



**PEMERINTAH KABUPATEN TEBO**  
**INSPEKTORAT**



**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
KANTOR CAMAT RIMBO ULU**

**NOMOR : 700/65/B.III//2019**

**TANGGAL : 24 Juli 2019**



**PEMERINTAH KABUPATEN TEBO**  
**INSPEKTORAT**  
Jln. Lintas Tebo – Bungo Km. 12 No. Telp. (0744) 21609  
**MUARA TEBO**

---

**LAPORAN HASIL EVALUASI**

**INSTANSI** : KANTOR CAMAT RIMBO ULU  
**NOMOR** : 700/ 65 /B.III/ITKAB  
**TANGGAL** : 24 JULI 2019  
**TENTANG** : IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH  
**TAHUN** : 2018

---

**Ikhtisar Eksekutif**

Hasil Evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Kantor Camat Rimbo Ulu memperoleh nilai sebesar **58,84** dengan interpretasi **CC (Cukup)** dengan akuntabilitas kinerja cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, serta perlu perbaikan yang sifatnya tidak mendasar.

**Bab I Pendahuluan**

**a. Dasar Hukum Evaluasi**

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2016 Nomor 8);
5. Peraturan Bupati Tebo Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Tebo;

6. Keputusan Bupati Tebo Nomor 704 Tahun 2018 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Tahun 2019;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tebo Nomor 090/120/SPT/2019 tanggal 19 Juni 2019 untuk melaksanakan Evaluasi SAKIP pada Dinas-Dinas Wilayah Irbanwil III.

**b. Latar Belakang**

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

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

**c. Tujuan Evaluasi**

Tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan evaluasi yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat tergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Secara umum, tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

#### d. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP 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. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (*knowledge*) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan instansi.

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.

Untuk keberhasilan pelaksanaan evaluasi, terlebih dahulu perlu didefinisikan kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi. Informasi yang dihasilkan dari suatu evaluasi yang dapat diakses antara lain mencakup:

1. Informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (progres);
2. Informasi untuk membantu agar kegiatan tetap berada dalam alurnya; dan
3. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi terhadap kebijakan, program, atau kegiatan pemerintah adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan didukung oleh sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya.

#### e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan kelemahan dan kelebihan metodologi yang digunakan kepada pihak yang dievaluasi.

Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

f. Gambaran Umum Evaluatan

1. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan, susunan organisasi terdiri dari:

- a. Camat.
- b. Sekretariat
  1. Subbagian Umum dan Kepegawaian ;
  2. Subbagian Program dan Keuangan.
- c. Seksi Pemerintahan ;
- d. Seksi Kesejahteraan Sosial, Ketentraman dan Ketertiban Umum;
- e. Seksi Ekonomi Pembangunan;
- f. Seksi Pemberdayaan Masyarakat;
- g. Kelurahan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Kecamatan diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah adalah merupakan wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah Kabupaten/ Kota. Sebagai perangkat daerah, kedudukan Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan dipimpin oleh Camat mempunyai tugas pokok sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, camat mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum.
- b. Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- c. Pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- d. Pengoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.

- e. Pengekoordinasian pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum.
- f. Pengekoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Tingkat Kecamatan.
- g. Pembinaan dan Pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan / atau kelurahan.
- h. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah Kabupaten yang ada di Kecamatan, dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Camat melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Masing-masing tugas dan fungsi setiap bidang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan.

#### g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Sistem akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Implementasi SAKIP diterapkan pada komponen manajemen kinerja yang meliputi Perencanaan kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal, dan Capaian Kinerja.

Penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen perjanjian kinerja dan indikator kinerja utama (IKU).

## **Bab II Hasil Evaluasi**

### **a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja secara umum dapat diinterpretasikan baik, hanya saja dari sub komponen perencanaan kinerja yang terdiri dari perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan terdapat bagian yang masih perlu sedikit perbaikan, yaitu:

- 1) Tujuan yang ditetapkan dalam Renstra belum dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (Indikator).
- 2) Renstra belum dipublikasikan.
- 3) Target jangka menengah dalam Renstra belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.
- 4) Dokumen Renstra belum direviu secara berkala.
- 5) Rencana Aksi atas Kinerja belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala.

### **b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja**

Pengukuran Kinerja secara umum dapat diinterpretasikan kurang, karena kriteria komponen pengukuran kinerja yaitu pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran dan implementasi pengukuran perlu masih banyak perbaikan minor dan perbaikan mendasar, yaitu:

- 1) Indikator Kinerja Utama belum dipublikasikan
- 2) Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester).
- 3) Target kinerja eselon III dan IV belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya.
- 4) Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum sepenuhnya dikaitkan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment.
- 5) IKU belum direviu secara berkala.

### **c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**

Pelaporan Kinerja secara umum dapat diinterpretasikan cukup, karena kriteria dalam komponen pengukuran kinerja yaitu pemenuhan pelaporan, penyajian informasi kinerja dan pemanfaatan informasi kinerja masih perlu banyak perbaikan tidak mendasar, yaitu:

- 1) Laporan Kinerja belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
- 2) Laporan Kinerja belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- 3) Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum cukup diandalkan.
- 4) Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan.

#### d. Evaluasi atas Evaluasi Internal

Evaluasi Internal secara umum dapat diinterpretasikan kurang, karena kriteria komponen pengukuran kinerja yaitu pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi dan pemanfaatan evaluasi masih perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan mendasar, yaitu:

- 1) Pemantauan Rencana Aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja.
- 2) Pemantauan Rencana Aksi belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
- 3) Hasil evaluasi Rencana Aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

#### e. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Secara umum pencapaian sasaran/kinerja Kantor Camat Rimbo Ulu tahun 2018 dapat diinterpretasikan baik, tetapi masih perlu sedikit perbaikan target kinerja secara keseluruhan dan mencerminkan kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya.

### **Bab III. Rekomendasi**

Terhadap kelemahan pada Kantor Camat Rimbo Ulu kami merekomendasikan kepada Kepala Kantor Camat Rimbo Ulu beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

#### **a. Perencanaan Kinerja**

1. Tujuan yang ditetapkan dalam Renstra dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (Indikator).
2. Renstra dapat dipublikasikan.
3. Target jangka menengah dalam Renstra dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.
4. Dokumen Renstra direviu secara berkala.
5. Rencana Aksi atas Kinerja dimonitor pencapaiannya secara berkala.

#### **b. Pengukuran Kinerja**

1. Indikator Kinerja Utama dapat dipublikasikan
2. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester).
3. Target kinerja eselon III dan IV dimonitor pencapaiannya.
4. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas dikaitkan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment.
5. IKU direviu secara berkala.



### c. Pelaporan Kinerja

1. Laporan Kinerja dapat menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
2. Laporan Kinerja dapat menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
3. Informasi kinerja dalam laporan kinerja cukup diandalkan.
4. Informasi yang disajikan digunakan dalam perbaikan perencanaan.
5. Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja.
6. Pemantauan Rencana Aksi memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
7. Hasil evaluasi Rencana Aksi ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

### BAB IV. PENUTUP.

Demikian laporan hasil evaluasi ini, untuk dapat ditindaklanjuti sesuai dengan rekomendasi.

MENGETAHUI :

Pt. INSPEKTUR KABUPATEN TEBO,

  
ZAINUDDIN ABAS, S.Sos

Pembina Tk. I

NIP. 19650620 198512 1 001

IRBANWIL III

  
IZHAR, SE

Pembina

NIP. 19700423 198912 1 002

### Lampiran

1. Lembar Kerja Evaluasi (LKE)
2. Kertas Kerja Evaluasi-1 Capaian (KKE-1 Capaian)
3. Kertas Kerja Evaluasi-2A Tujuan dan Sasaran (KKE-2A TS)
4. Kertas Kerja Evaluasi-3A Indikator Tujuan (KKE-3A IT)
5. Kertas Kerja Evaluasi-3A Indikator Sasaran (KKE-3A IS)
6. *Kertas Kerja Evaluasi-3A Indikator Kinerja Utama (KKE-3A IKU).*

**KERTAS KERJA EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA KECAMATAN RIMBO ULU  
TAHUN 2018**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS
			Y	NILAI	
1	2		3	4	5
	<b>I. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>	<b>30.00</b>	<b>77.78%</b>	<b>23.33</b>	
	<b>I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)</b>	<b>10.00</b>	<b>62.33%</b>	<b>6.23</b>	
	<b>a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)</b>	<b>2.00</b>	<b>69.44%</b>	<b>1.39</b>	
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)		B	0.75	OK
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya		C	0.50	OK
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y	1.00	OK
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		B	0.75	OK
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		B	0.75	OK
8	Renstra telah menyajikan IKU		C	0.50	OK
9	Renstra telah dipublikasikan		T	-	OK
	<b>b. KUALITAS RENSTRA (5%)</b>	<b>5.00</b>	<b>71.88%</b>	<b>3.59</b>	
10	Tujuan telah berorientasi hasil		A	1.00	OK
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		B	0.75	OK
12	Sasaran telah berorientasi hasil		A	1.00	OK
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		B	0.75	OK
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		B	0.75	OK
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		C	0.50	OK
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		C	0.50	OK
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		C	0.50	OK
	<b>c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>	<b>3.00</b>	<b>41.67%</b>	<b>1.25</b>	
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		C	0.50	OK
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		C	0.50	OK
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		D	0.25	OK
	<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)</b>	<b>20.00</b>	<b>85.50%</b>	<b>17.10</b>	
	<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b>	<b>4.00</b>	<b>87.50%</b>	<b>3.50</b>	
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		C	0.50	OK
4	PK telah dipublikasikan		Y	1.00	OK
	<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b>	<b>10.00</b>	<b>100.00%</b>	<b>10.00</b>	
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
<b>c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)</b>		<b>6.00</b>	<b>60.00%</b>	<b>3.60</b>	
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 pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		C	0.50	OK
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		C	0.50	OK
<b>3. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>		<b>25.00</b>	<b>42.50%</b>	<b>10.63</b>	
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>		<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>	<b>2.50</b>	
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		C	0.50	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		C	0.50	OK
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		T	-	OK
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>		<b>12.50</b>	<b>50.00%</b>	<b>6.25</b>	
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		C	0.50	OK
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		C	0.50	OK
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		C	0.50	OK
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		C	0.50	OK
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		C	0.50	OK
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		C	0.50	OK
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)		T	-	OK
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		T	-	OK
<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>		<b>7.50</b>	<b>25.00%</b>	<b>1.88</b>	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		C	0.50	OK
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		C	-	OK
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		C	-	OK
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment		C	0.50	OK
19	IKU telah direviu secara berkala		C	0.50	OK
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		C	-	OK
<b>PELAPORAN KINERJA (15%)</b>		<b>15.00</b>	<b>52.75%</b>	<b>7.91</b>	
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>		<b>3.00</b>	<b>93.75%</b>	<b>2.81</b>	
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		B	0.75	OK
<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)</b>		<b>7.50</b>	<b>44.00%</b>	<b>3.30</b>	
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		C	0.50	OK
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		C	0.50	OK
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		C	0.50	OK
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		C	0.50	OK
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		C	0.33	OK
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		C	0.50	OK
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		D	0.25	OK
<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>		<b>4.50</b>	<b>40.00%</b>	<b>1.80</b>	
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y	1.00	OK
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan		D	0.25	OK
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi		D	0.25	OK
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja		D	0.25	OK
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		D	0.25	OK
<b>D. EVALUASI INTERNAL (10%)</b>		<b>10.00</b>	<b>44.95%</b>	<b>4.50</b>	
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>		<b>2.00</b>	<b>71.00%</b>	<b>1.42</b>	
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya		Y	1.00	
2	Evaluasi program telah dilakukan		Y	1.00	
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		C	0.34	OK
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan		C	0.50	OK
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>		<b>5.00</b>	<b>39.00%</b>	<b>1.95</b>	
5	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		C	0.50	OK
6	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		C	0.50	OK
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		C	0.50	OK
8	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		D	0.25	OK
9	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		D	0.25	OK
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode		C	0.34	OK
<b>III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>		<b>3.00</b>	<b>37.50%</b>	<b>1.13</b>	
11	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		C	0.50	OK
12	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		D	0.25	OK
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>		<b>20.00</b>	<b>62.37%</b>	<b>12.47</b>	
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>		<b>7.50</b>	<b>46.67%</b>	<b>3.50</b>	
1	Target dapat dicapai		B	2.00	

2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		C	0.50
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		C	1.00
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>		<b>12.50</b>	<b>179.46%</b>	<b>8.97</b>
4	Target dapat dicapai			3.66
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			1.56
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			3.75
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>		<b>100.00</b>	<b>58.84%</b>	<b>58.84</b>



**KERTAS KERJA EVALUASI  
TUJUAN DAN SASARAN INSTANSI**

NO	TUJUAN	RENSTRA IP		SASARAN	RENSTRA IP		PK IP	
		ORIENTSI HASIL			ORIENTSI HASIL		ORIENTASI HASIL	
	<b>RENSTRA IP</b>			<b>RENSTRA IP</b>				
1	Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur bidang pelayanan dan pemerintahan.	Y	1	Tersedianya SDM yang memiliki kompetensi dipelayanan publik dan pemerintahan.	Y	1		
2	Meningkatkan koordinasi lintas sektor dan pemerintah desa, sehingga dapat mewujudkan pelayanan dan birokrasi yang cepat dan tepat.	Y	1	Terciptanya sinkronisasi antara perencanaan pembangunan OPD Kecamatan dengan Dinas/Instansi dan pemerintah desa.	Y	1		
3	Meningkatkan pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan, sehingga masyarakat dapat berperan aktif mendukung dan berpartisipasi terhadap pembangunan.	Y	1	Terfasilitasinya pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.	Y	1		
4	Mendorong terciptanya ketentraman dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat.	Y	1	Terciptanya masyarakat yang kreatif dan inovatif sehingga mampu berkontribusi bagi pembangunan dengan tetap mengetahui batasan sesuai aturan hukum yang berlaku.	Y	1		
5	Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam menjaga dan melestarikan nilai-nilai perjuangan, budaya daerah dan agama.	Y	1	Terciptanya aparatur pemerintahan dan masyarakat yang memiliki landasan agama yang kuat untuk dapat berkontribusi positif bagi pembangunan.	Y	1		
				<b>PK IP</b>				
1				Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi yang tetib dan lancar dengan manajemen yang akuntabel di segala bidang.			Y	1
			<b>100.00%</b>			<b>100.00%</b>		<b>100.00%</b>

**KERTAS KERJA EVALUASI  
INDIKATOR KINERJA TUJUAN IP**

NO	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN	RENSTRA IP		KRITERIA INDIKATOR KINERJA TERUKUR DALAM DOKUMEN								PENGUKURAN	
					MEASURABLE		ORIENTASI HASIL		RELEVAN		CUKUP			
	<b>RENSTRA IP</b>													
1	Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur bidang pelayanan dan pemerintahan.	Jumlah SDM yang memiliki kompetensi dan bersertifikat dibidangnya.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1
2	Meningkatkan koordinasi lintas sektor dan pemerintah desa, sehingga dapat mewujudkan pelayanan dan birokrasi yang cepat dan tepat.	Jumlah Rapat Koordinasi yang dilaksanakan.	T	0	Y	1	T	0	Y	1	Y	1	Y	1
3	Meningkatkan pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan, sehingga masyarakat dapat berperan aktif mendukung dan berpartisipasi terhadap pembangunan.	Jumlah kegiatan pembinaan dan swadaya.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1
4	Mendorong terciptanya ketentraman dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat.	Jumlah kegiatan pembinaan.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1
5	Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam menjaga dan melestarikan nilai-nilai perjuangan, budaya daerah dan agama.	Jumlah pelaksanaan kegiatan keagamaan dan kompetisi olah raga.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1
				80.00%		100.00%		80.00%		100.00%		100.00%		100.00%





**KERTAS KERJA EVALUASI  
INDIKATOR KINERJA UTAMA IP**

NO	TUJUAN/SASARAN/KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	KRITERIA IKU										
			MEASURABLE		ORIENTASI HASIL		RELEVAN		CUKUP		DIUKUR		
	<b>IKU IP</b>												
1	Rapat-rapat koordinasi dengan instansi vertikal dan horizontal ditingkat Kecamatan.	Sinkronisasi sekaligus memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program atau kegiatan di tiap-tiap instansi.	Y	1	T	0	Y	1	Y	1	Y	1	
2	Pembinaan desa dan kelurahan.	Mengukur kemampuan pemerintahan desa dan kelurahan dalam menyelenggarakan roda pemerintahan.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
3	Pengawasan aset negara daerah.	Mengukur kemampuan perangkat Kecamatan Desa dan Kelurahan dalam pengawasan aset.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
4	Pengawasan sarana dan prasarana serta fasilitas umum.	Mengukur kemampuan Kecamatan Desa dan Kelurahan dalam pengawasan sarana dan prasarana serta fasilitas umum lainnya.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
5	Jumlah dokumen administrasi perkantoran, kepegawaian dan keuangan yang dapat diselesaikan tepat waktu.	Mengukur kemampuan organisasi dalam menyelesaikan berbagai dokumen tersebut.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
6	Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural, fungsional dan khursus lainnya.	Mengukur upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kapasitas pegawai.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
7	Rasio sarana prasarana yang tersedia dengan kebutuhan pegawai sesuai standar kualitas pelayanan yang baik.	Mengukur efisiensi penggunaan sarana dan prasarana kantor.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
8	Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan yang dapat diselesaikan tepat waktu.	Mengukur ketepatan penyelesaian berbagai dokumen perencanaan.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
9	Pelayanan terhadap masyarakat.	Mengukur kemampuan perangkat Kecamatan dalam melayani masyarakat.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
10	Pembinaan generasi muda.	Mengukur sejauh mana pengaruh sosialisasi pembangunan karakter untuk generasi pemuda.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
11	Pembinaan UMKM.	Menginventasikan home industri.	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	
				<b>100.00%</b>		<b>90.91%</b>		<b>100.00%</b>		<b>100.00%</b>		<b>100.00%</b>	