



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT

INSPEKTORAT

Jalan A.Syairani Kompl. Perkantoran Gagas Telp. (0512) 22384 Pelaihari

Pelaihari, 27 Juni 2023

Nomor : 700.1.2.1/147/ LHE- AKIP/Insp/2023
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

Kepada Yth.:
Kepala Dinas Kesehatan
Kabupaten Tanah Laut
di-

Pelaihari

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor : 68 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, dan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Tanah Laut Nomor : 800.1.11.1/ 231 / Insp/ 2023 tanggal 31 Mei 2023, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implelementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Internal. Dalam pelaksanaan evaluasi dokumen yang diperlukan adalah :

- a. Renstra SKPD
 - b. Renja SKPD
 - c. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)
 - d. Indikator Kinerja Utama (IKU)
 - e. Perjanjian Kinerja (PK)
 - f. Cascading/ Pohon Kinerja
 - g. Laporan Kinerja
 - h. Dokumen lain yang mendukung.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut, memperoleh nilai sebesar 81.50 dengan kategori **A** (Memuaskan), yaitu terdapat gambaran bahwa unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil.
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi angka tertimbang dari seluruh komponen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut, dengan rincian sebagai berikut :
- a. *Perencanaan Kinerja.*
Diperoleh nilai sebesar 24,60 (hasil evaluasi dari yang diharapkan sebesar 30%) dengan kategori **A (memuaskan)**.
 - b. *Pengukuran Kinerja.*
Diperoleh nilai sebesar 26.10 (hasil evaluasi dari yang diharapkan sebesar 30%) dengan kategori **A (memuaskan)**.
 - c. *Pelaporan Kinerja.*
Diperoleh nilai sebesar 11.5 (hasil evaluasi dari yang diharapkan sebesar 15%) dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.
 - d. *Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal*
Diperoleh nilai sebesar 19,25 (hasil evaluasi dari yang diharapkan sebesar 25%) dengan kategori **BB (Sangat Baik)**
5. Monitoring tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
Berdasarkan hasil monitoring tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi tahun sebelumnya, dapat diperoleh nilai sebesar 100 %.

Dari hasil evaluasi yang telah dilakukan sebagaimana di atas, kami menyarankan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut, sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja :

Agar dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun, dapat dipertahankan dan tetap melakukan perbaikan atau penyempurnaan guna mewujudkan kondisi atau hasil yang lebih baik apabila diperlukan.

b. Pengukuran Kinerja :

Agar dilakukan monitoring secara berkala atas hasil pencapaian target kinerja, dan dilakukan berjenjang pada unit kerja dibawahnya sehingga akan diketahui kendala-kendala dalam pencapaian target kinerja dan dibuat sebagai dasar perbaikan kinerja.

c. Pelaporan Kinerja :

- 1). Agar menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya setidaknya-tidaknya 2 (dua) tahun terakhir.
- 2). Agar menginfokan efisiensi atas penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja, baik sumber daya manusia maupun sumber daya anggaran secara lengkap pada setiap analisis capaian Program.
- 3) Agar dilakukan reviu berjenjang atas laporan kinerja yang disusun, sehingga informasi yang disajikan lebih berkualitas, menjadi perhatian pimpinan dan kepedulian seluruh pegawai.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal :

- 1). Agar memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkala sebagai bentuk pengendalian kinerja pada level dibawahnya dibuktikan dengan terjadinya perbaikan dan peningkatan kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut, atas perhatian dan kerjasama yang baik di ucapkan terima kasih.

Inspektur,


Drs. Joko Wuryanto, M. Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19650116 199203 1 008

Tembusan :

1. Bupati dan Wakil Bupati Tanah Laut di Pelaihari
2. Menteri PANRB di Jakarta
3. Arsip

LEMBAR KERJA EVALUASI IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

UNIT KERJA :

: DINAS KESEHATAN

PERIODE EVALUASI

: 2022

NO.	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN	BOBOT	KRITERIA	Nilai	%-TASE
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	A	24.60	82.00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	A	5.40	90.00%
1)	Terdapat pedoman teknis perencanaan				
2)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang				
3)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah				
4)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek				
5)	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja				
6)	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja				
7)	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				
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>)	9.00	BB	7.20	80.00%
1)	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan				
2)	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu				
3)	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai				
4)	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja				
5)	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan				
6)	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART				
7)	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis				
8)	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>)				
9)	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).				

10)	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.				
11)	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	BB	12.00	80.00%
1)	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai				
2)	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai				
3)	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala				
4)	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan				
5)	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik				
6)	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				
7)	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				
8)	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				
9)	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi				
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	A	26.10	87.00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	A	5.40	90.00%
1)	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja				
2)	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator				
3)	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	9.00	BB	7.20	80.00%
1)	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan				
2)	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan				
3)	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala				
4)	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang				
5)	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)				

2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	A	13.50	90.00%
1)	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja				
2)	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan				
3)	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional				
4)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi				
5)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai				
6)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja				
7)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai				
8)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja				
9)	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja				
10)	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				
11)	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				
3	PELAPORAN KINERJA	15.00	BB	11.55	77.00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	BB	2.40	80.00%
1)	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun				
2)	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala				
3)	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan				
4)	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu				
5)	Dokumen Laporan Kinerja telah				
6)	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya	4.50	B	3.15	70.00%
1)	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar				
2)	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang				
3)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi				
4)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah				

5)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun				
6)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)				
7)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau				
8)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja				
9)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan				
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	BB	6.00	80.00%
1)	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)				
2)	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai				
3)	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja				
4)	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai				
5)	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja				
6)	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya				
7)	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi				
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	BB	19.25	77.00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	A	4.50	90.00%
1)	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal				
2)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah				
3)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang				
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	BB	6.00	80.00%
1)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar				

2)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai				
3)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai				
4)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah				
5)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah 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	12.50	B	8.75	70.00%
1)	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti				
2)	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal				
3)	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja				
4)	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja				
5)	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal				
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100.00	A	81.50	81.50%

Pengendali Teknis



Hj. Rusmiati, MM
NIP. 19651028 198602 2 005

Evaluator



Yunistriana, SH
NIP. 19880401 201903 2 008

Mengetahui :
Irbani II



Drs. H. A. Amirul Wafa
NIP. 19660409 199203 1 010