahan Reformasi Birokrasi, kecenderungan compliance driven, belum optimalnya SPIP, internalisasi budaya kerja yang belum berdampak signifikan terhadap perilaku, serta dinamika kebijakan yang menuntut penyesuaian berkelanjutan.

1. Untuk mengatasi keterbatasan SDM, akan dilakukan pemetaan pembagian peran pada setiap area perubahan RB, penetapan PIC, penguatan kerja tim, pembinaan internal, serta pengusulan peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan. Prioritas peningkatan kapasitas diarahkan pada area yang memiliki gap kinerja terbesar dan paling berpengaruh terhadap capaian sasaran strategis.
2. Untuk mengurangi pendekatan Reformasi Birokrasi yang masih berorientasi pada pemenuhan dokumen, rencana aksi akan disusun berbasis masalah dan outcome. Setiap aksi akan memuat kondisi awal, hambatan, intervensi, indikator hasil, target, penanggung jawab, waktu pelaksanaan, dan bukti dampak sehingga keberhasilan RB dapat dinilai dari perubahan kinerja, bukan hanya kelengkapan dokumen.
3. Untuk mengatasi belum optimalnya SPIP, pengendalian internal akan diperkuat melalui identifikasi risiko pada proses kerja utama, penetapan tindakan pengendalian dan penanggung jawab, pemantauan pelaksanaan

pengendalian, serta dokumentasi hasil evaluasi. Temuan atau kelemahan pengendalian akan dicatat dalam rencana tindak lanjut dan dipantau sampai selesai.

4. Untuk memperkuat monitoring dan evaluasi RB, monev akan dilaksanakan secara berkala dengan membandingkan target dan realisasi setiap rencana aksi, mengidentifikasi hambatan, serta menetapkan tindak lanjut yang spesifik. Hasil monev triwulanan akan menjadi dasar perubahan atau penyempurnaan rencana aksi pada periode berikutnya, sehingga siklus perbaikan berjalan secara nyata.
5. Untuk mengatasi internalisasi budaya kerja yang belum berdampak signifikan terhadap perilaku, nilai-nilai ASN BerAKHLAK akan diterjemahkan ke dalam perilaku kerja yang dapat diamati dan diberikan umpan balik. Pembinaan, keteladanan pimpinan, briefing, serta evaluasi perilaku kerja akan dilakukan secara konsisten agar internalisasi tidak berhenti pada sosialisasi atau penggunaan slogan.
6. Untuk merespons dinamika kebijakan, akan diterapkan mekanisme reviu dan pemutakhiran dokumen secara berkala, disertai pencatatan perubahan regulasi/kebijakan dan dampaknya terhadap rencana kerja, indikator, serta bukti dukung. Penyesuaian dilakukan secara terkontrol agar tidak menimbulkan ketidaksesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, dan pelaporan.
7. Penguatan manajemen kinerja pegawai dilakukan dengan memastikan ketepatan waktu penyusunan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi SKP serta keterkaitannya dengan sasaran kinerja organisasi. Hasil kinerja individu akan digunakan sebagai bahan umpan balik dan pengembangan kompetensi, sehingga pengelolaan kinerja pegawai mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Secara keseluruhan, upaya perbaikan Reformasi Birokrasi diarahkan untuk menutup kesenjangan yang telah diidentifikasi pada hasil evaluasi, khususnya pada kapasitas SDM, orientasi hasil, efektivitas SPIP, perubahan perilaku, dan kemampuan adaptasi terhadap kebijakan. Dengan pendekatan tersebut, peningkatan Indeks Reformasi Birokrasi diharapkan tidak hanya mempertahankan capaian 74,85 pada Tahun 2025, tetapi juga menghasilkan

perbaikan yang lebih substantif dan terukur dan diarahkan untuk mendorong transformasi tata kelola birokrasi yang tidak hanya memenuhi aspek kepatuhan (compliance), tetapi juga mampu menghasilkan kinerja yang efektif, akuntabel, dan berdampak nyata bagi masyarakat.

Demikian Laporan Kinerja Kecamatan Bareng Kabupaten Jombang Tahun 2025 ini disusun dan disajikan sebagai bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi serta capaian kinerja yang telah direalisasikan. Penyusunan laporan ini didasarkan pada kewenangan yang diberikan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai wujud pertanggungjawaban kepada pemangku kepentingan.

Bareng, 30 Januari 2026



USMAN, SE., M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19710806 199803 1 007 001

LAMPIRAN

- 1. Perjanjian Kinerja**
- 2. Penetapan IKU**
- 3. KKPT**
- 4. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)**
- 5. Rencana Aksi Pencapaian Kinerja**
- 6. Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi**
- 7. Pengukuran Kinerja**