

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KANTOR KECAMATAN PENGKADAN
TAHUN 2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	16,50	17,10
2	Pengukuran Kinerja	30,00	17,10	15,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	7,80	6,30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	6,75	6,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			48,15	45,15
			C	C

No	Catatan
1.	Perencanaan Kinerja
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia
a	Rencana Kinerja Tahunan belum dibuat
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	tidak ada bukti publikasi dokumen perencanaan kinerja (Renstra dan Renja)
b	tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada IKU, Renstra, Renja, Pohon Kinerja dan Crosscutting tidak selaras
c	IKU masih ditetapkan setiap tahun
d	Cascading belum dibuat
e	Cosscutting sudah dibuat, namun belum memadai
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
a	kegiatan rapat perencanaan kinerja belum memadai, karena hanya berupa notulen hasil rapat. Sedangkan bukti dukung lain seperti undangan, daftar hadir dan dokumen lainnya tidak ada
b	tidak diperoleh informasi capaian target kinerja secara berkala
c	tidak ada PK Perubahan
d	belum ada hasil pemaparan PK secara Internal
e	Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pegawai di Kecamatan Pengkadan belum sepenuhnya memahami indikator dan target kinerja yang sudah ditetapkan
2	PENGUKURAN KINERJA
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan
a	tidak diperoleh informasi hasil rapat pengukuran kinerja yg memadai. Hanya ada notulen monev capaian renaksi
b	tidak diperoleh data kinerja yang memadai sesuai dengan indikator kinerja yg telah ditetapkan
	Pengukuran kinerja tidak dilakukan sesuai dengan standar

2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan
a	pengukuran kinerja pegawai berdasarkan SKP, dan sudah dikaitkan dengan capaian kinerja organisasi. Namun penerapan <i>reward and punishment</i> belum silakukan sepenuhnya
b	belum ada PK perubahan yang mengacu pada capaian target di pengukuran kinerja
c	tidak diperoleh informasi pengukuran kinerja
d	tidak diperoleh informasi perubahan anggaran berdasarkan penyesuaian pengukuran kinerja
e	belum ada rapat pengukuran kinerja
f	Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pegawai di Kecamatan Pengkadan belum sepenuhnya memahami indikator dan target kinerja yang sudah ditetapkan
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 pegawai berdasarkan SKP, dan sudah dikaitkan dengan capaian kinerja organisasi. Namun penerapan <i>reward and punishment</i> belum silakukan sepenuhnya
b	belum ada PK perubahan yang mengacu pada capaian target di pengukuran kinerja
c	tidak diperoleh informasi efesiensi penggunaan anggaran
d	belum ada rapat pengukuran kinerja
e	Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pegawai di Kecamatan Pengkadan belum sepenuhnya memahami indikator dan target kinerja yang sudah ditetapkan
3	PELAPORAN KINERJA
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja
a	bukti hanya berupa hasil monev kinerja, namun Pengukuran kinerja tidak ada
b	belum ada bukti publikasi LKjIP
c	belum ada bukti penyampaian LKjIP
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya
a	LKjIP belum sepenuhnya sesuai standar
	informasi capaian kinerja yang disajikan bukan capaian kinerja berdasarkan PK
	tidak ada informasi perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah
	telah ada perbandingan dengan tahun sebelumnya, namun belum sesuai dengan standar
	tidak ada penyajian perbandingan realisas kinerja dengan realisasi kinerja level kabupaten
	capaian kinerja yang disajikan bukan berdasarkan PK

	tidak terdapat analisa efesiensi dan penggunaan sumber daya capaian kinerja
	tidak diperoleh informasi terkait upaya perbaikan kinerja
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
a	tidak diperoleh informasi terkait rapat penyusunan atau tindak lanjut rekomendasi Laporan kinerja
b	perubahan anggaran tidak berdasarkan hasil evaluasi kinerja
c	tidak diperoleh informasi terkait rapat penyusunan atau tindak lanjut rekomendasi Laporan kinerja
d	PK Tahun 2025 belum disusun
e	tidak diperoleh informasi terkait perubahan budaya kinerja
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan
a	evaluasi kinerja sudah dilakukan, namun belum secara memadai
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai
a	evaluasi kinerja sudah dilakukan, namun belum secara memadai
b	belum ada Pegawai yang telah mengikuti diklat/bimtek evaluasi akuntabilitas kinerja
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja
a	belum ada bukti tindak lanjut hasil evaluasi kinerja

No	Rekomendasi
1.	Perencanaan Kinerja
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia
a	Membuat Rencana Kinerja Tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
1.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>)
a	Melakukan publikasi dokumen perencanaan kinerja pada laman publikasi atau media lainnya
b	Melakukan penyelarasan tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada dokumen perencanaan

menetapkan indikator Kinerja Utama secara sustainable tidak sering diganti selama periode jangka menengah

Membuat Cascading sesuai dengan ketentuan yang berlaku

- a. Membuat Crosscutting dengan menyajikan isu strategis/pemmasalahan yang akan diangan serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan

1.2. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

- a. melaksanakan rapat perencanaan kinerja secara memata
- b. membuat rencana sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- c. melakukan perubahan perencanaan kinerja berdasarkan berdasarkan analisis perbaikan kinerja sebelumnya
- d. melakukan pemaparan dan sosialisasi perencanaan kinerja secara memai

2. Pengukuran Kinerja

2.a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan

- a. Melakukan Rapat Pengukuran Kinerja yang memata
- b. mengumpulkan data kinerja sesuai dengan prosedur dan kebutuhan data untuk mencapai target kinerja
- c. melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2.b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

- a. menerapkan reward and punishment berdasarkan capaian kinerja yang telah dicapai
- b. membuat PK perubahan berdasarkan capaian target di pengukuran kinerja

2.c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward and Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

- a. Menerapkan reward and punishment sesuai dengan capaian kinerja
- b. membuat perubahan Perjanjian Kinerja berdasarkan capaian target pada Pengukuran Kinerja

3. Pelaporan Kinerja

3.a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

- a. Melakukan publikasi atas LKJIP pada laman atau sarana informasi lainnya
- b. menyampaikan LKJIP kepada Bupati Kapuas Hulu melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Cq. Bagian Organisasi tepat waktu

3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya
a	Menyusun LKjIP sesuai dengan standar yang telah ditetapkan menyajikan informasi capaian kinerja sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang telah dit menyajikan analisa efesiensi dan penggunaan sumber daya pada LKjIP menyajikan informasi terkait upaya perbaikan kinerja pada LKjIP
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
a	melakukan rapat penyusunan serta tindak lanjut rekomendasi laporan hasil evaluasi kinerja
	Melakukan perubahan anggaran berdasarkan hasil evaluasi kinerja di masa yang akan datang
	melakukan perubahan budaya kerja berdasarkan hasil evaluasi kinerja
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan
a	Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan ketentuann yang berlaku
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai
a	Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan ketentuann yang berlaku
b	Menugaskan Pegawai yang menangani SAKIP untuk mengikuti Diklat evaluasi kinerja
4.b	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja
a	melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi kinerja internal