

JAWABAN HASIL HASI EVALUASI INSPEKTORAT KECAMATAN TELLU LIMPOE, KABUPATEN BONE

A. Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja Meliputi Evaluasi atas Rencana Strategi (Renstra) Rencana Kerja Tahunan (RKT) DAN Penetapan Kinerja (PK) Memperoleh Ekor Sebesar 24.31 nilai maksimal 30 Belum Maksimalnya Penilaian disebabkan

- 1. Target Kinerja dalam Renstra belum sepenuhnya ditetapkan dengan Baik**
- 2. Program Kegiatan Belum Sepenuhnya Merupakan cara untuk mencapai tujuan/
Sasaran hasil program/hasil Kegiatan**
- 3. Dokumen Renstra belum Sepenuhnya menetapkan hal-hal sepenuhnya ditetapkan**
- 4. Pencapaian target jangka Menengah dalam Renstra belum sepenuhnya dimonitor
sampai dengan tahun berjalan**
- 5. Kegiatan belum sepenuhnya merupakan cara untuk mencapai sasaran**
- 6. Dokumen PK belum Sepenuhnya Menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan
(dalam kontrak kinerja tugas fungsi)**
- 7. Rencana Aksi atas Kinerja belum sepenuhnya mencantumkan target secara
periodic atas kinerja**
- 8. Target Kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur
keberhasilan**
- 9. Rencana Aksi atas Kinerja belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara
berkala**

10. Rencana Aksi belum dimanfaatkan dalam pengarah dan Pengorganisasian kegiatan

11. Perjanjian Kinerja belum dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat III dan IV

B. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas Pengukuran Kinerja Meliputi Evaluasi Pemenuhan Pengukuran kualitas Perangkat dan Implementasi Pengukuran Memperoleh skor total sebesar 14.69 dari nilai maksimal 25 kurang maksimalnya penilaian disebabkan

1. Ukuran (Indikator) Kinerja Eselon III dan IV belum sepenuhnya memenuhi Kriteria indikator kinerja yang baik
2. Terdapat Ukuran (Indikator) Kinerja Individu namun belum sepenuhnya mengacu pada IKU Unit Kerja Organisasi/Atasannya
3. Pengukuran Kinerja Secara Berjenjang belum memenuhi kriteria
4. Pengumpulan data Kinerja belum dapat diandalkan
5. IKU Belum dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan Penganggaran
6. IKU Belum dimanfaatkan untuk Penilaian Kinerja
7. Target Kinerja Eselon III dan IV belum dimonitor Pencapaiannya
8. Hasil Pengukuran (Capaian) Kinerja mulai dari setingkat eselon IV ke atas belum dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian)
9. IKU belum direvisi secara berkala

10. Pengukuran Kinerja atas Rencana Aksi belum digunakan untuk pengendalian dan Pemantauan kinerja secara berkala

C. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja Meliputi Evaluasi Pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi kinerja dan pemanfaatan Informasi Kinerja memperoleh skor total sebesar 11.14 dari nilai maksimal 14. Belum maksimalnya penilaian tersebut disebabkan

- 1. Laporan Kinerja belum Sepenuhnya menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan**
- 2. Laporan Kinerja belum Sepenuhnya Menyajikan Informasi Keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran Kinerja lain yang di perlukan**
- 3. Informasi yang disajikan belum digunakan dalam perbaikan perencanaan**
- 4. Informasi yang disajikan belum digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi**
- 5. Informasi yang disajikan belum digunakan untuk peningkatan kinerja**
- 6. Informasi yang disajikan belum digunakan untuk penilaian kinerja**
- 7. Informasi Kinerja dalam Laporan kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan**

D. Evaluasi Internal

Evaluasi Internal meliputi pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi dan pemanfaatan evaluasi memperoleh skor 4.26 dari nilai maksimal 10 Rendahnya nilai tersebut disebabkan

- 1. Evaluasi Program belum dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program**

2. Evaluasi Program tidak memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan
3. Pemantauan Rencana Aksi tidak dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja
4. Pemantauan Rencana Aksi belum memberikan alternative yang dapat dilaksanakan
5. Hasil Evaluasi Rencana Aksi belum menunjukkan perbaikan setiap periode
6. Hasil Evaluasi Akuntabilitas kinerja belum ditindaklanjuti untuk perbaikan Perencanaan
7. Hasil Evaluasi Program belum ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan Program dimasa yang akan datang
8. Hasil Evaluasi Rencana Aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata

E. Pencapaian Kinerja

1. Kinerja yang dilaporkan (Output)

Kinerja yang dilaporkan (Output) Memperoleh skor 7 dari nilai 10 hal ini disebabkan target yang ditetapkan tidak tercapai maksimal dan capaian kinerja tidak lebih baik dari tahun sebelumnya serta informasi kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan

2. Kinerja yang dilaporkan (Outcome)

Kinerja yang dilaporkan (Outcome) Memperoleh skor 7.50 dari nilai maksimal 10 hal ini disebabkan target yang ditetapkan tidak tercapai maksimal dan capaian

kinerja tidak lebih dari tahun sebelumnya serta informasi kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan

Terhadap Permasalahan yang telah dikemukakan diatas, direkomendasikan kepada Camat Tellu Limpoe Kabupaten Bone beserta seluruh jajarannya untuk

1. Melakukan Perbaikan Terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja yaitu:

a. Menetapkan Target Kinerja dalam Renstra secara baik dengan kriteria sebagai berikut

- 1) Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (Termasuk tingkatan yang standar**
- 2) Selaras dengan RPJMD**
- 3) Berdasarkan (Relevan dengan) Indikator yang SMART**
- 4) Berdasarkan basis data yang memadai**
- 5) Berdasarkan Argumen dan Perhitungan yang Logis**

b. Menjadikan Program/Kegiatan sebagai cara untuk mencapai tujuan/sasaran /hasil program/hasil kegiatan, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran**
- 2) Relevan**
- 3) Memiliki hubungan sebab akibat**
- 4) Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra**

c. Menetapkan tujuan, sasaran dan indikator renstra yang mengacu pada kriteria sebagai berikut:

- 1) Mengacu/selaras dengan kontrak kinerja(jika ada)
 - 2) Mengacu/selaras dengan tugas dan fungsi
 - 3) Menggambarkan *core business*
 - 4) Menggambarkan isu strategis yang berkembang di daerah
 - 5) Menggambarkan hubungan kuualitas
 - 6) Mengacu pada praktek-praktek terbaik
- d. Memonitor Pencapaian Target jangka menengah dalam Renstra sampai dengan tahun berjalan dengan mengacu pada kriteria berikut:
- 1) Terdapat Breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target-target tahunan dan periodic yang selaras dan terukur
 - 2) Terdapat pihak atau bagian yang bertanggung jawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periode
 - 3) Terdapat jadwal , Mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodic
 - 4) Terdapat dokumentasi hasil monitoring/capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja
 - 5) Terdapat Tindak lanjut atau hasil monitoring
- e. Menetapkan kegiatan yang memenuhi kriteria berikut
- 1) Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran
 - 2) Relevan
 - 3) Memiliki hubungan sebab akibat
 - 4) Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan

f. Menetapkan sasaran dan indikator PK dengan mengacu pada kriteria berikut

- 1) Mengacu/selaras dengan kontrak kerja atau kontrak lain yang pernah dibuat
- 2) Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi
- 3) Menggambarkan *core business*
- 4) Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan
- 5) Menggambarkan hubungan kualitas (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada dalam Renstra)
- 6) Mengacu pada praktek-praktek terbaik
- 7) Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun yang berkenaan akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya)

g. Menjabarkan target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan menjadi Target periodic dalam rencana Aksi

h. Memanfaatkan target kinerja yang diperjanjikan dalam PK untuk mengukur keberhasilan dan memenuhi seluruh kriteria berikut

- 1) Capaian target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan *reward*
- 2) Capaian target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja

- 3) Capaian target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal dll) suatu kondisi atau keadaan
- i. Memonitor pencapaian kinerja secara berkala yang memenuhi seluruh kriteria berikut:
- 1) Capaian target dalam rencana aksi secara periodic (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya
 - 2) Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternative solusinya
 - 3) Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui program kinerja yang terbaru
 - 4) Terdapat mekanisme dan implementasi terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja
- j. Memanfaatkan Rencana Aksi dalam Pengarahan dan Pengorganisasian yang memenuhi seluruh kriteria berikut
- 1) Target-target dalam rencana Aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan
 - 2) Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian *output* kegiatan
 - 3) Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan
 - 4) Terdapat hubungan yang logis antara setiap *outputkegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai*

k. Memanfaatkan Perjanjian Kinerja untuk menyusun target kinerja eselon III dan IV dengan Kriteria sebagai berikut

- 1) Target-target kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras selaras) target-target kinerja bawahan (eselon III dan IV)
- 2) Sasaran, Indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di PK atasan

2. Melakukan Perbaikan Terhadap Pelaksanaan Pengukuran Kinerja yaitu:

- a. Menetapkan ukuran (indikator kinerja eselon III dan IV yang memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik yaitu relevan dan dapat diukur (*measurable*)
- b. Menetapkan indikator kinerja individu yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasan, dengan kriteria berikut
 - 1) IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya
 - 2) Indikator kinerja utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya
- c. Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang yang kriteria berikut:
 - 1) Indikator-indikator yang sudah SMART dan cukup
 - 2) Terdapat alur berjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu)
 - 3) Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal
 - 4) Setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur
 - 5) Terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan

- 6) Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya
 - 7) Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai kesumbernya
 - 8) Hasil Pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi
- d. Melakukan pengumpulan data kinerja yang memenuhi kriteria berikut
- 1) Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan
 - 2) Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur 9jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yang mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yang mensupervisi, serta sumber data valid)
 - 3) Data kinerja yang diperoleh tepat waktu
 - 4) Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal
- e. Memanfaatkan IKU dalam Dokumen-dokumen Perencanaan dan Penganggaran sesuai dengan kriteria berikut
- 1) Dijadikan alat ukur Pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja
 - 2) Dijadikan Alat Ukur tercapainya outcome, atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen Anggaran (RKA)
- f. Memanfaatkan IKU untuk penilaian kinerja yang sepenuhnya memenuhi kriteria berikut
- 1) Capaian IKU didapatkan dasar penilaian kinerja

- 2) Capaian IKU dijadikan dasar *reward* atau *Punishment*
 - 3) Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat
- g. Memonitor pencapaian target kinerja eselon III dan IV yang memenuhi seluruh kriteria berikut
- 1) Terdapat **breakdown target kinerja tahunan** kedalam **target-target bulanan/periodic** yang selaras dan terukur
 - 2) Terdapat pihak atau bagian yang bertanggung jawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodic
 - 3) Terdapat **jadwal mekanisme atau SOP** yang jelas tentang mekanisme **monitoring kinerja secara periodic**
 - 4) Terdapat **Dokumentasi hasil monitoring**
 - 5) Terdapat **tindak lanjut atas hasil monitoring**
- h. Memanfaatkan hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari eselon IV ke atas sebagai dasar pemberian *reward and punishment* sehingga terdapat perbedaan
- 1) Pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)
 - 2) Pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target
 - 3) Pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan tidak tepat waktu (tidak selesai)
 - 4) Pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
- i. Melakukan **riviu IKU secara berkala** dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovasi)

j. Memanfaatkan hasil pengukuran atas Rencana Aksi yang memenuhi seluruh kriteria berikut

- 1) Hasil Rencana Aksi menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (*progress*) kinerja
- 2) Hasil pengukuran Rencana Aksi menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (*action*) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan
- 3) Hasil pengukuran Rencana Aksi menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran

3. Melakukan perbaikan terhadap dokumen pelaporan kinerja yaitu:

a. Menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai dalam laporan kinerja mencakup hal berikut

- 1) Target dan Realisasi
- 2) Realisasi tahun berjalan dan realisasi tahun sebelumnya
- 3) Realisasi sampai dengan tahun berjalan dan target jangka menengah
- 4) Realisasi atau capaian tahun berjalan standar nasional atau RPJMN
- 5) Realisasi atau capaian organisasi/instansi disbanding realisasi atau capaian organisasi sejenis yang setara atau sekelas

b. Menyajikan dengan memadai informasi keuangan terkait langsung dengan seluruh mencapai sasaran (*outcome*) dalam laporan kinerja

- c. Menggunakan informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja secara menyeluruh sehingga berdampak kepada perbaikan perencanaan , baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam perjanjian kinerja yang disusun
 - d. Menggunakan informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja secara menyeluruh sehingga mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur
 - e. Menggunakan informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja sebelumnya) secara menyeluruh untuk mencapai capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya
 - f. Menggunakan informasi yang disajikan dalam laoran kinerja secara menyeluruh untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar *reward and punishment*
 - g. Menyajikan informasi kinerja yang diadakan dalam Laporan Kinerja dengan kriteria sebagai berikut
 - 1) Datanya Valid
 - 2) Dapat ditelusuri kesumber datanya
 - 3) Diperoleh dan Sumber yang berkompeten
 - 4) Dapat diperifikasi
 - 5) Konsisten
4. Melaukan Perbaikan Terhadap perbaikan Pelaksanaan Evaluasi internal yaitu
- a) Membuat kesimpulan Evaluasi mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi

- b) Memberikan Rekomendasi yang dapat dilaksanakan terkait dengan Perencanaan dan peningkatan kinerja
 - c) Melakukan pemantauan Rencana Aksi secara berkala
 - d) Memberikan Alternatif perbaikan yang dapat dilakukan terhadap Rencana Aksi
 - e) Melakukan perbaikan setiap periode sebagai hasil evaluasi Rencana Aksi
 - f) Menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja untuk perbaikan perencanaan
 - g) Menindaklanjuti hasil evaluasi program untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang
 - h) Menindaklanjuti hasil evaluasi Rencana Aksi dalam bentuk langkah-langkah nyata
5. Melakukan Perbaikan terhadap Pencapaian Kinerja (*Output*) dan (*Outcome*) yang tidak lebih baik dari tahun sebelumnya dan terhadap target tahunan yang tidak tercapai agar dilakukan evaluasi penyebabnya sehingga tidak terulang untuk pencapaian kinerja tahun berikutnya serta menyajikan data kinerja yang lebih baik

Demikian disampaikan Laporan hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Bone Tahun 2022, Sebagai bahan untuk ditindaklanjuti.

Tujue, 21 Februari 2023

CAMAT TELLU LIMPOE



