



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BUOL
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Batalipu No. Kel. Leok II, Kec. Biau - Buol 94563
e-mail: inspektorat.buol@gmail.com

Buol, **27 Maret 2025**

Nomor : 700.1.2.7/19-III/2025/RHS/Inspektorat
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Laporan Hasil Evaluasi AKIP**
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buol

Kepada

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buol
di
Buol

Bersama ini disampaikan dengan hormat Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buol Tahun 2023 dengan uraian sebagai berikut:

1. Dasar Hukum

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Keputusan Bupati Buol Nomor 800/01.04-III/Inspektorat, tanggal 24 Januari 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Buol;
- e. Surat Tugas Bupati Buol Nomor 094/03.21/III/Inspektorat, tanggal 6 Maret 2025.

2. Tujuan Evaluasi

Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buol bertujuan untuk:

- a. Memperoleh informasi tentang implemementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;

- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buol, antara lain:

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi untuk mencapai kinerja;
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang meberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

4. Hasil Evaluasi

Hasil akhir dari evaluasi merupakan gambaran penjumlahan komponen-komponen yang memberikan gambaran tingkat akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah, dengan kategori predikat sebagai berikut:

No.	Nilai	Predikat	Interpretasi
1	> 90 - 100	AA	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 (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	> 80 - 90	A	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/sub koordinator

No.	Nilai	Predikat	Interpretasi
3	> 70 - 80	BB	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 mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
4	> 60 - 70	B	Baik , Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 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	> 50 - 60	CC	Cukup (Memadai) , Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	> 30 - 50	C	Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	0 - 30	D	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.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kriteria penilaian untuk masing-masing aspek pemenuhan adalah sebagai berikut:

a. Aspek Keberadaan

Kriteria	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah

Kriteria	Nilai	Penjelasan
		dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% -75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% -50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

b. Aspek Kualitas

Kriteria	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

c. Aspek Pemanfaatan

Kriteria	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%)

Kriteria	Nilai	Penjelasan
		sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buol Tahun 2023 diperoleh nilai sebesar **70,35** dengan predikat **BB (Sangat Baik)**, artinya 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 mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

Nilai tersebut, merupakan hasil penilaian atas pemenuhan unsur keberadaan, kualitas, dan pemanfaatan komponen Perencanaan Kinerja, komponen Pengukuran Kinerja, komponen Pelaporan Kinerja serta komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebagai berikut:

a. Pemenuhan atas Keberadaan

Komponen	Bobot	Nilai	Predikat
Perencanaan Kinerja	6,00	5,40	A
Pengukuran Kinerja	6,00	4,20	B
Pelaporan Kinerja	3,00	2,10	B
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5,00	3,50	B

Penilaian atas pemenuhan keberadaan dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Komponen **Perencanaan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 5,40 dari bobot 6,00 dengan predikat A, artinya seluruh kriteria telah terpenuhi

(100%) telah dipertahankan setidaknya selama 1 tahun terakhir.

- 2) Komponen **Pengukuran Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 4,20 dari bobot 6,00 dengan predikat B, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui hal-hal sebagai berikut:
 - a) Tidak terdapat pedoman teknis yang menjelaskan secara memadai proses pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, dasar tujuan, manfaat, proses bisnis, IKU, pengukuran kinerja dan penanggungjawabnya yang dilampiri semua SOP pengumpulan data kinerja per-IK, jadwal monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja sesuai Rencana Aksi;
 - b) Proses evaluasi dilakukan dengan meng ceklis poin-poin dari sistematika atau daftar isi pedoman tersebut.
- 3) Komponen **Pelaporan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 2,10 dari bobot 3,00 dengan predikat B. Artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui,hal-hal sebagai berikut:
 - a) Laporan Kinerja telah formal, namun tidak dilengkapi dengan nomor dan tanggal laporan, ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dan stempel atau tanda tangan elektronik;
 - b) Laporan Kinerja belum sepenuhnya disusun secara berkala, bukti dukung yang disajikan adalah Laporan Evaluasi Kinerja Internal SAKIP Tahun 2024;
 - c) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian kinerja;
- 4) Komponen **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** menunjukkan nilai 3,50 dari bobot 5,00 dengan predikat B, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui,hal-hal sebagai berikut:
 - a) Tidak terdapat pedoman yang menjadi acuan bagi Tim Evaluator Internal yaitu sekurang-kurangnya memuat konsepsi evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, definisi operasional, tujuan sasaran, metdologi, ruang lingkup dan uraian teknis tahapan dalam melakukan evaluasi internal serta pemantauan tindak lanjutnya;
 - b) Dokumen yang disajikan berupa SK Kepala BKPSDM tentang Pembentukan Tim Penerapan Sistim Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP),

b. Pemenuhan atas Kualitas

Komponen	Bobot	Nilai	Predikat
Perencanaan Kinerja	9,00	7,20	BB
Pengukuran Kinerja	9,00	6,30	B
Pelaporan Kinerja	4,50	3,15	B
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	7,50	4,50	CC

Penilaian atas pemenuhan kualitas dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Komponen **Perencanaan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 7,20 dari bobot 9,00 dengan predikat BB. Artinya kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional. Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui hal-hal sebagai berikut:
 - a) Indikator Kinerja Utama yang harus dicapai, terjadi perubahan 1 (satu) kali dalam 1 periode Renstra;
 - b) Tidak menyajikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, atau aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*);
- 2) Komponen **Pengukuran Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 6.30 dari bobot 9.00 dengan predikat B. Artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui hal-hal sebagai berikut:
 - a) Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang;
 - b) Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya menggunakan Teknologi Informasi (aplikasi);
 - c) Pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 3) Komponen **Pelaporan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 3.15 dari bobot 4.50 dengan predikat B, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui hal-hal sebagai berikut:
 - a) Laporan Kinerja tidak menyajikan perbandingan data realisasi dengan realisasi kinerja di level nasional (*benchmark*) kinerja yang merupakan mandat kebijakan nasional.
 - b) Laporan Kinerja tidak menyajikan analisis atas efisiensi dan

penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja secara mendalam.

- 4) Komponen **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** menunjukkan nilai sebesar 4.5 dari bobot 7.50 dengan predikat CC, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%). Berdasarkan hasil evaluasi diketahui hal-hal sebagai berikut:
- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan namun belum sesuai standar, karena belum tersedia pedoman teknis evaluasi;
 - b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai, belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Implementasi SAKIP;
 - c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai atas capaian kinerja dengan analisa efisiensi atas penggunaan anggaran, SDM dan penentuan efektivitasnya;
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan pada semua tingkatan sehingga data yang disajikan dalam laporan evaluasi kinerja triwulanan belum sepenuhnya akurat dan obyektif.

c. Pemenuhan atas Pemanfaatan

Komponen	Bobot	Nilai	Predikat
Perencanaan Kinerja	15,00	10,50	B
Pengukuran Kinerja	15,00	10,50	B
Pelaporan Kinerja	7,50	6,75	A
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	12,50	6,25	C

Penilaian atas pemanfaatan dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Komponen **Perencanaan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 10,5 dari bobot 15,00 dengan predikat B, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui hal-hal sebagai berikut:
 - a) Rencana Aksi Kinerja belum sepenuhnya berjalan dinamis karena capaian kinerja atas Indikator Kinerja belum sepenuhnya dipantau secara berkala;
 - b) Dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan telah terdapat

perbaikan/penyempurnaan, dan penyesuaian perubahan IKU namun belum sepenuhnya menggambarkan kondisi yang lebih baik.

- 2) Komponen **Pengukuran Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 10,50 dari bobot 15,00 dengan predikat B, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui hal-hal sebagai berikut:
 - a) Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, tidak ada bukti SK Penempatan Pegawai;
 - b) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi, atau tidak adanya penyesuaian uraian jabatan;
 - c) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi strategi, kebijakan dan aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 3) Komponen **Pelaporan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 6,75 dari bobot 7,50 dengan predikat A, artinya kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
- 4) Komponen **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** menunjukkan nilai sebesar 6,25 dari bobot 12,50 dengan predikat C, artinya kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui hal-hal sebagai berikut:
 - a) Rekomendasi hasil evaluasi kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti, karena rekomendasi yang disajikan dalam laporan evaluasi akuntabilitas internal tidak secara spesifik atas capaian indikator kinerja yang diperjanjikan, namun capaian program unsur penunjang urusan pemerintahan daerah;
 - b) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dimanfaatkan untuk tindak lanjut perbaikan/revisi dalam bentuk kebijakan, kegiatan maupun anggaran;
 - c) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efisiensi penggunaan anggaran dan SDM serta efektivitas kinerja.
5. Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya
 - a. Perencanaan Kinerja
 - 1) Telah menyusun cascading yang mencantumkan Indikator Kinerja yang diperjanjikan;
 - 2) Dokumen perencanaan telah dilakukan penyempurnaan, sehubungan adanya perubahan IKU Pemda dan IKU OPD;

- 3) Pegawai telah sepenuhnya menyusun SKP pada E-Kinerja;
- b. Pengukuran Kinerja
 - 1) Telah menyusun SOP Pengumpulan Kinerja dan Pengukuran Data Kinerja;
 - 2) Telah menyusun dan menetapkan mekanisme pengukuran data kinerja;
 - 3) Telah didukung dengan SK Penempatan dan Pembagian Tugas dan Fungsi Pegawai pada masing-masing bidang;
 - c. Pelaporan Kinerja
 - 1) Pelaporan Kinerja telah sesuai dengan Permenpan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014;
 - 2) Telah menyajikan item analisis realisasi kinerja dilevel nacional (benchmark) kinerja yang merupakan mandat kebijakan nacional;
 - 3) Informasi dalam laporan kinerja telah menjadi kepedulian seluruh pegawai, dibuktikan dengan hasil wawancara dan SKP yang disusun;
 - d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - 1) Telah menyusun pedoman teknis, namun belum sepenuhnya menggambarkan pedoman teknis sesuai standar;
 - 2) Rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah ditindaklanjuti sesuai Indikator Kinerja yang diperjanjikan.
6. Berdasarkan hasil evaluasi di atas, Inspektorat Daerah Kabupaten Buol merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buol, agar:
- e. Perencanaan Kinerja:
 1. Menyusun dan menyajikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, atau aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*);
 - b. Pengukuran Kinerja
 1. Menyusun Pedoman yang menjadi acuan bagi Tim Evaluator Internal yang memuat konsep evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, definisi operasional, tujuan, sasaran, metodologi, ruang lingkup, dan uraian tahapan dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta pemantauan tindak lanjutnya;
 2. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi);
 3. Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam:
 - a) penempatan pegawai, dan menyusun SK Penempatan Pegawai;
 - b) melakukan penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; dan
 - c) melakukan penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

1. Menyajikan analisis atas efisiensi dan penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
2. Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Menyusun pedoman dan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai standar;
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilakukan oleh SDM yang memadai, minimal telah mengikuti sosialisasi/bimbingan teknis/Diklat Implementasi SAKIP;
3. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dengan analisis efisiensi atas penggunaan anggaran, SDM dan penentuan efektivitasnya;
4. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilakukan pada semua tingkatan sehingga data yang disajikan dalam laporan evaluasi kinerja triwulanan lebih akurat dan objektif;
5. Rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ditindaklanjuti sesuai indikator kinerja yang diperjanjikan untuk meningkatkan implementasi SAKIP;
6. Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk tindak lanjut perbaikan/revisi dalam bentuk kebijakan, kegiatan maupun anggaran untuk mendukung efisiensi penggunaan anggaran, sumber daya manusia dan efektivitasnya.

Demikian hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buol, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja.

Kami menghargai upaya Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buol beserta seluruh jajarannya dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buol.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan Yth.:

- Bupati Buol di Buol (sebagai laporan);

KERTAS KERJA EVALUASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BUOL
TAHUN ANGGARAN 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		23,1
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,40
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			
7	Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.			
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9,00	BB	7,20
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			
4	Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai			
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> .			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>).			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).			
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,5



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		21
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	B	4,20
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	B	6,3
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	B	10,50
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi.			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.			
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja			
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		12
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	B	2,10
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,15
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (<i>Benchmark</i>) Kinerja.			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	A	6,75
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		14,25
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	B	3,50
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	CC	4,5
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja / perangkat daerah.			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).			



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	C	6,25
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2024				70,35
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2024				BB

Evaluator



NGUSMAN, S.E.

NIP. 197104232010011005

