

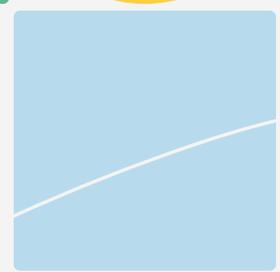
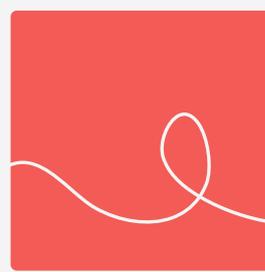
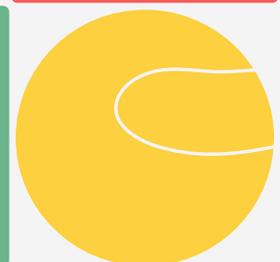
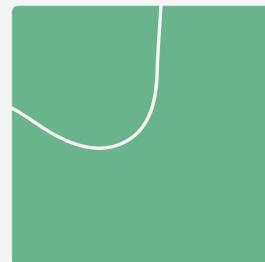
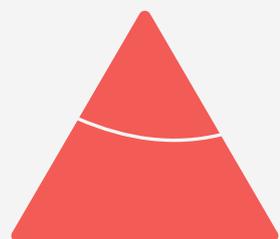
**TINDAK LANJUT**

**EVALUASI SAKIP**

*BADAN KESBANGPOL*

TAHUN

**2022/2023**





# PEMERINTAH KABUPATEN BONE INSPEKTORAT DAERAH

Jln H.A. Mappanyukki Lt III Telpon/Fax ( 0481) 24461  
W A T A M P O N E

Watampone, 20 Juli 2024

Nomor : 793.04/318/SAKIP/VII/ITDA  
Lampiran : Dua lampiran  
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi  
Implementasi Sistem Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah pada  
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Kabupaten Bone

**Kepada**  
**Yth. BAPAK BUPATI BONE**  
**di**  
**Watampone**

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Bone Nomor 700/704/306/VII/2023 tanggal 3 Juli 2023, kami telah melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Tahun 2022/2023, disampaikan hal-hal sebagai berikut:

## 1. Pendahuluan

### a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1). Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2). Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
- 4). Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Bone Nomor 700/704/306/VII/2023 tanggal 3 Juli 2023 Untuk Melakukan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

### b. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan capaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi SAKIP yang diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi

- 1). Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP,
- 2). Menilai tingkat implementasi SAKIP,
- 3). Menilai tingkat akuntabilitas kinerja,
- 4). Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah, dan
- 5). Memonitor tindaklanjut hasil evaluasi periode tahun sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan jangka menengah, dan perencanaan jangka pendek. Termasuk anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi dan mempertimbangkan kendala yang ada.

f. Gambaran Umum Instansi

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone dibentuk untuk membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi penunjang urusan pemerintahan umum di bidang kesatuan bangsa dan politik lingkup Kabupaten Bone. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah kemudian ditindaklanjuti dengan penetapan Peraturan Bupati Bone Nomor 99 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

## 2. Implementasi SAKIP Instansi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Tahun 2022/2023 dilaksanakan pada 4 (empat) komponen manajemen kinerja, meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Tahun 2022 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (RENSTRA) Perubahan periode tahun 2018-2023, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK) 2023, serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi dari dokumen tersebut dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori predikat", untuk memberikan gambaran tingkat akuntabilitas

kinerja instansi yang telah dicapai.

Hasil evaluasi atas sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Tahun 2022 diperoleh nilai **73,95** dengan kategori BB (Sangat Baik). Sedang nilai evaluasi sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021 adalah **80,43** dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot	Hasil Evaluasi Tahun 2022
A.	Perencanaan Kinerja	30	24,00
B.	Pengukuran Kinerja	30	20,40
C.	Pelaporan Kinerja	15	12,30
D.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,25
	Jumlah	100	<b>73,95</b>

Dari hasil evaluasi SAKIP Tahun 2022 ini, terdapat beberapa hal yang dianggap perlu mendapat penyempurnaan, yaitu:

#### **A. PERENCANAAN KINERJA**

1. Belum ada Pedoman Teknis Penyusunan Perencanaan Kinerja berupa Peraturan Kepala Daerah (Perkada).
2. Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan, akan tetapi capaian target kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan;
3. Rencana Aksi telah dimonitoring dilakukan sesuai kriteria, tetapi penerapan *reward and punishment* masih sebagian kecil pegawai yang mendapatkan.
4. Rencana Aksi belum dimanfaatkan sepenuhnya dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan ataupun penundaan kegiatan.
5. Pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi tahun 2021 telah dilaksanakan namun belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.

#### **B. PENGUKURAN KINERJA**

1. Belum ada Pedoman Teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2. SOP terkait pengumpulan data kinerja belum dibuat secara jelas dan spesifik yang menguraikan tahapan dan teknis operasionalnya yang disertai dengan definisi operasional yang menguraikan kejelasan atas kinerja dan cara pengukurannya serta *Flowchart* yang menggambarkan proses alur kerja yang lengkap.
3. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
4. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum dikaitkan dengan (dimanfaatkan 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
5. Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, yaitu : Hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi), dimana pengukuran rencana aksi berupa :
- a. Hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja.
  - b. Hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran

### **C. PELAPORAN KINERJA**

1. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)
2. Laporan Kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dilaksanakan berikutnya.
3. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

### **D. EVALUASI INTERNAL**

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
2. Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (yang dievaluasi), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya secara tertulis.
3. Evaluasi program belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Dari hasil evaluasi tersebut, direkomendasikan kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone agar melakukan perbaikan atas akuntabilitas kinerjanya sebagai berikut :

#### **A. Melakukan perbaikan terhadap dokumen Perencanaan Kinerja, yaitu :**

1. Agar berkoordinasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) untuk menyusun Pedoman Teknis Perencanaan Pembangunan Daerah berupa peraturan kepada daerah (perkada).
2. Agar Target kinerja yang diperjanjikan digunakan untuk mengukur keberhasilan, dan dijadikan dasar sepenuhnya untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan;
3. Agar Rencana Aksi dimonitoring sesuai kriteria, dan dilakukan penerapan *reward and punishment* kepada seluruh pegawai.
4. Agar Rencana Aksi dimanfaatkan sepenuhnya dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan terkait dengan otorisasi dan

eksekusi pelaksanaan ataupun penundaan kegiatan.

5. Agar pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi dilaksanakan untuk memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja yang dilaksanakan.

**B. Melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan Pengukuran Kinerja, yaitu :**

1. Agar membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2. Agar SOP terkait pengumpulan data kinerja dibuat secara jelas dan spesifik yang menguraikan tahapan dan teknis operasionalnya yang disertai dengan definisi operasional yang menguraikan kejelasan atas kinerja dan cara pengukurannya serta *Flowchart* yang menggambarkan proses alur kerja yang lengkap.
3. Agar pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
4. Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas dimanfaatkan 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
5. Agar pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk melakukan pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, yaitu : supaya hasil pengukuran tidak hanya sebatas untuk menyimpulkan etapi digunakan sampai untuk mempengaruhi strategi).

**C. Melakukan perbaikan terhadap dokumen Pelaporan Kinerja, yaitu :**

1. Agar Informasi yang disajikan menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)
2. Agar Laporan Kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dilaksanakan berikutnya.
3. Agar informasi dalam laporan kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

**D. Melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan Evaluasi Internal, yaitu :**

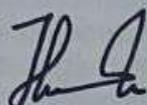
1. Agar evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
2. Agar hasil evaluasi disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan berisi ada kesepakatan mengenai tindak lanjut secara tertulis.
3. Agar evaluasi program memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dilaksanakan

### 3. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone telah menindaklanjuti keseluruhan rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya.

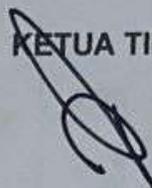
Demikian disampaikan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Tahun 2022/2023 sebagai bahan tindaklanjut setelah diterimanya Laporan Hasil Evaluasi ini.

PENGENDALI TEKNIS,



HJ. HABSIAH, S.Sos, MM.  
NIP. 19671231 198803 2 061

KETUA TIM,



ANDI YUSRAN SAWEDI, S.E., M.Si  
NIP 19790515 200904 1 001



MENGETAHUI  
INSPEKTUR DAERAH,



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

Tembusan : Disampaikan kepada Yth. :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
2. Kepala Bagian Organisasi Setda Kab. Bone
3. Peringgal.

di Watampone;  
di Watampone;

**LEMBAR KERJA EVALUASI  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN BONE  
TAHUN 2022/2023**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	%
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>	<b>24,00</b>	<b>80,00%</b>
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	4,80	80,00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	7,20	80,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	12,00	80,00%
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>	<b>20,40</b>	<b>68,00%</b>
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	3,00	50,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	5,40	60,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	12,00	80,00%
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>	<b>12,30</b>	<b>82,00%</b>
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,70	90,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	3,60	80,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	6,00	80,00%
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25,00</b>	<b>17,25</b>	<b>69,00%</b>
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4,00	80,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	4,50	60,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	8,75	70,00%
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>73,95</b>	



**PEMERINTAH KABUPATEN BONE**  
**INSPEKTORAT DAERAH**  
**JL. H.A. MAPPANYUKKI Lt. III Telp. (0481) 24461**  
**WATAMPONE**

**SURAT TUGAS**

Nomor : 700/704/306/VII/2023

- Dasar :
1. PP Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
  2. Keputusan Bupati Nomor 763 Tahun 2022, Tanggal 30 Desember 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Tahun Anggaran 2023.
  3. DPA Inspektorat Kabupaten Bone Tahun Anggaran 2023 Nomor 08 Tahun 2022 Tanggal 30 Desember 2022.
  4. Surat Edaran Inspektur Daerah Kab. Bone Nomor 800/01/I/Ita tanggal 2 Januari 2019 tentang Penegasan Implementasi Kode Etik dan Standar Audit APIP.

**INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN BONE**  
**MENUGASKAN :**

**Kepada :**

1. Nama/Jabatan : Drs. H. A. Muh. Yamin AT., M.Si. Inspektur Daerah (Penanggung Jawab)  
Nip. : 19680725 199303 1 005
2. Nama/Jabatan : Hj. Nur Zulaeha Damai, SE, MTP. Inspektur Pembantu Wilayah I (Wakil P. Jawab)  
Nip. : 19690626 199303 2 010
3. Tim pemeriksa :
  - a. Nama/Jabatan : Hj. Habsiah, S.Sos, MM. Pengawas Pemerintahan Madya (Peng. Teknis)  
Nip. : 19671231 198803 2 061
  - b. Nama/Jabatan : A. Yusran Sawedi, S.E., M.Si. Auditor Muda (Ketua Tim)  
Nip. : 19790515 200904 1 001
  - c. Nama/Jabatan : Mahadir, S.H, M.H. Auditor Muda (Angg. Tim)  
Nip. : 19860608 201001 2 036
  - d. Nama/Jabatan : A. Aulia Fitriana Amrullah, S.Sos., M.Si. Auditor Muda (Angg. Tim)  
Nip. : 19790515 200904 1 001
  - e. Nama/Jabatan : Darma, S.H., M.Si. Auditor Muda (Angg. Tim)  
Nip. : 19871227 200701 2 013
  - f. Nama/Jabatan : A. Dwi Guntara Ramelan, S.H. Audiwan Pertama (Angg. Tim)  
Nip. : 19940218 201903 1 013
  - g. Nama/Jabatan : Adhe Prastya Ramadhan, SE. Auditor Pertama (Angg. Tim)  
Nip. : 19910329 201903 1 014
  - h. Nama/Jabatan : Suriyanto, S.T. Pengawas Pemerintahan Pertama (Angg. Tim)  
Nip. : 19990611 202203 1 003
  - i. Nama/Jabatan : Ardiansyah, S.T. Auditor Pertama (Angg. Tim)  
Nip. : 19990611 202203 1 003
4. Kedudukan : Inspektorat Kabupaten Bone
5. Keperluan :
  - a. Melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2022 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Lingkup Pemerintah Kabupaten Bone.
  - b. Melakukan penyusunan laporan hasil evaluasi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).
6. Tujuan : Sekretariat Daerah Kab. Bone, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kab. Bone, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Bone, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Bone, Dinas Perdagangan Kab. Bone, Dinas Pendidikan Kab. Bone, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Bone, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bone, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab. Bone, Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kab. Bone, Kec. Tanete Riattang, Kec. Mare, Kec. Kajuara dan Kec. Bontocani, Kec. Cina, Kec. Tonra dan Kec. Kahu Kab. Bone.
6. Lamanya : 10 (Sepuluh) hari
7. Mulai : 03 Juli 2023
8. Selesai : 14 Juli 2023
9. Tidak diperkenankan meminta ataupun menerima pemberian (gratifikasi) dalam bentuk apapun.
10. Tetap menjaga dan mematuhi Protokol Kesehatan.

Demikian Surat Tugas ini untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dikeluarkan di Watampone  
Pada Tanggal 3 Juli 2023



**Tembusan kepada Yth :**

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

**SAMPUL**

**TINDAK LANJUT LHE SAKIP 2022 BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN BONE**



**PEMERINTAH KABUPATEN BONE**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

*Jalan A. Mappanyuki No. Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan*

**TINDAK LANJUT LHE SAKIP TAHUN 2022**

**PEMERIKSAAN TAHUN 2023**

**A. Perencanaan Kinerja**

- 1) Berkoordinasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ( Bappeda ) untuk menyusun Pedoman Tekhnis Perencanaan Pembangunan Daerah berupa peraturan kepala daerah (perkada).

Tindak Lanjut :

Pedoman tekhnis penyusunan perencanaan kinerja telah disusun dalam peraturan bupati No 75 tahun 2022



- 2) Target kinerja yang diperjanjikan digunakan untuk mengukur keberhasilan, dan dijadikan dasar sepenuhnya untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan.

Tindak lanjut :

Pengukuran keberhasilan target kinerja sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja sesuai IKU Badan Kesbangpol yang di tuangkan dalam LKjIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik setiap Tahunnya.

Tabel 3.1 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET 2022	REALISASI 2022	CAPAIAN 2022	KET
1	2	3	4	5	6	7
Meningkatnya partisipasi lembaga kemasyarakatan dan parpol	Persentase Ormas/LSM yang berpartisipasi aktif	Persen	57	71	125	Sangat tercapai/sangat berhasil
	Persentase orpol yang berpartisipasi aktif	Persen	100	100	100	Tercapai/berhasil
Meningkatnya nilai-nilai kebangsaan dalam kehidupan beragama dan bernegara	Persentase Lembaga Keagamaan yang berperan aktif	Persen	100	100	100	Tercapai/berhasil
	Persentase Aparatur dan Perwakilan LSM/Ormas yang bersertifikat Pelatihan Bela Negara	Persen	8,8	5,7	64	Cukup Tercapai/Cukup Berhasil
Meningkatnya antisipasi konflik untuk menjaga ketenteraman dan ketertuhan masyarakat	Persentase Konflik sosial yang tertangani	Persen	100	100	100	Tercapai/berhasil

- 3) Target rencana aksi dimonitoring sesuai kriteria, dan dilakukan penerapan reward and punishment kepada seluruh pegawai.

Tindak lanjut :

Badan Kesatuan Bangsa telah memberikan reward dan punishment mulai dari setingkat eselon IV ke atas berupa pemberian TPP dengan memperhatikan capaian kinerja pada pengukuran kinerja triwulan.

- 4) Target rencana aksi dimanfaatkan sepenuhnya dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan ataupun penundaan kegiatan.

Tindak lanjut :

Monitoring kegiatan telah dilaksanakan dalam kegiatan evaluasi internal per triwulan untuk memantau pelaksanaan, mengurai permasalahan dan tindak lanjut pelaksanaan untuk pencapaian Tujuan Perangkat Daerah.

- 5) Pemantauan dan Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja yang dilaksanakan.

INDIKATOR KINERJA (PROGRAM/KEGIATAN)	TARGET KINERJA			REALISASI PER TRIWULAN						PERSENTASE CAPAIAN KINERJA		
	TARGET KINERJA	FISIK	ANGGARAN	TRIWULAN	KINERJA	FISIK	ANGGARAN	KINERJA	FISIK	ANGGARAN		
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
Cakupan Realisasi Kegiatan Utama Peningkatan Pemertataan Unsur Daerah	100%	100%	Rp 4,533,604,829				Rp 4,249,765,632	100%	100%	94%		
Persentase Dokumen Perencanaan, Penganggaran, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja	100%	100%	Rp 16,912,500				Rp 16,912,500	100%	100%	100%		
<b>INSTRUMEN</b>												
Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja Kabupaten yang tersusun	4	Dokumen	4	Rp 4,352,500	I	1	Dokumen	25%	Rp 2,221,250			
					II	-	Dokumen	-	-			
					III	-	Dokumen	-	Rp 1,411,250			
					IV	3	Dokumen	75%	Rp 720,000			
					<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>Dokumen</b>	<b>100%</b>	<b>Rp 4,352,500</b>			
Jumlah Dokumen RKA-SKPD Kabupaten yang tersusun	2	Dokumen	2	Rp 1,730,000	I	-	Dokumen	-	Rp 480,000			
					II	-	Dokumen	-	-			
					III	1	Dokumen	50%	-			
					IV	1	Dokumen	50%	Rp 1,250,000			
					<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>Dokumen</b>	<b>100%</b>	<b>Rp 1,730,000</b>			
Jumlah Dokumen DPA-SKPD Kabupaten yang tersusun	1	Dokumen	1	Rp 1,040,000	I	-	Dokumen	-	Rp 1,040,000			
					II	-	Dokumen	-	-			
					III	1	Dokumen	100%	-			
					IV	-	Dokumen	-	-			
					<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>Dokumen</b>	<b>100%</b>	<b>Rp 1,040,000</b>			
Jumlah Dokumen DPA-Perubahan SRPD Kabupaten yang tersusun	1	Dokumen	1	Rp 1,040,000	I	-	Dokumen	-	-			
					II	-	Dokumen	-	Rp 500,000			
					III	1	Dokumen	100%	Rp 480,000			
					IV	-	Dokumen	-	-			
					<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>Dokumen</b>	<b>100%</b>	<b>Rp 1,040,000</b>			
Jumlah Laporan Capaian dan Indikator	3	Dokumen	2	Rp 8,750,000	I	2	Dokumen	67%	Rp 2,397,500			
					II	-	Dokumen	-	-			

## **B. Pengukuran Kinerja**

- 1) Membuat pedoman teknis pengukuran teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- 2) SOP terkait pengumpulan data kinerja dibuat secara jelas dan spesifik yang menguraikan tahapan dan teknis operasionalnya yang disertai dengan definisi operasional yang menguraikan kejelasan atas kinerja dan cara pengukurannya serta flochart yang menggambarkan proses alur kerja yang lengkap.
- 3) Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)
- 4) Hasil pengukuran capaian kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward & punishment.
- 5) Pengukuran kinerja atas rencana aksi digunakan untuk melakukan pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala

Tindak lanjut :

Pengukuran Kinerja akan dijadikan sebagai pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala yang akan dilaksanakan dalam rapat internal setiap triwulan untuk dijadikan acuan pengendalian kinerja.

## **C. Pelaporan Kinerja**

- 1) Informasi yang disajikan menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)
- 2) Laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dilaksanakan berikutnya.

Tindak Lanjut :

LKJIP telah dilakukan sebagai bahan penyusunan perencanaan, penganggaran dan peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone melalui rapat evaluasi membahas pencapaian IKU Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone dimana LKJIP dijadikan sebagai bahan (Rapat Evaluasi).

- 3) Informasi dalam laporan kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Tindak Lanjut :

Informasi yang tertera di dalam analisis laporan kinerja pada Bab III LKjIP yang menjelaskan analisa penyebab Keberhasilan dan Kegagalan serta langkah - langkah tindak lanjut dalam pencapaian kinerja.

#### **D. Evaluasi Internal**

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan teknologi Informasi (Aplikasi)

Tindak Lanjut :

Badan kesbangpol melaksanakan evaluasi melalui rapat internal terkait capaian kinerja masih secara manual karena belum menyediakan aplikasi untuk evaluasi tersebut.

- 2) Hasil evaluasi disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak - pihak yang berkepentingan berisi ada kesepakatan mengenai tindak lanjut secara tertulis.

Tindak Lanjut :

Badan kesbangpol melaksanakan evaluasi melalui rapat internal terkait capaian kinerja masing - masing pihak sesuai dengan perjanjian kinerja masing-masing.

- 3) Evaluasi program memberikan rekomendasi - rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dilaksanakan.

Tindak Lanjut :

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone telah memberikan rekomendasi - rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja terhadap masing - masing pihak.

**Kepala Badan**



**Dr. H. A. SUMARDI SUAIB, MM**

**NIP. 196711091986031003**