



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
INSPEKTORAT KABUPATEN

Jl. Pendidikan Nomor 05 Putussibau, Putussibau Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. 78716

Telepon (0567) 21133, Faksimile (0567) 21133

Laman: Inspektorat.kapuashulukab.go.id, Pos-el: inspektorat@kapuashulukab.go.id

L A P O R A N



T E N T A N G

HASIL EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN ANGGARAN 2024

SATUAN KERJA : KANTOR KECAMATAN
PUTUSSIBAU UTARA

TAHUN PEMERIKSAAN : 2025

DI : PUTUSSIBAU

NOMOR : 700.1.2.7/018/LHE-AKIP/INKAB/IB2
TANGGAL : 04 MARET 2025



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
INSPEKTORAT KABUPATEN

Jalan Pendidikan Nomor 05 Putussibau, Kapuas Hulu, Kalimantan Barat, 78716
Telepon (0567) 21133, Faksimile (0567) 21133
Laman: inspektorat.kapuashulukab.go.id, Pos-el: inspektorat@kapuashulukab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN 2024

PERANGKAT DAERAH : Kantor Kecamatan Putussibau Utara
Nomor : 700.1.2.7/018/LHE-AKIP/INKAB/IB2

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Men PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 54 Tahun 2022 tanggal 26 September 2022 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Kantor Kecamatan Putussibau Utara, dengan hasil sebagai berikut:

Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Kategori D (**Sangat Kurang**). Terdapat gambaran bahwa Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Untuk itu direkomendasikan kepada Camat Putussibau Utara beserta jajarannya untuk :

- a. Membuat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Kinerja Tahunan;
- b. Melakukan *upload* dokumen perencanaan pada situs e-sakip Kabupaten Kapuas Hulu / PPID Kabupaten Kapuas Hulu secara tepat waktu;
- c. Menyusun Pohon Kinerja dengan menyajikan tujuan, sasaran Strategis OPD dan output outcome yang ada di DPA;
- d. Membuat Dokumen Perencanaan Kinerja yang menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang perlu dicapai sesuai dengan Indikator Kinerja Utama;
- e. Melakukan revisi sasaran pada dokumen perencanaan kinerja dengan berorientasi hasil;
- f. Membuat Cascading sesuai dengan memuat sasaran dan indikator sampai dengan level staf. (sesuaikan dengan Perjanjian Kinerja);
- g. Membuat Crosscutting dengan menyajikan isu strategis/permasalahan yang akan ditangani serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan;
- h. Melakukan rapat monitoring dan evaluasi secara berkala yang membahas tentang capaian target, permasalahan, solusi, rekomendasi dan TL;
- i. Melakukan pemaparan tentang perencanaan kinerja kepada Camat selaku Kepala OPD;
- j. Melakukan pengumpulan data kinerja sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang sudah ditetapkan;
- k. Membuat dokumen pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- l. Melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- m. Melakukan pengumpulan data kinerja menggunakan teknologi informasi;

- n. Membuat SOP Pengukuran Kinerja;
- o. Melakukan perubahan anggaran dengan penyesuaian terhadap pengukuran kinerja tahun berjalan;
- p. Melakukan pemaparan pengukuran kinerja kepada Camat selaku Kepala OPD;
- q. Menyusun LKjIP sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga data yang disajikan relevan;
- r. Melakukan evaluasi kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- s. Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan;
- t. Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan;
- u. Menugaskan Pegawai yang mengelola AKIP untuk mengikuti Diklat/Bimtek/sejenisnya terkait evaluasi kinerja internal;
- v. Melakukan tindak lanjut atas rekomendasi/saran yang diperoleh dari evaluasi kinerja internal.

Laporan selengkapnya kami sampaikan sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4741);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
6. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 75 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;

7. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 54 Tahun 2022 tanggal 2 September 2022 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu (Berita Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2022 Nomor 54);
8. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 000.1.2.3/57/ST/INKAB/IB2 tanggal 17 Februari 2025 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (Kantor Kecamatan) di Wilayah Inspektorat Pembantu II Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025.

B. LATAR BELAKANG EVALUASI

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi AKIP. Bagi Pemerintah Daerah, evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

C. TUJUAN EVALUASI

1. Memperoleh informasi tentang penerapan SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP dan memberi peringkat hasil evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu; dan
4. Memonitor pelaksanaan tindak lanjut saran perbaikan hasil evaluasi AKIP periode sebelumnya.

D. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP, mencakup :

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

E. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi evaluasi menggunakan teknik "*criteria referenced survey*" dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan

sebelumnya. Kriteria evaluasi menggunakan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dalam menilai apakah Perangkat Daerah telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan professional judgement dari evaluator.

F. GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH

1) Tugas Pokok Fungsi

Berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 8 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu dan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 69 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
- b. mengoordinasikan pemberdayaan masyarakat;
- c. mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- d. mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah;
- e. pengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana umum;
- f. mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan;
- g. membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan kelurahan;
- h. melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Perangkat Daerah yang ada di Kecamatan; dan

- i. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan;
- j. Selain melaksanakan tugas pokoknya, Camat melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok Camat Putussibau Utara melaksanakan fungsi:

- a. penetapan rencana operasional Kecamatan;
- b. pengelolaan barang milik/ kekayaan daerah yang menjadi tanggungjawabnya;
- c. pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- d. penyampaian laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya secara periodik; dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Struktur Organisasi Sesuai dengan Peraturan Bupati Kapuas Hulu 69 Tahun 2016 Tanggal 7 November 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu adalah sebagai berikut :

- 1. Camat;
- 2. Sekretariat yang terdiri dari 2 (dua) Sub Bagian, yaitu :
 - Sub Bagian Program dan Keuangan;
 - Sub Bagian Umum dan Aparatur;
- 3. Seksi Pemerintahan adalah unsur pelaksana pada Kecamatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Camat;

4. Seksi Perekonomian dan Pembangunan adalah unsur pelaksana pada Kecamatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Camat;
5. Seksi Kesejahteraan Rakyat adalah unsur pelaksana pada Kecamatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Camat;
6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum adalah unsur pelaksana pada Kecamatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Camat;
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

2) Kepegawaian

Selanjutnya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kantor Kecamatan Putussibau Utara sesuai data LHE Sakip 2023 didukung oleh Sumber Daya Aparatur 22 (dua puluh dua) orang yang terdiri dari :

- a. Berdasarkan Pangkat/Golongan/Jabatan
 - Golongan IV Eselon III sebanyak 1 (satu) orang;
 - Golongan IV Eselon IV sebanyak 1 (satu) orang;
 - Golongan III Eselon III sebanyak 1 (satu) orang;
 - Golongan III Eselon IV sebanyak 3 (tiga) orang;
 - Non Eselon sebanyak 16 (enam belas) orang.
- b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan
 - Sekolah Menengah Atas sebanyak 12 (dua belas) orang;
 - Diploma III sebanyak 3 (tiga) orang;
 - Strata I sebanyak 3 (tiga) orang.
 - Strata II sebanyak 3 (tiga) orang.

G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP PERANGKAT DAERAH

Kantor Kecamatan Putussibau Utara pada Tahun Anggaran 2024 telah melaksanakan 3 (tiga) program dan 11 (sebelas) kegiatan. Seluruh kegiatan tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk mencapai 2 (dua) sasaran.

Hasil penilaian sendiri (*self assessment*) atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja dari 4 (empat) komponen yang ditetapkan adalah 13,00 (tiga belas) dengan kategori **Sangat Kurang**. Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP. Keempat sasaran tersebut, adalah:

No	Sasaran	Nilai Capaian Kinerja
1.	Perencanaan Kinerja	3,00
2.	Pengukuran Kinerja	3,00
3	Pelaporan Kinerja	2,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	4,75
	Jumlah	13,00

Evaluasi atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang terdiri dari : Perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Evaluasi atas komponen-komponen tersebut dilakukan dengan pembobotan nilai yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berikut tabel pembobotan nilai komponen manajemen kinerja yang telah ditentukan :

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia b. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>) c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
2	Pengukuran Kinerja	30%	a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward and Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
			mencapai kinerja yang efektif dan efisien
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja
	Total	100%	

Setelah dilakukan penilaian atas masing-masing komponen, maka nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya dengan kriteria sebagai berikut :

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan. Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh Unit Kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran Kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	>80-90	Memuaskan. Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4 / Pengawas / Subkoordinator.
3	BB	>70-80	Sangat Baik. Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja, memiliki

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 / koordinator.
4	B	>60-70	Baik. Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja, pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.
5	CC	>50-60	Cukup (memadai). Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik, namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	0-30	Sangat Kurang. Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

H. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Hasil Evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kantor Kecamatan Putussibau Utara untuk Tahun 2024 antara lain :

a. Perencanaan Kinerja

1. Membuat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Kinerja Tahunan;
2. Melakukan *upload* dokumen perencanaan pada situs e-sakip Kabupaten Kapuas Hulu / PPID Kabupaten Kapuas Hulu secara tepat waktu;
3. Menyusun Pohon Kinerja dengan menyajikan tujuan, sasaran Strategis OPD dan output outcome yang ada di DPA;
4. Membuat Dokumen Perencanaan Kinerja yang menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang perlu dicapai sesuai dengan Indikator Kinerja Utama;
5. Melakukan revisi sasaran pada dokumen perencanaan kinerja dengan berorientasi hasil;
6. Membuat Cascading sesuai dengan memuat sasaran dan indikator sampai dengan level staf. (sesuaikan dengan Perjanjian Kinerja);
7. Membuat Crosscutting dengan menyajikan isu strategis/permasalahan yang akan ditangani serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan;

8. Melakukan rapat monitoring dan evaluasi secara berkala yang membahas tentang capaian target, permasalahan, solusi, rekomendasi dan TL;
9. Melakukan pemaparan tentang perencanaan kinerja kepada Camat selaku Kepala OPD.

b. Pengukuran Kinerja

1. Melakukan pengumpulan data kinerja sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang sudah ditetapkan;
2. Membuat dokumen pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
4. Melakukan pengumpulan data kinerja menggunakan teknologi informasi;
5. Membuat SOP Pengukuran Kinerja;
6. Melakukan perubahan anggaran dengan penyesuaian terhadap pengukuran kinerja tahun berjalan;
7. Melakukan pemaparan pengukuran kinerja kepada Camat selaku Kepala OPD;

c. Pelaporan Kinerja

1. Menyusun LKjIP sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga data yang disajikan relevan;
2. Melakukan evaluasi kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan;

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan;

2. Menugaskan Pegawai yang mengelola AKIP untuk mengikuti Diklat/Bimtek/sejenisnya terkait evaluasi kinerja internal;
3. Melakukan tindak lanjut atas rekomendasi/saran yang diperoleh dari evaluasi kinerja internal

Terhadap rekomendasi tersebut di atas, belum ditindaklanjuti oleh Camat Putussibau Utara.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. KONDISI HASIL EVALUASI

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 54 Tahun 2022 tanggal 2 September 2022 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Kantor Kecamatan Putussibau Utara, dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja	30	3,00
B.	Pengukuran Kinerja	30	3,00
C.	Pelaporan Kinerja	15	2,25
D.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	4,75
	Total	100%	13,00

Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Kategori Sangat Kurang. Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat kurang, dengan demikian masih perlu banyak perbaikan secara mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan

Instansi Kantor Kecamatan Putussibau Utara, dengan rincian sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja mencakup penilaian atas Dokumen Prerencanaan Kinerja telah tersedia, Dokumen Perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik yaitu untuk pencapaian hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) dan Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai 3,00 (tiga koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 30,00 (tiga puluh koma nol nol) dengan rincian sebagai berikut :

- a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia
 1. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis Tahun 2021 – 2026;
 2. Belum terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Rencana Kerja Tahun 2023. Pohon Kinerja, Cascading dan Crosscutting tidak sesuai dengan ketentuan;
 3. Belum terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Kinerja Tahunan;
 4. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun Anggaran 2024.

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan perencanaan strategis menunjukkan nilai sebesar 3,00 (tiga koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 6,00 (enam), karena dokumen-dokumen tersebut diatas sudah dipenuhi minimal 3 (tiga) tahun

terakhir, kecuali Pohon Kinerja, Cascading dan Crosscutting yang belum dibuat pada Tahun 2023 tetapi belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 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*)
 1. Dokumen Perencanaan Kinerja tidak diformalkan. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya data pendukung yang disampaikan, apakah dokumennya telah ditandatangani. Rencana Strategis Tahun 2021-2026, Rencana Kerja Tahun 2024, *Cascading*, *Crosscutting* dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024;
 2. Tidak diperoleh informasi terkait publikasi Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan secara tepat waktu;
 3. Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. Sasaran Strategis pada Rencana Strategis Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja Tahun 2024 tidak selaras dengan Indikator Kinerja Utama;
 4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) tidak menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Sasaran pada dokumen perencanaan tidak berorientasi hasil (masih mengacu pada kegiatan) dan tidak selaras dengan Indikator Kinerja Utama;
 5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) tidak memenuhi kriteria SMART. Sasaran pada dokumen perencanaan tidak berorientasi hasil (masih mengacu pada kegiatan), data yang digunakan tidak relevant;

6. Indikator Kinerja Utama (IKU) tidak menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tidak *sustainable*, karena penyusunan Indikator Kinerja Utama tidak ada data;
7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja tidak dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis;
8. Tidak ada Dokumen Perencanaan Kinerja yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, tidak selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*). *Cascading* tidak memuat sasaran dan Indikator Kinerja sampai dengan level staf, dan tidak selaras dengan Indikator Kinerja Utama;
9. Perencanaan kinerja tidak memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*). *Crosscutting* tidak menginformasikan strategi dan kebijakan terhadap hubungan kinerja antar bidang/seksi/sub bagian serta program yang harus dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan;
10. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. Perencanaan Kinerja tidak ditetapkan melalui dokumen Perjanjian Kinerja;
11. Setiap pegawai tidak merumuskan dan tidak menetapkan Perencanaan Kinerja. Perencanaan Kinerja tidak ditetapkan melalui dokumen Sasaran Kinerja PNS (SKP).

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas perencanaan strategis menunjukkan nilai sebesar 0,00 (nol koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 9,00 (sembilan koma nol nol).

- c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai. Anggaran yang dituangkan dalam Rencana Kerja sangat kurang dengan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran dan Rencana Kerja;
 2. Aktivitas yang dilaksanakan tidak mendukung Kinerja yang ingin dicapai. Kegiatan rapat monitoring dan evaluasi kinerja tidak menggambarkan kondisi riil periode yang dilaporkan (contoh : hasil monitoring dan evaluasi tidak membahas kinerja semua level capaian kinerja yang dicantumkan), sedangkan daftar hadir, notulen dan hasil rapat ada;
 3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja tidak dicapai dengan baik, atau tidak *on the right track*, dokumen hasil monitoring dan evaluasi kinerja tidak memadai (tidak ada laporan yang menyajikan capaian target dan sasaran strategis yang sudah ditetapkan di Perjanjian Kinerja);
 4. Rencana aksi kinerja tidak berjalan dinamis, karena tidak semua monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang disajikan serta hasil monitoring dan evaluasi tidak sepenuhnya sesuai dengan kondisi riil;
 5. Tidak diperoleh informasi terkait perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
 6. Tidak diperoleh informasi terkait perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
 7. Tidak diperoleh informasi Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Tidak pernah dilakukan pemaparan Perencanaan Kinerja pada Kantor Kecamatan Putussibau Utara kepada Bupati kapuas Hulu;

8. Tidak semua Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Hal ini tidak dibuktikan dengan hasil wawancara kepada para Pejabat Struktural dan Fungsional di Lingkungan Kantor Kecamatan Putussibau Utara.

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan perencanaan strategis menunjukkan nilai sebesar 0,00 (nol koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 15,00 (lima belas koma nol nol).

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas Pengukuran kinerja mencakup penilaian atas Pengukuran kinerja telah dilakukan, Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dan Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward and punishment* serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Hasil evaluasi atas komponen Pengukuran kinerja menunjukkan nilai 3,00 (tiga koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 30,00 (tiga puluh koma nol nol) dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan
 1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. Pengukuran Kinerja mengacu pada Peraturan Bupati Nomr 75 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
 2. Tidak Terdapat Definisi Operasional dalam mengukur indikator kinerja;

3. Tidak Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Hasil evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah dilakukan menunjukkan nilai sebesar 3,00 (tiga koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 6,00 (enam koma nol nol).

- b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.
 1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Bukti dukung tidak ada, dimana hasil rapat capaian target kinerja secara berkala tidak ada informasi yang didapatkan;
 2. Data kinerja tidak dikumpulkan, tidak ada informasi yang didapatkan;
 3. Tidak ada Data kinerja yang dikumpulkan, tidak ada informasi yang didapatkan;
 4. Pengukuran kinerja tidak dilakukan secara berkala Tidak ada informasi yang didapatkan;
 5. Tidak semua level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Pengukuran kinerja yang dilakukan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan karena tidak informasi yang bisa didapatkan;
 6. Pengumpulan data kinerja tidak memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), tidak ada informasi yang bisa didapatkan;

7. Pengukuran capaian kinerja tidak memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), tidak ada informasi yang bisa didapatkan.

Hasil evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah menjadi Kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara berjenjang dan berkelanjutan menunjukkan nilai sebesar 0,00 (nol koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 9,00 (sembilan koma nol nol).

- c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
 1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. Tambahan penghasilan disalurkan dalam bentuk Tambahan Penghasilan PNS setiap bulannya, pengukuran kinerja tidak belum dikaitkan dengan capaian kinerja organisasi dan tidak dibuat SOP, dan tidak informasi yang bisa didapatkan;
 2. Tidak diperoleh informasi terkait pengukuran kinerja yang telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. Pengukuran Kinerja belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta tidak ada bukti rapat pengukuran kinerja dan penetapan analisis dalam pencapaian kinerja;
 3. Tidak diperoleh Informasi terkait Pengukuran kinerja apakah bisa mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
 4. Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja. Tidak ada informasi terkait Pengukuran Kinerja apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;

5. Pengukuran kinerja tidak mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja, Pengukuran Kinerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
6. Tidak ada Informasi tentang efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
7. Tidak diperoleh informasi terkait Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
8. Tidak ada informasi terkait semua pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien menunjukkan nilai sebesar 0,00 (nol koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 15,00 (lima belas koma nol nol).

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja mencakup penilaian atas Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, dan Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja menunjukkan nilai 2,25 (dua koma dua lima) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 15,00 (lima belas koma nol nol) dengan rincian sebagai berikut :

- a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja
 1. Dokumen Pelaporan Kinerja tidak disusun;
 2. Dokumen Laporan Kinerja tidak disusun secara berkala. Tidak ada informasi yang disajikan dan tidak sesuai dengan kondisi riil;

3. Dokumen Laporan Kinerja tidak diformalkan;
4. Dokumen Laporan Kinerja tidak dipublikasikan;
5. Dokumen Laporan Kinerja tidak disampaikan tepat waktu.

Hasil evaluasi atas sub komponen dokumen laporan yang menggambarkan kinerja menunjukkan nilai sebesar 0,00 (dua koma empat nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 3,00 (tiga koma nol nol).

- b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

1. Dokumen Laporan Kinerja tidak disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. Format dan sistematika laporan telah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 75 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu (BAB II dan III);
2. Dokumen Laporan Kinerja tidak sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, sasaran dan indikator kinerja serta capaian kinerja pada LKjIP tidak sesuai dengan Perjanjian Kinerja dan data yang disajikan tidak relevan;
3. Dokumen Laporan Kinerja tidak sepenuhnya menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan. Sasaran dan indikator kinerja serta capaian kinerja pada LKjIP tidak sesuai dengan Perjanjian Kinerja;
4. Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dan format penyajian capaian kinerja belum sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 75 Tahun 2019;

5. Dokumen Laporan Kinerja tidak menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
6. Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja);
7. Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. Capaian kinerja beserta hambatan dan solusinya yang disajikan tidak relevan dengan sasaran dan indikator serta target kinerja yang sudah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja;
8. Dokumen Laporan Kinerja tidak menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. Data yang diakomodir hanya SDM dan Anggaran, untuk Sarana dan Prasarana datanya tidak bisa dipertanggung jawabkan;
9. Dokumen Laporan Kinerja tidak menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Hasil evaluasi atas sub komponen perencanaan strategis menunjukkan nilai sebesar 0,00 (nol koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 4,50 (empat koma lima nol).

- c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja.
 1. Tidak diperoleh informasi terkait hasil evaluasi capaian kinerja yang memadai;
 2. Tidak diperoleh informasi terkait penyajian laporan kinerja yang menjadi kepedulian seluruh pegawai;
 3. Tidak diperoleh informasi terkait laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;

4. Informasi terkait laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. Perubahan anggaran tidak berdasarkan hasil evaluasi kinerja;
5. Informasi terkait laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. evaluasi kinerja tidak dilakukan, dan tidak memadai;
6. Tidak diperoleh informasi terkait laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
7. Belum sepenuhnya diperoleh informasi terkait laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi;

Hasil evaluasi atas sub komponen perencanaan strategis menunjukkan nilai sebesar 2,25 (tiga koma tujuh lima) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 7,50 (tujuh koma lima nol).

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal mencakup penilaian atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai, Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja sebagai berikut.

Hasil evaluasi atas komponen Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai 4,75 (empat koma tujuh lima) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 25,00 (dua puluh lima koma nol nol) dengan rincian sebagai berikut:

- a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan
 1. Sudah terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Kapuas Hulu

Nomor 54 Tahun 2022 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;

2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah, hanya sebatas pada pemenuhan pengisian Lembar Kerja Evaluasi yang dilakukan dalam bentuk Penilaian Mandiri;
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak dilaksanakan secara berjenjang.

Hasil evaluasi atas sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menunjukkan nilai sebesar 2,50 (dua koma lima nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 5,00 (lima koma nol nol).

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah sepenuhnya dilaksanakan sesuai standar;
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia yang memadai. Tidak ada Pegawai yang telah mengikuti Diklat/Bimtek Evaluasi Kinerja Internal;
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak dilaksanakan pada seluruh unit kerja secara memadai;
5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Hasil evaluasi atas sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya

yang memadai menunjukkan nilai sebesar 2,25 (dua koma dua lima) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 7,50 (tujuh koma lima nol).

c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi.

1. Tidak diperoleh data yang memadai terhadap rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah ditindaklanjuti;
2. Tidak diperoleh informasi yang memadai terkait terjadinya peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal;
3. Tidak diperoleh informasi yang memadai terhadap hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
4. Tidak diperoleh informasi yang memadai terhadap hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
5. Tidak terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Hasil evaluasi atas sub komponen Implementasi SAKIP tidak meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi. menunjukkan nilai sebesar 0,00 (nol koma nol nol) dari nilai maksimal yang dapat dicapai 12,50 (dua belas koma lima nol).

B. REKOMENDASI

Untuk itu direkomendasikan kepada Camat Putussibau Utara beserta jajarannya agar :

a. Perencanaan Kinerja

1. Membuat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Kinerja Tahunan;
2. Melakukan *upload* dokumen perencanaan pada situs e-sakip Kabupaten Kapuas Hulu / PPID Kabupaten Kapuas Hulu secara tepat waktu;
3. Menyusun Pohon Kinerja dengan menyajikan tujuan, sasaran Strategis OPD dan output outcome yang ada di DPA;
4. Membuat Dokumen Perencanaan Kinerja yang menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang perlu dicapai sesuai dengan Indikator Kinerja Utama;
5. Melakukan revisi sasaran pada dokumen perencanaan kinerja dengan berorientasi hasil;
6. Membuat Cascading sesuai dengan memuat sasaran dan indikator sampai dengan level staf. (sesuaikan dengan Perjanjian Kinerja);
7. Membuat Crosscutting dengan menyajikan isu strategis/permasalahan yang akan ditangani serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan;
8. Melakukan rapat monitoring dan evaluasi secara berkala yang membahas tentang capaian target, permasalahan, solusi, rekomendasi dan TL;
9. Melakukan rapat monitoring dan evaluasi secara berkala yang membahas tentang capaian target, permasalahan, solusi, rekomendasi dan TL.

b. Pengukuran Kinerja

1. Melakukan pengumpulan data kinerja sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang sudah ditetapkan;
2. Membuat dokumen pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
4. Melakukan pengumpulan data kinerja menggunakan teknologi informasi;
5. Membuat SOP Pengukuran Kinerja;
6. Melakukan perubahan anggaran dengan penyesuaian terhadap pengukuran kinerja tahun berjalan;
7. Melakukan pemaparan pengukuran kinerja kepada Camat selaku Kepala OPD;

c. Pelaporan Kinerja

1. Menyusun LKjIP sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga data yang disajikan relevan;
2. Melakukan evaluasi kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan;

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan;
2. Menugaskan Pegawai yang mengelola AKIP untuk mengikuti Diklat/Bimtek/sejenisnya terkait evaluasi kinerja internal;
3. Melakukan tindak lanjut atas rekomendasi/saran yang diperoleh dari evaluasi kinerja internal;
4. Melaksanakan tindak lanjut peningkatan implementasi SAKIP atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal;

5. Memanfaatkan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
6. Memanfaatkan hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
7. Memanfaatkan perbaikan dan peningkatan kinerja dengan hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja internal.

BAB III

PENUTUP

Demikian disampaikan hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kantor Kecamatan Putussibau Utara. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Kantor Kecamatan Putussibau Utara.

Putussibau, 04 Maret 2025

Inspektur Kabupaten Kapuas Hulu,



BUNG TOMO, S.Hut., M.M.

Pembina Utama Muda

NIP. 19700604 199803 1 009

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KANTOR KECAMATAN PUTUSSIBAU UTARA KABUPATEN KAPUAS HULU
TAHUN 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,60	3,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	20,70	3,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,55	2,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	14,75	4,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			68,60	13,00
			B	D

No	Catatan
1.	Perencanaan Kinerja
1.a	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia
a	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis Tahun 2021 - 2026
b	Belum Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa rencana kerja tahun 2023. Pohon Kinerja, Cascading dan Crosscutting tidak sesuai dengan ketentuan
c	Belum Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa rencana kinerja tahunan
d	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun Anggaran 2024
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)
a	Dokumen Perencanaan Kinerja tidak diformalkan. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya data pendukung yang disampaikan, apakah dokumennya telah ditandatangani. Rencana Strategis Tahun 2021 - 2026, Rencana Kerja Tahun 2024, Cascading, Perjanjian Kinerja Tahun 2024
b	Tidak Diperoleh Informasi terkait publikasi dokumen perencanaan kinerja yang dilakukan secara tepat waktu
c	Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. Sasaran Strategis pada rencana strategis tahun 2021 - 2026 dan rencana kerja tahun 2024 tidak selaras dengan Indikator Kinerja Utama
d	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) tidak menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Sasaran pada dokumen perencanaan tidak berorientasi hasil (masih mengacu pada kegiatan) dan tidak selaras dengan Indikator Kinerja Utama
e	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) tidak memenuhi kriteria SMART. Sasaran pada dokumen perencanaan tidak berorientasi hasil (masih mengacu pada kegiatan), data yang digunakan tidak relevant
f	Indikator Kinerja Utama (IKU) tidak menggambarkan Kinerja Utama yang harus dicapai, tidak sustainable, karena penyusunan indikator kinerja utama tidak ada data
g	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja tidak dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

h	Tidak ada dokumen perencanaan kinerja yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, tidak selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading). Cascading tidak memuat sasaran dan indikator kinerja sampai dengan level staf, dan tidak selaras dengan indikator kinerja utama
i	Perencanaan kinerja tidak memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). Crosscutting tidak menginformasikan strategi dan kebijakan terhadap hubungan kinerja antar bidang/seksi/sub bagian serta program yang harus dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan
j	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. Perencanaan Kinerja tidak ditetapkan melalui dokumen Perjanjian Kinerja
k	Setiap Pegawai tidak merumuskan dan tidak menetapkan perencanaan kinerja. Perencanaan Kinerja tidak ditetapkan melalui dokumen Sasaran Kinerja PNS (SKP)
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
a	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai. Anggaran yang dituangkan dalam rencana kerja sangat kurang dengan dokumen pelaksanaan perubahan anggaran dan rencana kerja
b	Aktivitas yang dilaksanakan tidak mendukung kinerja yang ingin dicapai. Kegiatan rapat monitoring dan evaluasi kinerja tidak menggambarkan kondisi riil periode yang dilaporkan (contoh: hasil monitoring dan evaluasi tidak membahas kinerja semua level capaian kinerja yang dicantumkan), Daftar hadir, Notulen, dan tidak ada hasil rapat
c	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja tidak dicapai dengan baik, atau tidak <i>on the right track</i> , dokumen hasil monitoring dan evaluasi kinerja tidak memadai (tidak ada laporan yang menyajikan capaian target dan sasaran)
d	Rencana aksi kinerja tidak berjalan dinamis, karena tidak semua monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang disajikan serta hasil monitoring dan evaluasi tidak sepenuhnya sesuai dengan kondisi riil
e	Tidak diperoleh informasi terkait perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
f	Tidak diperoleh informasi terkait perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik
g	Tidak diperoleh informasi Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Tidak pernah dilakukan pemaparan Perencanaan Kinerja pada Kantor Kecamatan Putussibau Utara kepada Bupati Kapuas Hulu
h	kinerja yang telah direncanakan. Hal ini tidak dibuktikan dengan hasil wawancara kepada para Pejabat Struktural dan Fungsional di Lingkungan Kantor Kecamatan Putussibau Utara
2	PENGUKURAN KINERJA
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan
a	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. Pengukuran Kinerja mengacu pada Peraturan Bupati Nomor 75 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu
b	Tidak Terdapat Definisi Operasional dalam mengukur indikator kinerja
c	Tidak Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan

2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan
a	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Bukti dukung tidak ada, dimana hasil rapat capaian target kinerja secara berkala tidak ada informasi yang didapatkan
b	Data kinerja tidak dikumpulkan, tidak ada informasi yang didapatkan
c	Tidak ada Data kinerja yang dikumpulkan, tidak ada informasi yang didapatkan
d	Pengukuran kinerja tidak dilakukan secara berkala Tidak ada informasi yang didapatkan
e	Tidak semua level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Pengukuran kinerja yang dilakukan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan karena tidak informasi yang bisa didapatkan
f	Pengumpulan data kinerja tidak memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), tidak ada informasi yang bisa d'dapatkan
g	Pengukuran capaian kinerja tidak memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), tidak ada informasi yang bisa didapatkan
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward and Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien
a	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. Tambahan penghasilan disalurkan dalam bentuk Tambahan Penghasilan PNS setiap bulannya, pengukuran kinerja tidak belum dikaitkan dengan capaian kinerja organisasi dan tidak dibuat SOP, dan tidak informasi yang bisa didapatkan
b	Tidak diperoleh informasi terkait pengukuran kinerja yang telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. Pengukuran Kinerja belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta tidak ada bukti rapat pengukuran kinerja dan penentuan analisis dalam pencapaian kinerja
c	Tidak diperoleh Informasi terkait Pengukuran kinerja apakah bisa mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja
d	Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja. Tidak ada informasi terkait Pengukuran Kinerja apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
e	Pengukuran kinerja tidak mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja, Pengukuran Kinerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
f	Tidak ada Informasi tentang efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai
g	Tidak diperoleh informasi terkait Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
h	Tidak ada informasi terkait semua pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
3	PELAPORAN KINERJA
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja
a	Dokumen Pelaporan Kinerja tidak disusun
b	Dokumen Laporan Kinerja tidak disusun secara berkala. Tidak ada informasi yang disajikan dan tidak sesuai dengan kondisi riil

c	Dokumen Laporan Kinerja tidak diformalkan
d	Dokumen Laporan Kinerja tidak dipublikasikan
e	Dokumen Laporan Kinerja tidak disampaikan tepat waktu
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya
a	Dokumen Laporan Kinerja tidak disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. Format dan sistematika laporan telah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 75 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu (BAB II dan III)
b	Dokumen Laporan Kinerja tidak sepenuhnya mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, sasaran dan indikator kinerja serta capaian kinerja pada LKjIP tidak sesuai dengan Perjanjian Kinerja dan data yang disajikan tidak relevan
c	Dokumen Laporan Kinerja tidak sepenuhnya menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan. Sasaran dan indikator kinerja serta capaian kinerja pada LKjIP tidak sesuai dengan Perjanjian Kinerja
d	Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dan format penyajian capaian kinerja belum sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 75 Tahun 2019
e	Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya
f	Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (<i>Benchmark</i> Kinerja)
g	Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. Capaian kinerja beserta hambatan dan solusinya yang disajikan tidak relevan dengan sasaran dan indikator serta target kinerja yang sudah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja
h	Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. Data yang diakomodir hanya SDM dan Anggaran, untuk Sarana dan Prasarana datanya tidak bisa dipertanggung jawabkan
i	Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja
a	Tidak diperoleh informasi terkait hasil evaluasi capaian kinerja yang memadai
b	Tidak diperoleh informasi terkait penyajian laporan kinerja yang menjadi kepedulian seluruh pegawai
c	Tidak diperoleh informasi terkait laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja
d	Informasi terkait laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. Perubahan anggaran tidak berdasarkan hasil evaluasi kinerja
e	Informasi terkait laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. evaluasi kinerja tidak dilakukan, dan tidak memadai
f	Tidak diperoleh informasi terkait laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya
g	Belum sepenuhnya diperoleh informasi terkait laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi

4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan
a	Sudah terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 54 Tahun 2022 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu
b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah, hanya sebatas pada pemenuhan pengisian Lembar Kerja Evaluasi yang dilakukan dalam bentuk Penilaian Mandiri
c	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak dilaksanakan secara berjenjang
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai
a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah sepenuhnya dilaksanakan sesuai standar
b	yang memadai. Tidak ada Pegawai yang telah mengikuti Diklat/Bimtek Evaluasi Kinerja Internal
c	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai
d	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak dilaksanakan pada seluruh unit kerja secara memadai
e	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja
a	Tidak diperoleh data yang memadai terhadap rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah ditindaklanjuti
b	Tidak diperoleh informasi yang memadai terkait terjadinya peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal
c	Tidak diperoleh informasi yang memadai terhadap hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja
d	Tidak diperoleh informasi yang memadai terhadap hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi
e	Tidak terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal
No	Rekomendasi
1.	Perencanaan Kinerja
a	Membuat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Kinerja Tahunan
b	Melakukan <i>upload</i> dokumen perencanaan pada situs e-sakip Kabupaten Kapuas Hulu / PPID Kabupaten Kapuas Hulu secara tepat waktu

c	Menyusun Pohon Kinerja dengan menyajikan tujuan, sasaran Strategis OPD dan output outcome yang ada di DPA
d	Membuat Dokumen Perencanaan Kinerja yang menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang perlu dicapai sesuai dengan Indikator Kinerja Utama
e	Melakukan revisi sasaran pada dokumen perencanaan kinerja dengan berorientasi hasil
f	Membuat Cascading sesuai dengan memuat sasaran dan indikator sampai dengan level staf. (sesuaikan dengan Perjanjian Kinerja)
g	ditangani serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan
h	Melakukan rapat monitoring dan evaluasi secara berkala yang membahas tentang capaian target, permasalahan, solusi, rekomendasi dan TL
i	Melakukan rapat monitoring dan evaluasi secara berkala yang membahas tentang capaian target, permasalahan, solusi, rekomendasi dan TL
2.	Pengukuran Kinerja
a	Melakukan pengumpulan data kinerja sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang sudah ditetapkan
b	Membuat dokumen pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku
c	Melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku
d	Melakukan pengumpulan data kinerja menggunakan teknologi informasi
e	Membuat SOP Pengukuran Kinerja
f	Melakukan perubahan anggaran dengan penyesuaian terhadap pengukuran kinerja tahun berjalan
g	Melakukan pemaparan pengukuran kinerja kepada Camat selaku Kepala OPD
3	Pelaporan Kinerja
a	Menyusun LKjIP sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga data yang disajikan relevan
b	Melakukan evaluasi kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku
c	Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL
a	Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan
b	Menugaskan Pegawai yang mengelola AKIP untuk mengikuti Diklat/Bimtek/sejenisnya terkait evaluasi kinerja internal
c	Melakukan tindak lanjut atas rekomendasi/saran yang diperoleh dari evaluasi kinerja internal
d	Melaksanakan tindak lanjut peningkatan implementasi SAKIP atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal.
e	Memanfaatkan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
f	Memanfaatkan hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
g	Memanfaatkan perbaikan dan peningkatan kinerja dengan hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja internal.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Klasifikasi	Catatan		Keterangan
			Jawaban	Nilai		-	penilaian	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		3,00				
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	C	3,00				
					total kriteria	4		
					kriteria terpenuhi	2		
					Persentase pemenuhan 100% telah dipertahankan selama	50% belum 100% ok	C	
Kriteria:								
1	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				YA	1		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
4	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				BAIK	1		
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	E	0,00				
					nilai max kriteria	11		
					nilai pemenuhan kriteria	0		
					Persentase terpenuhi 100% dan ...	0% belum 100% ok	D/E	
Kriteria:								
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				TIDAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				TIDAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable) - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	E	0,00				

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Klasifikasi	Catatan		Keterangan
			Jawaban	Nilai		penilaian		
Kriteria:					total kriteria terpenuhi	8		
					Persentase terpenuhi 100% dan ...	0,25 3% belum 100%	D/E ok	
					SANGAT KURANG	0,25		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
					TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2	PENGUKURAN KINERJA		30,00	3,00				
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan		6,00	C				
					total kriteria terpenuhi	3		
					Persentase pemenuhan 100% telah dipertahankan selama ...	1		
					Perbup No 75 Tahun 2019			
					Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi			
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjangka dan berkelanjutan		9,00	E				
					total kriteria terpenuhi	7		
					Persentase terpenuhi 100% dan ...	0		
					TIDAK LAYAK	0%	D/E	
					Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi	belum 100%	ok	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Klasifikasi	Catatan penilaian	Keterangan
			Jawaban	Nilai			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				TIDAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				TIDAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	E	0,00			
					total kriteria	8	
					kriteria terpenuhi	0.25	
					Persentase	3%	D/E
					terpenuhi 100% dari ...	belum 100%	ok
					SANGAT KURANG	0.25	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
6	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
8	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		2,25			
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	E	0,00			
					total kriteria	5	
					kriteria terpenuhi	0	
					Persentase	0%	D/E
					penyerahan 100% telah dipertahankan selama	belum 100%	ok
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				TIDAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				TIDAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				TIDAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				TIDAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Klasifikasi	Catatan		Keterangan
			Jawaban	Nilai		penilaian		
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	E	0,00				
					total kriteria	9		
					kriteria terpenuhi	0		
					Persentase	0%	D/E	
					terpenuhi 100% dan ...	belum 100%	ok	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	D	2,25				
					total kriteria	7		
					kriteria terpenuhi	1		
					Persentase	14%	D/E	
					terpenuhi 100% dan ...	belum 100%	ok	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				TIDAK LAYAK	0		Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Unit/Satker		Bobot	Catatan		Keterangan
		Jawaban	Nilai		Klasifikasi	penilaian	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				TIDAK LAYAK	0	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				BAIK	1	Evidence / Bukti Dukung yang diminta tidak dilengkapi
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL						
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	25,00	4,75				
		5,00	2,50	C			
					total kriteria	3	
					kriteria terpenuhi	1	
					Persentase	33%	C
					pemenuhan 100% telah dipertahankan selama	belum 100%	ok
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				BAIK	1	Peraturan Bupati Nomor 54 Tahun 2022 tentang pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				TIDAK LAYAK	0	evaluasi internal dilakukan secara memadai.
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				TIDAK LAYAK	0	evaluasi internal dilakukan secara memadai.
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	2,25	D			
					total kriteria	5	
					kriteria terpenuhi	1	
					Persentase	20%	D/E
					terpenuhi 100% dan ...	belum 100%	ok
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				BAIK	1	Peraturan Bupati Nomor 54 Tahun 2022 tentang pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				TIDAK LAYAK	0	evaluasi internal dilakukan secara memadai.
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				TIDAK LAYAK	0	evaluasi internal dilakukan secara memadai.
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				TIDAK LAYAK	0	evaluasi internal dilakukan secara memadai.
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				TIDAK LAYAK	0	evaluasi internal dilakukan secara memadai.
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi Kinerja	12,50	0,00	E			
					total kriteria	5	
					kriteria terpenuhi	0	
					Persentase	0%	D/E
					terpenuhi 100% dan ...	belum 100%	ok
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				TIDAK LAYAK	0	evaluasi internal dilakukan secara memadai.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Klasifikasi	Catatan		Keterangan
			Jawaban	Nilai		penilaian		
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal.				TIDAK LAYAK	0		evaluasi internal dilakukan secara memadai.
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				TIDAK LAYAK	0		evaluasi internal dilakukan secara memadai.
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.				TIDAK LAYAK	0		evaluasi internal dilakukan secara memadai.
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				TIDAK LAYAK	0		evaluasi internal dilakukan secara memadai.