



PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

INSPEKTORAT

Jl. RUHUI RAHAYU I Telp./Fax. (0542) 7218734 KOTAK POS 1111
BALIKPAPAN 76115

Email: inskot.balikpapan@yahoo.co.id

Balikpapan, 15 Juli 2020

Nomor : 700/1125/Itkot
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi
Sakip Tahun Anggaran 2019**

Kepada
Yth. **Wali Kota Balikpapan**
di - **BALIKPAPAN**

Berdasarkan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kota Balikpapan tahun 2020, telah dilakukan Pemeriksaan Evaluasi Sakip Tahun Anggaran 2019 **Pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan** oleh Tim Pemeriksa Inspektorat Kota Balikpapan sesuai Surat Tugas Inspektur Kota Balikpapan Nomor :090.1/795/Reg/Itkot Tanggal 20 Mei 2020 dan Nomor : 090.1/797/Reg/Itkot Tanggal 20 Mei 2020.

Bertalian dengan hal tersebut di atas, bersama ini disampaikan kepada Bapak Laporan Hasil Pemeriksaan dimaksud, sebagaimana Dokumen terlampir.

Demikian disampaikan, atas perhatian Bapak diucapkan terima kasih.



Tembusan :

→ - Kepala Dinas Kesehatan Kota Balikpapan



INSPEKTORAT KOTA BALIKPAPAN

LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP PADA DINAS KESEHATAN KOTA BALIKPAPAN

NOMOR : 700/1123/TIM-IV/ITKOT
TANGGAL : 15 JULI 2020
TIM AUDIT : TIM IV
OBRIK : DINAS KESEHATAN KOTA BALIKPAPAN



INSPEKTORAT KOTA BALIKPAPAN

**LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP
PADA DINAS KESEHATAN KOTA BALIKPAPAN**

NOMOR : 700/1123/TIM-IV/ITKOT
TANGGAL : 15 JULI 2020
TIM AUDIT : TIM IV
OBRIK : DINAS KESEHATAN KOTA BALIKPAPAN



PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

INSPEKTORAT

Jl. RUHUI RAHAYU I Telp./Fax. (0542) 7218734 KOTAK POS 1111
BALIKPAPAN 76115

Email : inskot.balikpapan@yahoo.co.id

IKHTISAR EKSEKUTIF

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur nomor: 090.1/795/REG/ITKOT, tanggal 20 Mei 2020 dan nomor: 090.1/797/REG/ITKOT, tanggal 20 Mei 2020, Tim Evaluasi telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah **Dinas Kesehatan Kota Balikpapan**, Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: B/1301/M.PAN/04/2009, perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan direvisi dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PANRB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 5 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil evaluasi terhadap SAKIP Tahun Anggaran 2019 yang disajikan oleh Dinas Kesehatan Kota Balikpapan dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100, dan capaian yang diperoleh Dinas Kesehatan Kota Balikpapan dengan nilai sebesar **84,87%** (**hasil dari LKE-Lembar Kinerja Evaluasi**), **kategori A: Memuaskan**. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Balikpapan, yang meliputi 5 (lima) Komponen Manajemen Kinerja, yaitu: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja. Terdapat kenaikan nilai dari tahun sebelumnya (tahun 2018) dengan nilai 82,42 (kategori A).

Dari hasil evaluasi diketahui terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dan penyempurnaan, yaitu:

a. Perencanaan Kinerja:

- Target jangka menengah dalam Rencana Strategis (Renstra) telah dimonitor pencapaiannya, namun belum dilengkapi dengan uraian faktor pendorong keberhasilan dan penghambat kinerja serta rekomendasi yang diperlukan guna perbaikan pada periode berikutnya;
- Perjanjian kinerja eselon III dan eselon IV yang ditandatangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah), namun belum dilengkapi dengan simpulan keberhasilan dan kegagalan dari target kinerja yang diperjanjikan;
- Rencana aksi atas kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala, namun belum dilengkapi dengan simpulan keberhasilan dan kegagalan, hanya terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja serta belum dilengkapi dengan mekanisme *reward and punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja;
- Target-target dalam rencana aksi telah dijadikan acuan untuk memulai pelaksanaan setiap kegiatan dan memiliki hubungan yang logis antara setiap *output* kegiatan dengan sasaran (*outcome*) yang akan dicapai. Namun demikian, target kinerja dalam rencana aksi belum dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan.

b. Pengukuran Kinerja:

- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang mulai dari eselon II sampai dengan eselon IV, namun pengukuran tersebut tidak sampai ke individu staf operasional;
- Target kinerja eselon III dan eselon IV telah dimonitor pencapaiannya, namun belum dilengkapi dengan simpulan keberhasilan dan kegagalan dari

target kinerja yang diperjanjikan serta rekomendasi perbaikan untuk tiap target kinerja tersebut;

- Hasil pengukuran (capaian) belum dikaitkan dalam pemberian *reward and punishment* dengan kriteria: a) pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja; b) pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target; c) pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai); d) pejabat/pegawai dengan capaian di atas standar dengan yang standar;
- Kinerja atas rencana aksi telah dilakukan pengukuran, namun hasil pengukuran rencana aksi tersebut belum dilengkapi dengan simpulan kemajuan (*progress*) kinerja.

c. Pelaporan Kinerja:

- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja, namun belum bersifat ekstensif dan menyeluruh karena masih ada capaian kinerja tahun berjalan yang lebih rendah dari capaian kinerja tahun sebelumnya;
- Informasi capaian kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja telah digunakan untuk penilaian kinerja, namun belum bersifat ekstensif dan menyeluruh karena belum dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan keberhasilan/kegagalan kinerja mulai dari eselon III sampai dengan staf operasional (individu) serta belum dijadikan dasar pemberian *reward and punishment* atas kinerja pegawai tersebut.

d. Evaluasi Internal:

- Pemantauan rencana aksi telah dilakukan secara periodik (triwulan), namun belum dilengkapi dengan a) simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; b) analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;
- Hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum dilengkapi dengan

kesepakatan mengenai tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi yang **secara formal** menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan **ditindaklanjuti**;

- Evaluasi program dalam rangka menilai keberhasilan program telah dilaksanakan, terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi namun belum didukung dengan eviden/ bukti tindak lanjut dari rekomendasi atas evaluasi program tersebut;
- Pemantauan rencana aksi dalam rangka mengendalikan kinerja telah dilaksanakan, namun masih dilaksanakan secara triwulan;
- Hasil evaluasi rencana aksi belum dilengkapi dengan eviden/bukti tindak lanjut atas rekomendasi.

e. Capaian Kinerja:

- Pencapaian sasaran/ kinerja organisasi mendapatkan nilai 15,86%



PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

INSPEKTORAT

5

Jl. RUHUI RAHAYU I Telp./Fax. (0542) 7218734 KOTAK POS 1111
BALIKPAPAN 76115

Email : inskot.balikpapan@yahoo.co.id

BAB I

PENDAHULUAN

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, dengan tujuan tersebut diarahkan untuk meningkatnya kualitas pelayanan publik dan meningkatnya kapasitas serta akuntabilitas kinerja birokrasi, penguatan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Guna mengetahui sejauh mana perangkat daerah pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) guna mendorong adanya peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah maka perlu dilakukan evaluasi implementasi SAKIP sebagai upaya konsistensi dalam meningkatkan implementasi SAKIP dan untuk mewujudkan capaian kinerja instansi sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

Terkait dengan pelaksanaan evaluasi SAKIP pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan telah dilakukan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) guna menilai sejauh mana capaian kinerja yang telah dilakukan tahun 2019.

1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2012 tentang

- Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - e. Peraturan Menteri PANRB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - f. Surat Tugas Inspektur Nomor: 090.1/795/REG/ITKOT, Tanggal 20 Mei 2020 dan Nomor: 090.1/797/REG/ITKOT, Tanggal 20 Mei 2020.

2. Latar Belakang

Konsistensi terhadap evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) akan terus dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah melalui monitoring terhadap sistem yang ada pada perangkat daerah dengan melakukan evaluasi terhadap LKJIP, Renstra, IKU, IKI, Perjanjian Kinerja, Pemantauan Kinerja, Rencana Aksi, Rencana Kerja Tahunan dan Penetapan Kinerja pada Perangkat Daerah.

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan Evaluasi adalah untuk memberikan penilaian dan saran perbaikan terhadap penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) guna peningkatan kinerja dan akuntabilitas aparatur Dinas Kesehatan Kota Balikpapan.

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi adalah kegiatan evaluasi terhadap perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran capaian kinerja serta pelaporan kinerja yang digunakan dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dilingkungan Dinas Kesehatan Kota Balikpapan.

5. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja adalah metodologi yang pragmatis, karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah yang pragmatis ini dipilih dengan pertimbangan agar lebih cepat menghasilkan rekomendasi atas hasil evaluasi untuk perbaikan penerapan Sistem AKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi. Terhadap setiap aspek yang dinilai, dilakukan pengumpulan data dengan cara: wawancara, observasi, perbandingan dengan data sekunder, dan konfirmasi-konfirmasi seperlunya. Kemudian setiap sub komponen yang dievaluasi ini ditetapkan kriteria penilaiannya dengan menggunakan standar dan kebenaran normatif yang ada pada peraturan perundangan, pedoman, serta petunjuk yang berlaku, maupun mengacu pada praktik-praktik terbaik (*best practices*) manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja.

6. Tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya

Hasil evaluasi tahun sebelumnya belum seluruhnya dapat ditindaklanjuti oleh Dinas Kesehatan Kota Balikpapan karena Renstra belum dapat dilakukan revisi perbaikan.

BAB III

SIMPULAN

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kota Balikpapan, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja:

- Monitoring target jangka menengah dalam Renstra perlu dilengkapi dengan eviden/bukti tindak lanjut dari rekomendasi hasil monitoring tersebut;
- Pengukuran perjanjian kinerja eselon III dan IV yang telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah) agar digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal dan lain-lain) suatu kondisi atau keadaan, sehingga dapat dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (*reward*) dan *punishment*;
- Melengkapi monitoring pencapaian rencana aksi atas kinerja dengan simpulan atau pengumpulan hasil pengukuran dan mekanisme *reward and punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja;
- Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu keadaan.

b. Pengukuran Kinerja:

- Pengukuran kinerja agar dilakukan secara berjenjang mulai dari eselon II sampai ke individu staf operasional;
- Monitoring pencapaian target kinerja eselon III dan eselon IV agar dilengkapi dengan simpulan keberhasilan dan kegagalan dari target kinerja yang diperjanjikan serta rekomendasi perbaikan untuk tiap target kinerja tersebut;
- Hasil pengukuran (capaian) agar dikaitkan dalam pemberian *reward and punishment* dengan kriteria: a) pejabat/pegawai yang berkinerja dengan

yang tidak berkinerja; b) pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target; c) pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai); d) pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar;

- Hasil pengukuran kinerja atas rencana aksi perlu dilengkapi dengan simpulan kemajuan (*progress*) kinerja.

c. Pelaporan Kinerja:

- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja namun perlu dilakukan lebih ekstensif agar seluruh capaian kinerja tahun berikutnya lebih tinggi dari capaian kinerja saat ini;
- Penilaian kinerja agar dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan keberhasilan/kegagalan kinerja mulai dari eselon III sampai dengan staf operasional (individu) serta dijadikan dasar pemberian *reward and punishment* atas kinerja pegawai tersebut;

d. Evaluasi Internal:

- Pemantauan rencana aksi yang dilakukan secara periodik perlu dilengkapi dengan a) simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; b) analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;
- Hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun perlu dilengkapi dengan kesepakatan mengenai tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi yang secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;
- Evaluasi program dalam rangka menilai keberhasilan program perlu dilengkapi dengan simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi namun belum didukung dengan eviden/ bukti tindak lanjut dari rekomendasi atas evaluasi program tersebut;
- Pemantauan rencana aksi dalam rangka mengendalikan kinerja perlu dilaksanakan secara triwulan;

- Hasil evaluasi rencana aksi perlu dilengkapi dengan eviden tindak lanjut atas rekomendasi.

e. Capaian Kinerja:

- Disarankan agar terus meningkatkan pencapaian kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya dengan dukungan informasi mengenai kinerja yang dapat diandalkan.

BAB IV PENUTUP

Inspektorat Kota Balikpapan menyampaikan terima kasih atas bantuan dan kerja sama dari seluruh pejabat/pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019.

Demikian hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan Tahun 2019. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. **Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin A s/d E.**

Inspektur Kota Balikpapan,



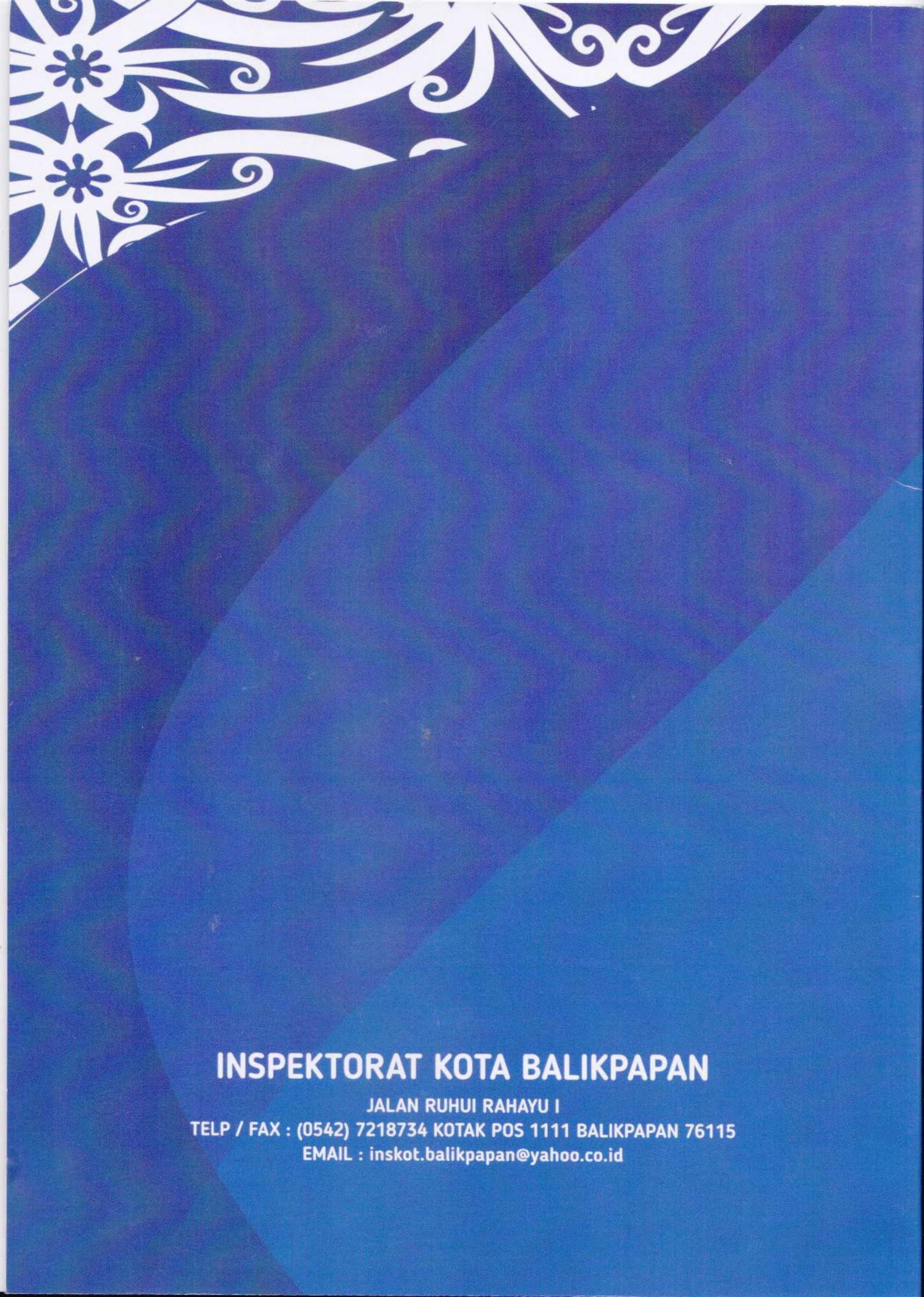
**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN
DINAS KESEHATAN KOTA BALIKPAPAN**

KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD		KONTR.
		Y/T	NILAI	OL
2		3	4	5
PERENCANAAN KINERJA (30%)	30,00	92,33%	27,70	
I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	10,00	95,00%	9,50	
a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)	2,00	100,00%	2,00	
1. Renstra SKPD telah disusun		Y	1,00	
2. Renstra telah memuat tujuan		Y	1,00	OK
3. Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)		A	1,00	OK
4. Tujuan telah disertai target keberhasilannya		A	1,00	OK
5. Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y	1,00	OK
6. Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A	1,00	OK
7. Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A	1,00	OK
8. Renstra telah menyajikan IKU		A	1,00	OK
9. Renstra telah dipublikasikan		Y	1,00	OK
b. KUALITAS RENSTRA (5%)	5,00	100,00%	5,00	
10. Tujuan telah berorientasi hasil		A	1,00	OK
11. Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		A	1,00	OK
12. Sasaran telah berorientasi hasil		A	1,00	OK
13. Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1,00	OK
14. Target kinerja ditetapkan dengan baik		A	1,00	OK
15. Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		A	1,00	OK
16. Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		A	1,00	OK
17. Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		A	1,00	OK
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	3,00	83,33%	2,50	
18. Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		A	1,00	OK
19. Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		B	0,75	OK
20. Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		B	0,75	OK
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20,00	91,00%	18,20	
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4,00	100,00%	4,00	
1. Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y	1,00	
2. Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1,00	OK
3. PK telah menyajikan IKU		A	1,00	OK
4. PK telah dipublikasikan		Y	1,00	OK
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10,00	100,00%	10,00	
5. Sasaran telah berorientasi hasil		A	1,00	OK

6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1,00	OK
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A	1,00	OK
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A	1,00	OK
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		A	1,00	OK
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra		A	1,00	OK
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		A	1,00	OK
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y	1,00	OK
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A	1,00	OK
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Y	1,00	OK
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)		6,00	70,00%	4,20	
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y	1,00	OK
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		C	0,50	OK
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		C	0,50	OK
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan		C	0,50	OK
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		A	1,00	OK
PENGUKURAN KINERJA (25%)		25,00	82,50%	20,63	
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)		5,00	100,00%	5,00	
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		Y	1,00	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A	1,00	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A	1,00	OK
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y	1,00	OK
II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		12,50	97,50%	12,19	
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		A	1,00	OK
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja		A	1,00	OK
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		A	1,00	OK
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1,00	OK
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		A	1,00	OK
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		A	1,00	OK
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		B	0,75	OK
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A	1,00	OK
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y	1,00	OK
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y	1,00	OK
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		7,50	45,83%	3,44	

15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	B	0,75	OK
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	B	0,50	OK
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	C	-	OK
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon III keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>	D	0,25	OK
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>	B	0,75	OK
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	B	0,50	OK
II. LAPORAN KINERJA (15%)		15,00	92,21%	13,83
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		3,00	100,00%	3,00
1	Laporan Kinerja telah disusun	Y	1,00	
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Y	1,00	OK
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website	Y	1,00	OK
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	A	1,00	OK
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		7,50	96,43%	7,23
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	A	1,00	OK
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	A	1,00	OK
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	A	1,00	OK
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	A	1,00	OK
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	A	1,00	OK
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	A	1,00	OK
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	B	0,75	OK
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		4,50	80,00%	3,60
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	Y	1,00	OK
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>	B	0,75	OK
14	Informasi yang disajikan telah <i>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>	B	0,75	OK
15	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>	B	0,75	OK
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	B	0,75	OK
III. EVALUASI INTERNAL (10%)		10,00	68,52%	6,85
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		2,00	85,50%	1,71
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	Y	1,00	

2	<i>Evaluasi program</i> telah dilakukan		Y	1,00	
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		B	0,67	OK
4	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan</i> kepada pihak-pihak yang berkepentingan		B	0,75	OK
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		5,00		65,33%	3,27
5	Evaluasi <i>program</i> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		B	0,75	OK
6	Evaluasi <i>program</i> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		B	0,75	OK
7	Evaluasi <i>program</i> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		B	0,75	OK
8	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		C	0,50	OK
9	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		C	0,50	OK
10	<i>Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan</i> setiap periode		B	0,67	OK
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		3,00		62,50%	1,88
11	Hasil evaluasi <i>program</i> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		B	0,75	OK
12	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		C	0,50	OK
ENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		20,00		79,30%	15,86
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)		7,50		56,67%	4,25
1	Target dapat dicapai		C	1,00	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		D	0,25	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A	3,00	
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)		12,50		232,19%	11,61
4	Target dapat dicapai			0,81	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			2,30	
6	Analisis capaian kinerja telah memadai			3,50	
7	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			5,00	
IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00		84,87%	84,87



INSPEKTORAT KOTA BALIKPAPAN

JALAN RUHUI RAHAYU I

TELP / FAX : (0542) 7218734 KOTAK POS 1111 BALIKPAPAN 76115

EMAIL : inskot.balikpapan@yahoo.co.id