



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
KECAMATAN SIBULUE

**LAPORAN HASIL EVALUASI
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA
KECAMATAN SIBULUE**

TAHUN 2022



SIBULUE BANGKIT



Jl. Poros Pattiro Bajo
kecamatan.sibulue.bonesulsel@gmail.com
kecamatan.bone.go.id
92781



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan H.A. Mappanyukki Lantai III Telp. 0481-24461
W A T A M P O N E

BIDANG II

PKPT T.A. 2022

LAPORAN HASIL EVALUASI
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN 2022 PADA
KECAMATAN SIBULUE
KABUPATEN BONE

NOMOR
TANGGAL

: 793.04/108/SAKIP/IV/ITDA
: 04 April 2022



**PEMERINTAH KABUPATEN BONE
INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN BONE**

**JL. H.A. MAPPANYUKKI Lt III Telepon (0481)24461
Watampone**

Watampone, 4 April 2022

Nomor : 793.04/108/SAKIP/IV/ITDA
Lamp. : 2 Eksamplar
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja
Kecamatan Sibulue
Kabupaten Bone

Kepada
Yth. Bupati Bone
di-
Watampone

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, berikut Peraturan Bupati Bone Nomor 1 Tahun 2016 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Bone tanggal 8 Januari 2016, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan Keputusan Bupati Bone Nomor 955 Tahun 2021 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Tahun 2021 Tanggal 30 Desember 2021 dan Surat Tugas Inspektur Daerah Kab. Bone Nomor 700/704/131/III/2021 Tanggal 18 Maret 2022, telah dilaksanakan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja SKPD Kab. Bone Tahun 2021 dengan tujuan untuk:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bone
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan

akuntabilitas instansi, dan

d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja dan Pencapaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2021 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (RENSTRA), dokumen Rencana Kerja (RENJA)/Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi terhadap dokumen dimaksud dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat", untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan.

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Sibulue Kabupaten Bone Tahun 2021 tersebut diperoleh nilai sebesar **81,66** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Hasil Evaluasi (%)
A	Perencanaan Kinerja	30	25,23
B	Pengukuran Kinerja	25	19,38
C	Pelaporan Kinerja	15	13,83
D	Evaluasi Internal	10	5,23
E	Pencapaian Kinerja	20	18,00
	Jumlah	100	81,66

Dalam poin a s/d e menyajikan hasil penelitian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang dituangkan pada Lembar Kriteria Evaluasi (LKE terlampir), yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi.

5. Dari hasil evaluasi diketahui terdapat beberapa hal yang dianggap perlu mendapat penyempurnaan, yaitu :

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Target kinerja Renstra dan kinerja tahunan (RKT) belum sepenuhnya ditetapkan dengan baik. Target kinerja belum berdasar pada data yang memadai dan belum berdasar pada argumen dan perhitungan yang logis.
- 2) Program/kegiatan belum sepenuhnya menjadi cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan. Program kegiatan belum sepenuhnya menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran.
- 3) Dokumen Renstra belum sepenuhnya selaras dengan Dokumen RPJMD.
- 4) Dokumen Renstra belum sepenuhnya menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.
- 5) Dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.
- 6) Target jangka menengah dalam Renstra belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.
- 7) Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala namun belum sepenuhnya menunjukkan adanya inovasi perbaikan.
- 8) Dokumen PK belum sepenuhnya selaras dengan Renstra
- 9) Dokumen PK belum sepenuhnya menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)
- 10) Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan dimana target kinerja belum dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (*reward*), memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja, menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.
- 11) Rencana Aksi atas Kinerja belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala, yang ditunjukkan dengan belum maksimalnya implementasi *reward and punishment*.

- 12) Rencana Aksi belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan (hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan).
- 13) Perjanjian Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu namun belum sepenuhnya *terbreakdown*/mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya
- 2) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang.
- 3) Pengukuran kinerja yang dilakukan belum dikembangkan dengan menggunakan teknologi informasi.
- 4) IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan namun belum sepenuhnya dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).
- 5) IKU telah dijadikan dasar atas penilaian kinerja namun belum dijadikan dasar dalam pengenaan *reward*, *punishment*, promosi atau kenaikan/penurunan pangkat.
- 6) Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya namun tindak lanjut atas rekomendasi yang dilakukan belum maksimal.
- 7) Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum sepenuhnya dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward* dan *punishment*.
- 8) IKU telah direviu secara berkala namun belum menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif).
- 9) Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala sebatas menyimpulkan tidak mempengaruhi strategi pencapaian tujuan dan sasaran.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Penyajian informasi kinerja dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan (data valid, dapat ditelusuri kesumber datanya, diperoleh dari sumber yang kompeten dan dapat diverifikasi)
- 2) Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam :
 - a) Perbaikan perencanaan.
 - b) Penilaian dan perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
 - c) Peningkatan kinerja.
 - d) Penilaian kinerja

d. Evaluasi Internal

- 1) Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, namun belum ada hasil tindak lanjut hasil evaluasi
- 2) Evaluasi program telah dilaksanakan namun belum sepenuhnya menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program.
- 3) Evaluasi program belum sepenuhnya memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
- 4) Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja namun hanya dilakukan per triwulan.
- 5) Pemantauan Rencana Aksi belum sepenuhnya memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
- 6) Hasil evaluasi Rencana Aksi belum sepenuhnya menunjukkan perbaikan setiap periode.
- 7) Pemanfaatan hasil akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan
- 8) Pemanfaatan hasil evaluasi program belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang
- 9) Pemanfaatan hasil evaluasi Rencana Aksi belum sepenuhnya ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata

e. Capaian Kinerja

- 1) Kinerja yang dilaporkan capaian output dari 10 hanya dapat dicapai sebesar 8 hal ini disebabkan target yang ditetapkan tidak tercapai serta capaian kinerja tahun ini tidak lebih baik dari tahun sebelumnya.
- 2) Kinerja yang dilaporkan capaian outcome TA 2021 dicapai maksimal sebesar 10, target yang ditetapkan tercapai serta capaian kinerja tahun ini lebih baik dari tahun sebelumnya.

6. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Camat Sibulue Kabupaten Bone beserta seluruh jajarannya untuk:

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Menetapkan target kinerja sepenuhnya dengan baik dengan berdasar pada data yang memadai dan pada argumen dan perhitungan yang logis.
- 2) Melakukan perbaikan pada program/kegiatan yang ditetapkan, program/kegiatan menjadi dasar penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran. Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sebagai berikut:
 - a. Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;
 - b. Relevan;
 - c. Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas);
 - d. Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra
- 3) Menyelaraskan dokumen Renstra dengan Dokumen RPJMD, dengan mengacu pada mengacu pada kondisi-kondisi berikut:
 - a. Tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra merupakan tujuan dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMN/RPJMD;
 - b. Target-target kinerja RPJMD/Renstra merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam RPJMN/RPJMD;
 - c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RPJMD/Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan

kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMN/RPJMD

- 4) Menetapkan hal hal yang seharusnya ditetapkan pada Dokumen Renstra, dengan memperhatikan:
 - a. Dokumen Renstra mengacu /selaras dengan RPJMN/RPJMD
 - b. Dokumen Renstra mengacu /selaras dengan kontrak kinerja (jika ada)
 - c. Dokumen Renstra mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi
 - d. Menggambarkan core business
 - e. Menggambarkan isu strategis yang berkembang di daerah (local issue)
 - f. Menggambarkan hubungan kausalitas
 - g. Mengacu pada praktik-praktik terbaik
- 5) Agar dokumen Renstra sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran untuk mencegah terjadinya perbedaan indikator kinerja, target dan satuan kinerja (SMART)
- 6) Melakukan monitoring pencapaian target jangka menengah sampai dengan tahun berjalan, dengan memperhatikan:
 - a. Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur;
 - b. Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;
 - c. Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;
 - d. Terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja
 - e. Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
- 7) Menyelaraskan Sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD, dengan memperhatikan:
 - a. Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMD/Renstra;

- b. Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam RPJMD/Renstra;
 - c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra.
- 8) Menetapkan sepenuhnya hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi) dengan sasaran dan indikator menggambarkan kondisi (outcome) yang seharusnya terwujud.
- 9) Melakukan perbaikan dengan menggunakan target kinerja yang diperjanjikan untuk mengukur keberhasilan, dimana:
- a. Target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);
 - b. Target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;
 - c. Target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dan lainnya) suatu kondisi atau keadaan.
- 10) Memaksimalkan hasil monitoring Rencana Aksi dengan menjadikan hasil monitoring Rencana Aksi sebagai acuan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.
- 11) Memanfaatkan Rencana Aksi sepenuhnya dalam pengarahan dan pengorganisasian (hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan) kegiatan dengan memperhatikan:
- a. Target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;
 - b. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan;
 - c. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan

- d. Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai

12) Memanfaatkan perjanjian Kinerja sepenuhnya untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai ketingkat eselon III dan IV, dengan menetapkan target-target kinerja dalam PK atasan terbreakdown (selaras dengan) target-target kinerja bawahan (eselon III dan IV) dan sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di PK atasan.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Melakukan perbaikan sepenuhnya dengan *terbreakdown*/mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya
- 2) Melakukan Pengukuran kinerja sepenuhnya secara berjenjang, dengan memperhatikan:
 - a. Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup;
 - b. Terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu);
 - c. Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal;
 - d. Setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur
 - e. Terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan
 - f. Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya
 - g. Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya
 - h. Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi
- 3) Menggunakan/memanfaatkan IKU sepenuhnya dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran dimana IKU dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah dan Rencana Kinerja Tahunan.

- 4) Mengembangkan Pengukuran kinerja dengan menggunakan teknologi informasi.
- 5) Melakukan perbaikan dengan menjadikan IKU sebagai dasar dalam pengenaan *reward*, *punishment*, promosi atau kenaikan/penurunan pangkat.
- 6) Melakukan pemantauan sepenuhnya pencapaian target kinerja eselon III dan IV. Target kinerja dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria sebagai berikut:
 - a. Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur;
 - b. Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;
 - c. Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik;
 - d. Terdapat dokumentasi hasil monitoring
- 7) Memanfaatkan Hasil pengukuran(capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV ke atas sebagai dasar pemberian reward & punishment, untuk mengetahui:
 - a. Pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)
 - b. Pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target
 - c. Pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)
 - d. Pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
- 8) Memanfaatkan pengukuran kinerja atas Rencana Aksi untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, dimana:
 - a. Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja
 - b. Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan

- c. Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran

c. Pelaporan kinerja

- 1) Melakukan perbaikan pada Informasi Kinerja dalam laporan kinerja agar dapat diandalkan dengan kriteria:
 - a. Datanya valid
 - b. Dapat ditelusuri kesumber datanya
 - c. Diperoleh dari sumber yang kompeten
 - d. Dapat diverifikasi
 - e. Konsisten
- 2) Memanfaatkan informasi yang disajikan sepenuhnya untuk:
 - a. Perbaikan perencanaan, dimana Laporan Kinerja yang disusun telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun. Penyajian informasi kinerja dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan (data valid, dapat ditelusuri kesumber datanya, diperoleh dari sumber yang kompeten dan dapat diverifikasi)
 - b. Menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, dimana informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur.
 - c. Peningkatan kinerja, dimana terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.
 - d. Penilaian kinerja, dimana informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment.

d. Evaluasi Kinerja

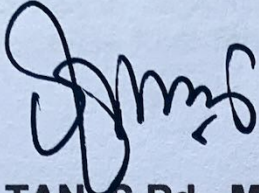
- 1) Menindaklanjuti rekomendasi hasil temuan dan membuat kesepakatan formal yang menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti.
- 2) Memaksimalkan hasil evaluasi program terkait simpulan hasil keberhasilan atau kegagalan program.
- 3) Melakukan perbaikan Evaluasi program dengan memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
- 4) Melakukan Pemantauan Rencana Aksi dalam rangka mengendalikan kinerja secara bulanan.
- 5) Memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan pada Pemantauan Rencana Aksi
- 6) Melakukan perbaikan dengan menambahkan rekomendasi dan hasil tindaklanjut pada evaluasi Rencana Aksi agar ada perbaikan setiap periode.
- 7) Memanfaatkan hasil tindaklanjut akuntabilitas kinerja sepenuhnya untuk perbaikan perencanaan
- 8) Memanfaatkan hasil tindaklanjut evaluasi program sepenuhnya untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang
- 9) Memanfaatkan hasil evaluasi Rencana Aksi sepenuhnya dalam bentuk langka-langkah nyata

e. Pencapaian Kinerja

- 1) Melakukan perbaikan terhadap pencapaian kinerja output yang tidak lebih baik dari tahun sebelumnya, menetapkan target tahunan yang mengalami peningkatan dibanding dengan target tahun sebelumnya, serta memperhatikan keandalan informasi kinerja.
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan pencapaian kinerja outcome agar lebih baik dimasa yang akan datang.

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Sibulue Kabupaten Bone Tahun 2021, untuk segera ditindaklanjuti setelah diterimanya Laporan Hasil Evaluasi ini.

PENGENDALI TEKNIS,

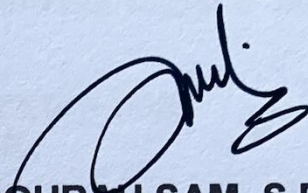


SULTAN, S.Pd., M.Si.

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. 19670101 198602 1 006

KETUA TIM,



A. SOHRAH SAM, S.P., M.Si.

Pangkat : Penata Tk I

NIP. 19700211 200604 2 003

**MENGETAHUI :
INSPEKTUR DAERAH,**



Drs. H. A. MUH. YAMIN, AT., M.Si.

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. 19680725 199303 1 005

Tembusan :

1. Kepala Bagian Organisasi
Sekretariat Daerah
Kabupaten Bone
2. Camat Sibulue Kab. Bone
3. Peringgal.

di Watampone;
di Sibulue;



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
INSPEKTORAT DAERAH
JL. H.A. MAPPANYUKKI Lt. III Telp. (0481) 24461
W A T A M P O N E

SURAT TUGAS

Nomor : 700/704 / 131 / III / 2022

- Dasar :
1. PP Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
 2. Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kab. Bone TA 2021 Nomor 955 Tahun 2021 tanggal 30 Desember 2021.
 3. DPA TA. 2022 Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Nomor 135 Tahun 2021 tanggal 31 Desember 2021.
 4. Surat Edaran Inspektur Daerah Kab. Bone Nomor 800/01/I/Itida tanggal 2 Januari 2019 tentang Penegasa Implementasi Kode Etik dan Standar Audit APIP..

INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN BONE
M E N U G A S K A N :

Kepada :

- | | | | |
|--------------------|---|--------------------------------|--------------------|
| 1. Nama/Jabatan | : Drs. H. A. Muh. Yamin AT., M.Si. | Inspektur Daerah | (Penanggung Jawab) |
| Nip. | : 19680725 199303 1 005 | | |
| 2. Nama/Jabatan | : A. Haslindah D, S.H., M.Si. | Inspektur Pembantu Wilayah III | (Wakil P. Jawab) |
| Nip. | : 19670523 199703 2 004 | | |
| 3. Tim pemeriksa : | | | |
| a. Nama/Jabatan | : Sultan, S.Pd, M.Si. | Pengawas Pemerintahan Madya | (Peng. Teknis) |
| Nip. | : 19670101 198602 1 006 | | |
| b. Nama/Jabatan | : A. Sohrah Sam, S.P., M.Si. | Auditor Muda | (Ketua Tim) |
| Nip. | : 19700211 200604 2 003 | | |
| c. Nama/Jabatan | : Mujtaba, S.Sos., M.H. | Auditor Madya | (Angg. Tim) |
| Nip. | : 19651231 198503 1 037 | | |
| d. Nama/Jabatan | : A. Nelmy Ratu Dwiyanu Putri Aswar, SE. | Auditor Pertama | (Angg. Tim) |
| Nip. | : 19941114 201903 2 029 | | |
| e. Nama/Jabatan | : Arlis Radiatullah, S.T. | Auditor Pertama | (Angg. Tim) |
| Nip. | : 19960706 202012 2 001 | | |
| 4. Kedudukan | : Inspektorat Daerah Kabupaten Bone | | |
| 5. Keperluan | : a. Melakukan Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Lingkup Pemerintah Kab. Bone.
b. Melakukan penyusunan laporan hasil evaluasi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) | | |
| 6. Tujuan | : Kecamatan Libureng, Kecamatan Patimpeng, Kecamatan Salomekko, Kecamatan Ponre, Kecamatan Tanete Riattang Timur, Kecamatan Barebbo, Kecamatan SibuluE. | | |
| 7. Lamanya | : 10 (sepuluh) hari | | |
| 8. Mulai | : 21 Maret 2022 | | |
| 9. Selesai | : 01 April 2022 | | |
| 10. | Tidak diperkenankan meminta ataupun menerima pemberian (gratifikasi) dalam bentuk apapun. | | |
| 11. | Tetap menjaga dan mematuhi Protokol Kesehatan . | | |

Demikian Surat Tugas ini untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dikeluarkan di Watampone
Pada Tanggal 18 Maret 2022

An. **BUPATI BONE**
Inspektur Daerah,

Drs. H. A. MUH. YAMIN AT., M.Si.
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip : 19680725 199303 1 005

Tembusan kepada Yth :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Bone di Watampone;
2. Masing-masing bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya;
3. **Pertinggal -**

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN SIBULUE**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
			Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	84,08%	25,23		
I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)		10,00	83,75%	8,38		
a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)		2,00	100,00%	2,00		
1	Renstra SKPD telah disusun		Y	1		
2	Renstra telah memuat tujuan		Y	1	OK	
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)		A	1	OK	
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya		A	1	OK	
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y	1	OK	
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A	1	OK	
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A	1	OK	
8	Renstra telah menyajikan IKU		A	1	OK	
9	Renstra telah dipublikasikan		Y	1	OK	
b. KUALITAS RENSTRA (5%)		5,00	87,50%	4,38		
10	Tujuan telah berorientasi hasil		A	1	OK	KKE2
11	Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		A	1	OK	KKE3
12	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>		A	1	OK	KKE2
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1	OK	KKE4
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		B	0,75	OK	
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		B	0,75	OK	
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		B	0,75	OK	
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		B	0,75	OK	
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)		3,00	66,67%	2,00		
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Kinerja Tahunan		C	0,5	OK	
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		B	0,75	OK	
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		B	0,75	OK	
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)		20,00	84,25%	16,85		
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)		4,00	100,00%	4,00		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan / Rencana Kerja telah disusun		Y	1		
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1	OK	
3	PK telah menyajikan IKU		A	1	OK	
4	PK telah dipublikasikan		Y	1	OK	
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)		10,00	92,50%	9,25		
5	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>		A	1	OK	KKE2
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1	OK	KKE4
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		B	0,75	OK	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A	1	OK	
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		A	1	OK	
10	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra		B	0,75	OK	
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		B	0,75	OK	
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y	1	OK	
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A	1	OK	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
			Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Y	1	OK	
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	6,00	60,00%	3,60		
15	Rencana kinerja tahunan / Rencana Kerja dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		T	0	OK	
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		B	0,75	OK	
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		B	0,75	OK	
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan		B	0,75	OK	
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		B	0,75	OK	
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		25,00	77,50%	19,38		
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	5,00	100,00%	5,00		
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		Y	1		
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A	1		
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A	1	OK	
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y	1	OK	
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)	12,50	85,00%	10,63		
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		A	1	OK	KKE5
6	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja		A	1	OK	KKE5
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		A	1		
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1	OK	
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		A	1		
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		B	0,75	OK	
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		B	0,75	OK	
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A	1	OK	
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)		Y	1	OK	
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		T	0	OK	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	7,50	50,00%	3,75		
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		B	0,75	OK	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		B	0,5	OK	
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		C	0	OK	
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>		B	0,75	OK	
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>		C	0,5	OK	
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		B	0,5	OK	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	92,21%	13,83		
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	3,00	100,00%	3,00		
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y	1		
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y	1	OK	
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website		Y	1	OK	
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A	1	OK	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
			Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)	7,50	96,43%	7,23		
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		A	1	OK	
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		A	1	OK	
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A	1	OK	
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		A	1	OK	
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		A	1	OK	
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		A	1	OK	
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		B	0,75	OK	
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	4,50	80,00%	3,60		
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y	1	OK	
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>		B	0,75	OK	
14	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>		B	0,75	OK	
15	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>		B	0,75	OK	
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		B	0,75	OK	
D.	EVALUASI INTERNAL (10%)	10,00	52,25%	5,23		
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)	2,00	95,00%	1,90		
1	<i>Terdapat pemantauan mengenai kemajuan</i> pencapaian kinerja beserta hambatanya		Y	1		
2	<i>Evaluasi program</i> telah dilakukan		Y	1		
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A	1	OK	
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan		Y	1		
5	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan</i> kepada pihak-pihak yang berkepentingan		B	0,75	OK	
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)	5,00	51,50%	2,58		
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		C	0,5	OK	
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		C	0,5	OK	
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		C	0,5	OK	
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		B	0,75	OK	
10	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		C	0,5	OK	
11	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode		C	0,34	OK	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	3,00	25,00%	0,75		
12	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan		D	0,25	OK	
13	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		D	0,25	OK	
14	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		D	0,25	OK	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
			Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6
E. CAPAIAN KINERJA (20%)		20,00	90,00%	18,00		
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)	10,00	80,00%	8,00		
1	Target dapat dicapai			3		KKE1-2
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			1		KKE1-2
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			4		KKE1-2
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)	10,00	100,00%	10,00		
4	Target dapat dicapai			4,00		KKE1-I
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			2,00		KKE1-I
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			4,00		KKE1-I
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	81,66%	81,66		

Watampone, April 2022

EVALUATOR :

Arlis Radiatullah, S.T.

(.....*Ymmn*.....)



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
KECAMATAN SIBULUE

Alamat : Jalan Poros Pattiro Bajo

Maroanging, 9 Mei 2022

Kepada,

Yth. Kepala Inspektorat Daerah

Kabupaten Bone

Nomor : 700/37/SE/VI/2022

Lampiran : -

Perihal : ***Tanggapan Laporan Hasil Evaluasi***

di_

Implemmtasi Sistem Akuntabilitas

Watampone

Kinerja Instansi Pemerintah

(SAKIP) Tahun 2022 pada Kantor

Kecamatan SibuluE Kabupaten Bone

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Nomor : 793.04/108/SAKIP/IV/ITDA, Tanggal 4 April 2022 perihal Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2022.

Dengan ini Kami sampaikan Tanggapan terhadap Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Kantor Kecamatan SibuluE Kabupaten Bone untuk Tahun 2022 secara tertulis :

A. Perencanaan Kerja

1. Kami akan menetapkan target kinerja dengan baik berdasarkan data yang memadai dan argument serta perhitungan yang logis.
2. Selanjutnya Kami akan melakukan perbaikan pada program/kegiatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sesuai kriteria.
3. Kedepannya Kami akan menyelaraskan Dokumen Renstra seperti tujuan, sasaran, target kinerja dan indikator sesuai RPJMN/RPJMD.
4. Selanjutnya akan memperhatikan isu strategis yang berkembang di daerah yang menggambarkan hubungan kualitas, core business dan mengacu pada praktik terbaik.
5. Perencanaan kedepannya Kami akan menggunakan Dokumen Renstra sebagai pedoman penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.

6. Selanjutnya Kami akan memonitoring pencapaian target jangka menengah sampai dengan tahun berjalan dengan membreakdown target kinerja menengah kedalam target tahunan, akan ada bagian yang bertanggungjawab melaporkan dan memonitoring kinerja secara priodik terjadwal, memekanisme atau SOP yang jelas serta terdapat dokumentasi hasil monitoring dan tindak lanjutnya.
7. Kedepannya Kami akan menyeleraskan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD dengan memperhatikan sasaran, target serta indikator kinerja yang ditetapkan oleh PK.
8. Akan menetapkan sepenuhnya hal-hal yang seharusnya ditetapkan dengan sasaran dan dindikator yang menggambarkan kondisi (outcome) yang nantinya akan diwujudkan.
9. Berikutnya Kami akan melakukan perbaikan dengan menggunakan target kinerja yang diperjanjikan untuk mengukur keberhasilan taget kinerja yang dijadikan dasar memilah yang berkinerja maupun yang tidak berkinerja dan memberikan predikat suatu kondisi.
10. Selanjutnya Kami akan memaksimalkan hasil monitoring Rencana Aksi dengan menjadikan hasil monitoring Rencana Aksi sebagai acuan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.
11. Akan memanfaatkan Rencana Aksisepenuhnya dalam pengarah dan pengorganisasian dengan memperhatikan target dalam rencana aksi, target dijadikan sebagai acuan untuk pelaksanaan setiap kinerja, mengevaluasi capaian output kegiatan, sebagai otorisasi eksekusi tertundanya kegiatan dan terdapat hubungan yang logis anatar setaip output kegiatan dengan sasaran yang akan dicapai.
12. Kedepannya Kami akan memanfaatkan perjanjian kinerja sepenuhnya untuk penyusunan kinerja.

B. Pengukuran Kinerja

1. Selanjutnya Kami akan melakukan perbaikan sepenuhnya dengan membreakdown/mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasan.
2. Kami akan melakukan Pengukuran Kinerja sepenuhnya secvara berjenjang dengan memperhatikan indikator yang SMART, akan ada alur penjenjangan kinerja yang SMART, memiliki target terukur dan akan ada hasil pengukuran kinerja yang diverifikasi dan divalidasi sampai kesumbernya.
3. Kami akan menggunakan IKU sepenuhnya dalam dokumen perencanaan dan penganggaran dan IKU dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah.
4. Kami akan mengembangkan pengukuran kinerja dengan menggunakan teknologi informasi.
5. Selanjutnya akan memperbaiki dengan menjadikan IKU sebagai dasar dalam pengenaan reward, punishment, promosi/kenaikan/penurunan pangkat.
6. Akan melakukan pemantauan sepenuhnya pencapaian target kinerja Eselon III dan IV dan memenuhi kriteria.

7. Kedepannya akan memanfaatkan hasil pengukuran kinerja mulai dari setingkat Eselon IV ke atas sebagai dasar pemberian reward dan punishment untuk mengetahui pegawai yang berkinerja, mencapai target, tepat waktu dan tidak tepat waktu dan menggapai capaian diatas standar.
8. Akan memanfaatkan pengukuran kinerja atas Rencana Aksi untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala untuk hasil pengukuran Rencana Aksi menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan, mengambil tindakan dan menjadi dasar menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

C. Pelaporan Kinerja

1. Kedepannya Kami akan memperbaiki informasi kinerja dalam laporan kinerja agar dapat diandalkan yang berkriteria datanya valid, dapat ditelusuri sumbernya, dapat diverifikasi dan Konsisten.
2. Akan memanfaatkan informasi yang disajikan sepenuhnya untuk memperbaiki perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.

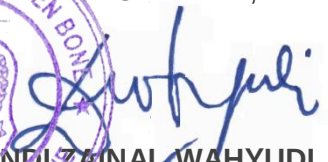
D. Evaluasi Kinerja

1. Akan menindak lanjuti rekomendasi hasil temuan dan membuat kesepakatan formal yang menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti.
2. Kedepannya akan memaksimalkan hasil evaluasi program terkait simpulan hasil keberhasilan atau kegagalan program.
3. Akan melakukan perbaikan evaluasi program dengan memberikan rekomendasi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
4. Selanjutnya Kami akan melakukan pemantauan Rencana Aksi dalam rangka mengendalikan kinerja secara bulanan.
5. Akan memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan pada pemantauan Rencana Aksi.
6. Kedepannya Kami akan melakukan perbaikan dengan menambahkan rekomendasi dan hasil tindak lanjut pada evaluasi Rencana Aksi agar ada perbaikan setiap periode.
7. Akan memanfaatkan hasil tindak lanjut akuntabilitas kinerja sepenuhnya untuk perbaikan perencanaan.
8. Selanjutnya akan memanfaatkan hasil tindak lanjut evaluasi program sepenuhnya untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.
9. Kedepannya akan memanfaatkan hasil evaluasi Rencana Aksi sepenuhnya dalam bentuk langkah – langkah nyata.

E. Pencapaian Kinerja

1. Selanjutnya akan melakukan perbaikan terhadap pencapaian kinerja output dari tahun sebelumnya dan
2. Akan mempertahankan dan meningkatkan pencapaian kinerja outcome agar lebih baik kedepannya.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

 C A M A T,

ANDI ZAINAL WAHYUDI, SE, M.Si
Pangkat : Pembina
Nip :19740304 200701 1 021