



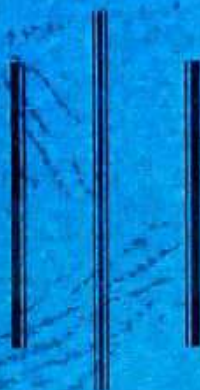
PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
INSPEKTORAT KABUPATEN

Jalan Pendidikan No. 05 Telp. (0567) 21133 Putussibau 78716

Website : inspektorat.kapuashulukab.go.id

email : inspektorat@kapuashulukab.go.id

L A P O R A N



T E N T A N G

HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN ANGGARAN 2024

INSPEKTORAT KABUPATEN KAPUAS HULU

PERANGKAT DAERAH : KANTOR KECAMATAN PENGKADAN
KABUPATEN KAPUAS HULU

TAHUN EVALUASI : 2025

DI : PENGKADAN

NOMOR : 700.1.2.7/016/LHE/INKAB/IBZ

TANGGAL : 4 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

Putussibau, 17 April 2025

Yth. Kantor Camat Pengkadan Kabupaten
Kapuas Hulu

di-
Pengkadan

SURAT PENGANTAR
NOMOR: 000.5.3.1 / 310 / INKAB/SET

No.	Naskah Dinas/Barang Yang dikirimkan	Banyaknya	Keterangan
1.	- Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah Tahun Anggaran 2024 Pada Kantor Camat Pengkadan Kabupaten Kapuas Hulu Tahun Evaluasi 2025 Nomor: 700.1.2.7/016/LHE/INKAB/IB2 Tanggal 4 Maret 2025.	1 (Satu) Eksamplar	Disampaikan dengan Hormat untuk bahan selanjutnya.

Diterima Tanggal, 14 Mei 2025.

Penerima,

Kabupaten

Kapuas Hulu

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU

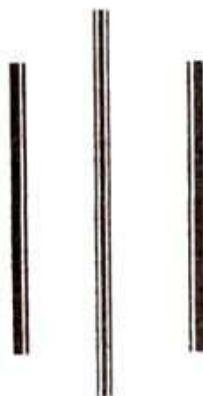
INSPEKTORAT KABUPATEN

Jalan Pendidikan No. 05 Telp. (0567) 21133 Putussibau 78716

Website : inspektorat.kapuashulukab.go.id

email : inspektorat@kapuashulukab.go.id

L A P O R A N



T E N T A N G

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN ANGGARAN 2024

INSPEKTORAT KABUPATEN KAPUAS HULU

PERANGKAT DAERAH : KANTOR KECAMATAN PENGKADAN
KABUPATEN KAPUAS HULU

TAHUN EVALUASI : 2025

DI : PENGKADAN

NOMOR : 700.1.2.7/016/LHE/INKAB/IB2

TANGGAL : 4 MARET 2025



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU INSPEKTORAT KABUPATEN

Jl. Pendidikan Putussibau Telp. (0567) 21113

Website : inspektorat.kapuashulukab.go.id

email : inspektorat@kapuashulukab.go.id

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

PERANGKAT DAERAH : Kantor Kecamatan Pengkadan

Nomor : 700.1.2.7/016/LHE/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 2024 pada Kantor Kecamatan Pengkadan, dengan hasil sebagai berikut: Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Kategori C (Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat).

Untuk itu direkomendasikan kepada Camat Pengkadan beserta jajarannya untuk :

- a. Membuat Rencana Kinerja Tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. Melakukan publikasi dokumen perencanaan kinerja pada laman publikasi atau media lainnya;
- c. Melakukan penyelarasan tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada dokumen perencanaan;
- d. Menetapkan Indikator Kinerja Utama secara sustainable, tidak sering diganti selama 1 periode jangka menengah;
- e. Membuat *Cascading* sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- f. Membuat *Crosscutting* dengan menyajikan isu strategis/permasalahan yang akan ditangani serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan;
- g. Melaksanakan rapat perencanaan kinerja secara memadai;
- h. Membuat rencana aksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- i. Melakukan perubahan perencanaan kinerja berdasarkan berdasarkan analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- j. Melakukan pemaparan dan sosialisasi perencanaan kinerja secara internal;
- k. Melakukan Rapat Pengukuran Kinerja yang memadai;
- l. Mengumpulkan data kinerja sesuai dengan prosedur dan kebutuhan data untuk mencapai target kinerja;
- m. Melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- n. menerapkan *reward and punishment* berdasarkan capaian kinerja yang telah dicapai;
- o. Membuat Perjanjian Kinerja perubahan berdasarkan capaian target di pengukuran kinerja;
- p. Menerapkan *reward and punishment* sesuai dengan capaian kinerja;
- q. Melakukan publikasi atas LKjIP pada laman atau sarana informasi lainnya;

- r. menyampaikan LKjIP kepada Bupati Kapuas Hulu melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kapuas Hulu C.q. Bagian Organisasi dan Tata Laksana tepat waktu;
- s. Menyusun LKjIP sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
- t. menyajikan informasi capaian kinerja sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan;
- u. menyajikan analisa efesiensi dan penggunaan sumber daya pada LKjIP;
- v. Menyajikan informasi terkait upaya perbaikan kinerja pada LKjIP;
- w. Melakukan rapat penyusunan serta tindak lanjut rekomendasi laporan hasil evaluasi kinerja;
- x. Melakukan perubahan anggaran berdasarkan hasil evaluasi kinerja di masa yang akan datang;
- y. Melakukan perubahan budaya kerja berdasarkan hasil evaluasi kinerja;
- z. Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan ketentuann yang berlaku;
- â. Menugaskan Pegawai yang menangani SAKIP untuk mengikuti Diklat evaluasi kinerja;
- ã. Melakukan tindak lanjut terhadap hasil 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 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 2024.

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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

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. mengoordinasikan 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 Pengkadan 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 Pengkadan didukung oleh Sumber Daya Aparatur 18 (delapan belas) orang yang terdiri dari :

- a. Berdasarkan Pangkat/Golongan/Jabatan
 - Golongan IV Eselon III sebanyak 1 (satu) orang;
 - Golongan III Eselon IV sebanyak 6 (enam) orang;
 - Non Eselon sebanyak 16 (sembilan) orang.
- b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan
 - Sekolah Menengah Atas sebanyak 9 (sembilan) orang;
 - Diploma III sebanyak 4 (empat) orang;
 - Strata I sebanyak 10 (sepuluh) orang.

G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP PERANGKAT DAERAH

Kantor Kecamatan Pengkadan pada Tahun Anggaran 2023 telah melaksanakan 3 (tiga) program dan 9 (sembilan) 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 47,70 (empat puluh tujuh koma tujuh nol) dengan kategori C (Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat). Keempat sasaran tersebut, adalah:

No	Sasaran	Nilai Capaian Kinerja
1.	Perencanaan Kinerja	15,60
2.	Pengukuran Kinerja	15,30
3.	Pelaporan Kinerja	7,80
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	9,00
	Jumlah	47,70

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 penyalarsan (<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 mencapai kinerja yang efektif dan efisien

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
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 sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 / koordinator.

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
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 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 Pengkadan untuk Tahun 2023 antara lain :

- a. Membuat rencana monev/renaksi dimasa mendatang;
- b. Melakukan *upload* dokumen perencanaan pada situs e-sakip Kabupaten Kapuas Hulu / PPID Kabupaten Kapuas Hulu secara tepat waktu;
- c. Melakukan revisi sasaran pada dokumen perencanaan dengan berorientasi hasil;
- d. Membuat *Crosscutting* dengan menyajikan isu strategis/permasalahan yang akan ditangani serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan;
- e. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dan memadai
- f. Membuat dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan berdasarkan analisis dan kebutuhan yang memadai;
- g. Melakukan pemaparan Perjanjian Kinerja kepada Kepala Daerah
- h. Membuat Standar Operasional Prosedur Pengumpulan data kinerja;
- i. Mengumpulkan data kinerja sesuai dengan prosedur pengukuran data kinerja;
- j. Melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- k. Melakukan perubahan anggaran dengan penyesuaian terhadap pengukuran kinerja tahun berjalan;
- l. Membuat dokumen pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- m. Melakukan pemaparan dokumen pengukuran kinerja kepada Bupati Kapuas Hulu;
- n. Melakukan upload LKjIP pada aplikasi e-sakip / PPID;

- o. Menyampaikan LKjIP kepada Bupati Kapuas Hulu melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kapuas Hulu cq. Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana secara tepat waktu;
- p. Menyusun LKjIP beserta komponen-komponennya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- q. Menyajikan LKjIP dengan memuat informasi terkait penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan dan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
- r. Melakukan tindak lanjut terhadap rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
- s. Melakukan evaluasi kinerja internal sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan;
- t. Menugaskan Pegawai yang mengelola AKIP untuk mengikuti Diklat/Bimtek/sejenisnya terkait evaluasi kinerja internal;
- u. Melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi akuntabilitas internal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Terhadap rekomendasi tersebut di atas, belum ditindaklanjuti oleh Camat Pengkadan.

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 2024 pada Kantor Kecamatan Pengkadan, dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja	30	17,10
B.	Pengukuran Kinerja	30	15,00
C.	Pelaporan Kinerja	15	6,30
D.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	6,75
	Total	100%	45,15

Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Kategori Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Instansi Kantor Kecamatan Pengkadan, dengan rincian sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja mencakup penilaian atas Dokumen Perencanaan 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 17,10 (tujuh belas koma satu 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. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Rencana Kerja Tahun 2024;
 3. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Tahun 2024;
 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 4,20 (empat koma dua 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 yang baru dibuat pada Tahun 2022. Di samping itu, *Cascading* dan Rencana Kerja Tahunan belum dibuat.

- 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 telah diformalkan. Hal ini dibuktikan dengan telah ditandatanganinya dokumen Rencana Strategis Tahun 2021-2026, Rencana Kerja Tahun 2024, *Crosscutting* dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024, namun *Cascading* belum dibuat;
 2. Publikasi Dokumen Perencanaan Kinerja dilakukan tidak secara tepat waktu;
 3. Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. Sasaran Stragtegis pada Rencana Strategis Tahun 2021-2026, Rencana Kerja Tahun 2024 dan Pohon Kinerja tidak selaras dengan Indikator Kinerja Utama;
 4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) belum menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Tujuan OPD tidak selaras dengan RPJMD. Sasaran pada dokumen perencanaan tidak berorientasi hasil (masih mengacu pada kegiatan) dan tidak selaras dengan Indikator Kinerja Utama;
 5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART. Sasaran pada dokumen perencanaan tidak berorientasi hasil (masih mengacu pada kegiatan) serta Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja tidak selaras dengan Indikator Kinerja Utama;
 6. Indikator Kinerja Utama (IKU) sudah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, namun tidak *sustainable*, karena penyusunan Indikator Kinerja Utama masih dilakukan setiap tahun;

7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis;
8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, namun belum diperoleh informasi antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*). *Cascading* tidak dibuat;
9. Perencanaan kinerja belum sepenuhnya memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*). *Crosscutting* belum 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 telah ditetapkan melalui dokumen Perjanjian Kinerja, namun disusun sampai dengan Level Staf;
11. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. Perencanaan Kinerja telah ditetapkan melalui dokumen Sasaran Kinerja PNS (SKP).

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas perencanaan strategis menunjukkan nilai sebesar 5,40 (lima koma empat 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 telah selaras dengan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran dan Rencana Kerja;

2. Aktivitas yang dilaksanakan belum sepenuhnya mendukung Kinerja yang ingin dicapai. Kegiatan rapat monitoring dan evaluasi kinerja tidak menggambarkan kondisi riil periode yang dilaporkan (contoh : hasil monitoring dan evaluasi pada triwulan II, data yang disajikan untuk kinerja Sub Bagian Umum dan Aparatur capaian kinerja pada Triwulan I dan tidak semua level capaian kinerja yang dicantumkan), sedangkan daftar hadir, notulen dan hasil rapat tidak ada;
3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*, namun dokumen hasil monitoring dan evaluasi kinerja belum memadai;
4. Rencana aksi kinerja belum sepenuhnya 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. Setiap unit/satuan kerja belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Belum pernah dilakukan pemaparan Perencanaan Kinerja pada Kantor Kecamatan Pengkadan kepada Bupati kapuas Hulu;
8. Belum semua Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara

kepada para Pejabat Struktural dan Fungsional di Lingkungan Kantor Kecamatan Pengkadan.

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan perencanaan strategis menunjukkan nilai sebesar 7,50 (tujuh koma lima 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 15,00 (lima belas 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. Terdapat Definisi Operasional dalam mengukur indikator kinerja;
3. Belum terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Hasil evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah dilakukan menunjukkan nilai sebesar 4,80 (empat koma delapan 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. Belum diperoleh informasi yang memadai terkait Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Bukti dukung tidak memadai, dimana hasil rapat capaian target kinerja secara berkala tidak sesuai dengan kondisi riil (rapat dilaksanakan Januari 2023, dengan membahas capaian triwulan 2);
 2. Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya mengukur capaian kinerja yang diharapkan. Hasil monitoring capaian kinerja tidak menggambarkan kondisi riil;
 3. Belum terdapat dokumen Pengukuran Kinerja yang sesuai dengan ketentuan berlaku;
 4. Pengukuran kinerja tidak sesuai dengan standar; indikator kinerja yang diukur tidak sesuai dengan Indikator Kinerja Utama;
 5. Belum semua level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Pengukuran kinerja yang dilakukan belum sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan;
 6. Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), masih dilakukan secara manual;

7. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), masih dilakukan secara manual.

Hasil evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah menjadi Kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara berjenjang dan berkelanjutan menunjukkan nilai sebesar 4,50 (empat koma lima 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, namun pengukuran kinerja belum dikaitkan dengan capaian kinerja organisasi. Pemberian tunjangan masih berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP);
 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. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. Pengukuran Kinerja belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
 4. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja. Pengukuran Kinerja belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;

5. Pengukuran kinerja sudah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja, namun Pengukuran Kinerja belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
6. Informasi efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja diperoleh dari data Realisasi Fisik dan Keuangan (RFK-0). Capaian realisasi anggaran Kecamatan Pengkadan adalah Rp. 2.790.006.440,00 (dua milyar tujuh ratus sembilan puluh juta enam ribu empat ratus empat puluh rupiah) dari total pagu anggaran sebesar Rp. 2.637.913.419,00 (dua milyar tiga ratus enam puluh tiga puluh tujuh juta sembilan ratus tiga belas ribu empat ratus sembilan belas rupiah) atau 105,76% (seratus lima koma tujuh enam persen);
7. Belum diperoleh informasi terkait Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Belum ada pemaparan pengukuran kinerja kepada Camat Pengkadan;
8. Belum 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 7,50 (tujuh koma lima 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 6,30 (enam koma tiga nol) 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 telah disusun;
 2. Dokumen Laporan Kinerja sudah disusun secara berkala. Namun informasi yang disajikan tidak sesuai dengan kondisi riil;
 3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
 4. Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan;
 5. Dokumen Laporan Kinerja belum disampaikan tepat waktu.

Hasil evaluasi atas sub komponen dokumen laporan yang menggambarkan kinerja menunjukkan nilai sebesar 1,80 (satu koma delapan 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 belum disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. Format dan sistematika laporan tidak 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 belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, sasaran dan indikator kinerja serta capaian kinerja pada LKjIP tidak konsisten dengan Perjanjian Kinerja;
3. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan. Sasaran dan indikator kinerja serta capaian kinerja pada LKjIP tidak konsisten dengan Perjanjian Kinerja;
4. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
5. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
6. Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja);
7. Dokumen Laporan Kinerja telah 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 sudah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
9. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). Rekomendasi yang diberikan pada BAB III (tidak sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 75 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, yang seharusnya disajikan pada BAB IV) serta rekomendasi yang diberikan tidak konsisten dengan target capaian kinerja yang ditetapkan pada dokumen perencanaan.

Hasil evaluasi atas sub komponen perencanaan strategis menunjukkan nilai sebesar 2,25 (dua koma dua lima) 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. Belum diperoleh informasi terkait hasil evaluasi capaian kinerja yang memadai;
2. Belum diperoleh informasi terkait penyajian laporan kinerja yang menjadi kepedulian seluruh pegawai;
3. Belum diperoleh informasi terkait laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
4. Informasi terkait laporan kinerja berkala telah 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 sudah dilakukan, namun belum memadai;
6. Belum diperoleh informasi terkait laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
7. Belum diperoleh informasi terkait laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi;

Hasil evaluasi atas sub komponen perencanaan strategis menunjukkan nilai sebesar 2,25 (dua koma dua 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 berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai 6,75 (enam 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 belum 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 belum dilaksanakan secara berjenjang.

Hasil evaluasi atas sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menunjukkan nilai sebesar 3,00 (tiga koma nol 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 belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai standar;
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia yang memadai. Belum ada Pegawai yang telah mengikuti Diklat/Bimtek Evaluasi Kinerja Internal;
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum 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 3,75 (tiga koma tujuh 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. Belum diperoleh data yang memadai terhadap rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah ditindaklanjuti;
2. Belum diperoleh informasi yang memadai terkait terjadinya peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal;
3. Belum diperoleh informasi yang memadai terhadap hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;

4. Belum diperoleh informasi yang memadai terhadap hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;

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

B. REKOMENDASI

Untuk itu direkomendasikan kepada Camat Pengkadan beserta jajarannya agar :

a. Perencanaan Kinerja

1. Membuat Rencana Kinerja Tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Melakukan publikasi dokumen perencanaan kinerja pada laman publikasi atau media lainnya;
3. Melakukan penyelarasan tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada dokumen perencanaan;
4. menetapkan Indikator Kinerja Utama secara sustainable, tidak sering diganti selama 1 periode jangka menengah;
5. Membuat Cascading sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
6. Membuat Crosscutting dengan menyajikan isu strategis/permasalahan yang akan ditangani serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan;
7. Melaksanakan rapat perencanaan kinerja secara memadai;
8. Membuat renaksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
9. melakukan perubahan perencanaan kinerja berdasarkan berdasarkan analisis perbaikan kinerja sebelumnya;

10. melakukan pemaparan dan sosialisasi perencanaan kinerja secara internal.

b. Pengukuran Kinerja

1. Melakukan Rapat Pengukuran Kinerja yang memadai;
2. Melakukan pengumpulan data kinerja sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang sudah ditetapkan;
3. Melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
4. menerapkan *reward and punishment* berdasarkan capaian kinerja yang telah dicapai;
5. membuat Perjanjian Kinerja perubahan berdasarkan capaian target di pengukuran kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

1. Melakukan publikasi atas LKjIP pada laman atau sarana informasi lainnya;
2. Menyampaikan LKjIP kepada Bupati Kapuas Hulu melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kapuas Hulu cq. Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana secara tepat waktu
3. Menyusun LKjIP sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
4. menyajikan informasi capaian kinerja sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan;
5. Menyajikan analisa efesiensi dan penggunaan sumber daya pada LkjlP;
6. Menyajikan informasi terkait upaya perbaikan kinerja pada LkjlP;
7. melakukan rapat penyusunan serta tindak lanjut rekomendasi laporan hasil evaluasi kinerja;
8. Melakukan perubahan anggaran berdasarkan hasil evaluasi kinerja di masa yang akan datang;
9. melakukan perubahan budaya kerja berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

BAB III PENUTUP

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

Putussibau, 4 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 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

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan		
			Jawaban	Nilai	Klasifikasi	penilaian	Keterangan
					Kriteria terpenuhi	0	
					Persentase	0%	D/E
					terpenuhi 100% dan ...	belum 100%	ok
					TIDAK LAYAK	0	belum ada bukti tindak lanjut hasil evaluasi kinerja
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				TIDAK LAYAK	0	belum ada bukti tindak lanjut hasil evaluasi kinerja
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				TIDAK LAYAK	0	belum ada bukti tindak lanjut hasil evaluasi kinerja
4	Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				TIDAK LAYAK	0	belum ada bukti tindak lanjut hasil evaluasi kinerja
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal				TIDAK LAYAK	0	belum ada bukti tindak lanjut hasil evaluasi kinerja

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Klasifikasi	Catatan		Keterangan
			Jawaban	Nilai		penilaian		
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi				TIDAK LAYAK	0		tidak diperoleh informasi terkait perubahan budaya kinerja
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		8,75				
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	CC	3,00				
					total kriteria	3		
					kriteria terpenuhi	2		
					Persentase	67%	CC	
					memenuhi 100% telah dipertahankan selama	belum 100%	ok	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				baik	1		Perbup 54 Tahun 2022
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				KURANG	0,5		evaluasi kinerja sudah dilakukan, namun belum secara memadai
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				KURANG	0,5		evaluasi kinerja sudah dilakukan, namun belum secara memadai
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	C	3,75				
					total kriteria	5		
					kriteria terpenuhi	2		
					Persentase	40%	C	
					terpenuhi 100% dan	belum 100%	ok	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				KURANG	0,5		evaluasi kinerja sudah dilakukan, namun belum secara memadai
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				KURANG	0,5		belum ada Pegawai yang telah mengikuti diklat/bimtek evaluasi akuntabilitas kinerja
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				KURANG	0,5		evaluasi kinerja sudah dilakukan, namun belum secara memadai
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				KURANG	0,5		evaluasi kinerja sudah dilakukan, namun belum secara memadai
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				TIDAK LAYAK	0		evaluasi kinerja dilaksanakan secara manual
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	E	0				
					total kriteria	5		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Unit/Satker		Catatan	Keterangan	
		Bobot	Nilai			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Kabupaten (Benchmark Kinerja)			TIDAK LAYAK	0	tidak ada penyajian perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level kabupaten
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			KURANG	0.5	capaian kinerja yang disajikan bukan berdasarkan PK
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja			TIDAK LAYAK	0	tidak terdapat analisa efisiensi dan penggunaan sumber daya capaian kinerja
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			TIDAK LAYAK	0	tidak diperoleh informasi terkait upaya perbaikan kinerja
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	D	2.25		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	total kriteria		7		
		kriteria terpenuhi		1.75		
		Persentase terpenuhi 100% dan ...		25%	D/E	
		belum 100%		0.25	ok	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			SANGAT KURANG	0.25	tidak diperoleh informasi terkait rapat penyusunan atau tindak lanjut rekomendasi Laporan
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja			SANGAT KURANG	0.25	tidak diperoleh informasi terkait rapat penyusunan atau tindak lanjut rekomendasi Laporan kinerja
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja			KURANG	0.5	perubahan anggaran tidak berdasarkan hasil evaluasi kinerja
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja			KURANG	0.5	tidak diperoleh informasi terkait rapat penyusunan atau tindak lanjut rekomendasi Laporan kinerja
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			TIDAK LAYAK	0	PK Tahun 2025 belum disusun

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Unit/Satker		Catatan		Keterangan
		Bobot	Jawaban	Nilai	klasifikasi	penilaian
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				YA	1
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan				TIDAK	0
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				ya	1
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	C	2,25		
					total kriteria	9
					kriteria terpenuhi	2,5
					Persentase terpenuhi 100% dan ...	28% C
					KURANG	0,5 ok
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.					LKJP belum sepenuhnya sesuai standar
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				KURANG	0,5 informasi capaian kinerja yang disajikan bukan capaian kinerja berdasarkan PK
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				KURANG	0,5 informasi capaian kinerja yang disajikan bukan capaian kinerja berdasarkan PK
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				TIDAK LAYAK	0 tidak ada informasi perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				KURANG	0,5 telah ada perbandingan dengan tahun sebelumnya, namun belum sesuai dengan standar

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Unit/Satker		Catatan		Keterangan
		Bobot	Unit/Satker	Nilai	klasifikasi	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				KURANG	tidak diperoleh informasi perubahan anggaran berdasarkan penyesuaian
6	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				KURANG	realisasi anggaran sebesar Rp 2.790.006.440,00 dan total pagu Rp 2.637.913.419,00 atau capaian realisasi sebesar 105,76%
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				KURANG	belum ada rapat pengukuran kinerja
8	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				KURANG	Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pegawai di Kecamatan Pengkaden belum sepenuhnya memahami indikator dan target kinerja yang sudah ditetapkan
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	6,30			
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	1,80			
			CC			
				5		
				3,5		
				70%	CC	
				belum 100%	ok	
				1		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.					
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			0,5	KURANG	bukti hanya money kinerja. Pengukuran kinerja tidak ada

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria		Bobot		Unit/Satker		Catatan		
			Jawaban		Nilai		Klasifikasi	penilaian	Keterangan
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)						SANGAT KURANG	0,25	tidak ada bukti pengukuran kinerja
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien		15,00	C	7,50				
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pembelian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.						total kriteria	8	
							kriteria terpenuhi	3,75	
							Persentase terpenuhi 100% dan	47% C	
							CUKUP	belum 100% dan ok	pengukuran kinerja pegawai berdasarkan SKP, dan sudah dikaitkan dengan capaian kinerja organisasi. Namun penerapan reward dan punishment belum dilakukan sepenuhnya
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.						SANGAT KURANG	0,25	belum ada PK perubahan yang mengacu pada capaian target di pengukuran kinerja
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.						SANGAT KURANG	0,25	belum ada PK perubahan yang mengacu pada capaian target di pengukuran kinerja
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.						KURANG	0,5	tidak diperoleh informasi pengukuran kinerja

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan		
			Jawaban	Nilai	klasifikasi	penilaian	Keterangan
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	D	2.7			
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				total kriteria	7	
					kriteria terpenuhi	1.75	
					Presentase	25%	D/E
					terpenuhi 100% dan ...	belum 100%	OK
					SANGAT KURANG	0.25	tidak diperoleh informasi hasil rapat pengukuran kinerja yg memadai. Hanya ada notulen monev capaian renaksi
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				SANGAT KURANG	0.25	tidak diperoleh data kinerja
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan				SANGAT KURANG	0.25	tidak diperoleh data kinerja
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala				SANGAT KURANG	0.25	tidak ada pengukuran kinerja yang memadai. Hanya ada hasil monev capaian kinerja
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				SANGAT KURANG	0.25	tidak ada pengukuran kinerja yang memadai. Hanya ada hasil monev capaian kinerja
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Apikasi)				SANGAT KURANG	0.25	tidak ada bukti pengumpulan data kinerja melalui aplikasi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Saker		Klasifikasi	Catatan		Keterangan
			Jawaban	Nilai		penilaian		
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART				KURANG	0.5		Indikator Kinerja pada PK tidak selaras dengan IKU
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).				KURANG	0.5		IKU masih ditetapkan setiap tahun
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				KURANG	0.5		Tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada IKU, Renstra, Renja, Pohon Kinerja dan Crosscutting tidak selaras
8	Sebagi Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				KURANG	0.5		Tidak ada cascading
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				KURANG	0.5		Crosscutting sudah dibuat, namun belum memadai
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				KURANG	0.5		PK dibuat tidak sesuai dengan ketentuan
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				BAIK	1		SKP PNS
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	C	7,50				
					total kriteria 8 kriteria terpenuhi 3 Persentase 38% C terpenuhi 100% dan ... belum 100% ok			
Kriteria:					BAIK	1		capaian pemenuhan anggaran 101,39%
1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.								

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Klasifikasi	Catatan		Keterangan
			Jawaban	Nilai		penilaian		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		17,10				
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	B	4,20				
total kriteria								
kriteria terpenuhi								
Persentase								
pemenuhan 100% telah								
dipertahankan selama								
Renstra 2021-2028								

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 ditandatangani
	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

c	menetapkan Indikator Kinerja Utama secara sustainable, tidak sering diganti selama 1 periode jangka menengah
	Membuat <i>Cascading</i> sesuai dengan ketentuan yang berlaku
e	Membuat <i>Crosscutting</i> dengan menyajikan isu strategis/permasalahan yang akan ditangani serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
a	melaksanakan rapat perencanaan kinerja secara memadai
b	membuat renaksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
c	melakukan perubahan perencanaan kinerja berdasarkan berdasarkan analisis perbaikan kinerja sebelumnya
	melakukan pemaparan dan sosialisasi perencanaan kinerja secara internal
2.	Pengukuran Kinerja
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan
a	Melakukan Rapat Pengukuran Kinerja yang memadai
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 <i>reward and punishment</i> 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 <i>Reward and Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien
a	Menerapkan <i>reward and punishment</i> 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

	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

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