



PEMERINTAH KABUPATEN SUKOHARJO INSPEKTORAT DAERAH

Gedung Menara Wijaya Lantai 7
Jalan Jenderal Sudirman Nomor 199 Sukoharjo, Kode Pos 57521
Telepon (0271) 593068 Fax. (0271) 593335
Website : inspektorat.sukoharjokab.go.id

Sukoharjo, 17 November 2021

Nomor : 700/35/2021
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2020

Kepada :

Yth. Kepala Dinas Kesehatan
Kabupaten Sukoharjo
di-

SUKOHARJO

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2020 dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang Implementasi SAKIP;
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Organisasi Perangkat Daerah (OPD);
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi
 - a. Perencanaan Kinerja;
 - b. Pengukuran Kinerja;
 - c. Pelaporan Kinerja;
 - d. Evaluasi Kinerja;
 - e. Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2020 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi, selain Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2020, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2020, serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari **0,00** sampai dengan **100,00**, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat" untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

No.	Kategori	Skor	Interpretasi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80 – 90	Memuaskan , memimpin perubahan, berkinerja tinggi, sangat akuntabel
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4.	B	>60 – 70	Baik , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5.	CC	>50 – 60	Cukup (memadai) , Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30 – 50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0 – 30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

- Berdasarkan hasil evaluasi Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo memperoleh nilai **78,74** sehingga mendapat penilaian dengan kategori **“BB” (Sangat Baik)** dengan interpretasi ***akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.***
- Nilai sebagaimana tersebut diatas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo, dengan rincian sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai Yang Diperoleh
a.	Perencanaan Kinerja	30	26,60
b.	Pengukuran Kinerja	25	21,25
c.	Pelaporan Kinerja	15	12,03
d.	Evaluasi Kinerja	10	8,02
e.	Capaian Kinerja	20	10,83
	Jumlah	100	78,74

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja sebagai berikut:

a. PERENCANAAN

a. PERENCANAAN KINERJA

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja mencakup penilaian perencanaan strategis 5 (lima) tahunan dan perencanaan kinerja tahunan dengan uraian sebagai berikut:

1) Perencanaan Strategis

Hasil evaluasi atas komponen "**Perencanaan Strategis**" memperoleh nilai sebesar **10,00** dari nilai maksimal **10,00**, dengan uraian sebagai berikut:

a) Pemenuhan Renstra

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemenuhan Renstra" menunjukkan nilai **2,00** dari nilai maksimal **2,00**.

Penilaian dilakukan atas keberadaan dokumen Renstra OPD Tahun 2016-2021, serta atribut utama yang harus ada pada dokumen tersebut, yaitu:

- Tujuan, indikator tujuan, target keberhasilan pencapaian tujuan;
- Sasaran, indikator kinerja sasaran, target keberhasilan sasaran;
- Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Target Tahunan; serta
- Publikasi atas Renstra OPD.

Seluruh atribut tersebut telah dipenuhi dengan baik sehingga dalam penilaian atas sub komponen "Pemenuhan Renstra" dicapai hasil maksimal.

b) Kualitas Renstra

Hasil evaluasi atas sub komponen "Kualitas Renstra" menunjukkan nilai **5,00** dari nilai maksimal **5,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Tujuan dan sasaran pada Renstra telah berorientasi kepada hasil;
- Indikator kinerja tujuan dan sasaran serta target telah memenuhi kriteria baik;
- Keselarasan Renstra dengan RPJMD;
- Keselarasan tujuan/sasaran kinerja dengan program/kegiatan OPD;
- Isi dan muatan dalam Renstra telah memenuhi kriteria baik.

Seluruh atribut tersebut telah dipenuhi dengan baik sehingga dalam penilaian atas sub komponen "Kualitas Renstra" dicapai hasil maksimal.

c) Implementasi Renstra

Hasil evaluasi atas sub komponen "Implementasi Renstra" menunjukkan nilai **3,00** dari nilai maksimal **3,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Pemanfaatan dokumen Renstra sebagai acuan dalam menyusun dokumen perencanaan kinerja tahunan dan dokumen perencanaan anggaran;
- Pelaksanaan monitoring pencapaian target jangka menengah Renstra.

Seluruh atribut tersebut telah dipenuhi dengan baik sehingga dalam penilaian atas sub komponen "Implementasi Renstra" dicapai hasil maksimal.

2) Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil evaluasi atas komponen “Perencanaan Kinerja Tahunan” menunjukkan nilai sebesar **16,60** dari nilai maksimal **20,00**, dengan uraian sebagai berikut:

a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil evaluasi atas sub komponen “Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan” menunjukkan nilai **4,00** dari nilai maksimal **4,00**. Penilaian dilakukan atas:

- Keberadaan dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) OPD yang telah memenuhi kriteria baik;
- Penyajian IKU dalam PK-OPD; serta
- Publikasi atas dokumen RKT dan PK-OPD;

Seluruh kriteria telah dipenuhi dengan baik sehingga penilaian atas sub komponen ini dicapai hasil maksimal.

b) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil evaluasi atas sub komponen “Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan” menunjukkan nilai **9,00** dari nilai maksimal **10,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Sasaran pada RKT dan PK-OPD telah berorientasi kepada hasil;
- Indikator kinerja RKT dan PK-OPD serta target telah memenuhi kriteria baik;
- Keselarasan RKT dan PK-OPD dengan Renstra;
- Keselarasan RKT dan PK-OPD dengan program/kegiatan OPD;
- Keberadaan dokumen Rencana Aksi atas Kinerja;
- Dokumen Rencana Aksi atas Kinerja telah memenuhi kriteria baik.

Sub komponen “Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan” belum mendapat nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan yaitu:

- Program/kegiatan dalam dokumen PK-OPD belum sepenuhnya merupakan cara (selaras) untuk mencapai tujuan/sasaran;
- Perlunya dukungan anggaran yang lebih memadai untuk pelaksanaan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran;
- Dokumen PK-OPD belum sepenuhnya menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja / tugas fungsi);
- Rencana aksi atas kinerja belum sepenuhnya mencantumkan target secara periodik atas kinerja.

c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil evaluasi atas sub komponen "Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan" menunjukkan nilai **3,60** dari nilai maksimal **9,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Pemanfaatan dokumen RKT dalam penyusunan dokumen perencanaan anggaran;
- Pemanfaatan PK-OPD sebagai ukuran keberhasilan kinerja organisasi dan individu;
- Pemanfaatan Rencana Aksi dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.

Sub komponen "Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan" belum mendapat nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan yaitu:

- Dokumen RKT belum sepenuhnya dijadikan acuan dalam penyusunan dokumen Rencana Kinerja dan Anggaran(RKA) tahunan OPD;
- PK-OPD belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai ukuran keberhasilan kinerja organisasi dan individu.

b. PENGUKURAN KINERJA

Hasil evaluasi atas komponen "**Pengukuran Kinerja**" memperoleh nilai **21,25** dari nilai maksimal **25,00**, dengan uraian sebagai berikut:

1) Pemenuhan Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemenuhan Pengukuran" menunjukkan nilai **3,75** dari nilai maksimal **5,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Keberadaan Indikator Kinerja Utama (IKU);
- Mekanisme pengumpulan data kinerja;
- Keberadaan ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya;
- Publikasi IKU.

Sub komponen "Pemenuhan Pengukuran" belum mendapat nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan yaitu:

- Perlu perbaikan dalam mekanisme pengumpulan data kinerja;
- Ukuran kinerja eselon III dan IV belum memenuhi seluruh kriteria baik karena masih terdapat indikator sasaran di PK atasan masing-masing yang belum memenuhi kriteria SMART.

2) Kualitas Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub komponen "Kualitas Pengukuran" menunjukkan nilai **12,50** dari nilai maksimal **12,50**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah memenuhi kriteria baik dan cukup;
- Keselarasan IKU-OPD dengan IKU-Pemda;
- Keselarasan ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV dengan ukuran kinerja atasannya;
- Mekanisme dan penerapan pengukuran kinerja;
- Keandalan data kinerja yang dikumpulkan;
- Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi;
- Pemanfaatan IT dalam pengukuran kinerja.

Seluruh kriteria telah dipenuhi dengan baik sehingga penilaian atas sub komponen ini dicapai hasil maksimal.

3) Implementasi Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub komponen "Implementasi Pengukuran" menunjukkan nilai **5,00** dari nilai maksimal **7,50**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Pemanfaatan IKU untuk penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran;
- Pemanfaatan IKU-OPD untuk pengukuran kinerja;
- Keselarasan IKU-OPD dengan IKU-Pemda;
- Pelaksanaan monitoring target kinerja eselon III dan IV;
- Penerapan *reward* dan *punishment* berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja;
- Pelaksanaan reviu IKU secara berkala;
- Pemanfaatan hasil pengukuran kinerja untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

Sub komponen "Implementasi Pengukuran" belum mendapat nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan yaitu:

- a) IKU belum dimanfaatkan sepenuhnya dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran serta dalam penilaian kinerja;
- b) Pelaksanaan monitoring target kinerja eselon III dan IV belum sepenuhnya dilakukan dengan mekanisme yang memadai;
- c) IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja pegawai sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*;
- d) Hasil pengukuran capaian IKU belum digunakan sebagai sarana pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

c. PELAPORAN KINERJA

Hasil evaluasi atas komponen "**Pelaporan Kinerja**" memperoleh nilai **12,03** dari nilai maksimal **15,00**, dengan uraian sebagai berikut:

1) Pemenuhan Pelaporan

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemenuhan Pelaporan" menunjukkan nilai **2,63** dari nilai maksimal **3,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Keberadaan Laporan Kinerja yang disusun dan dikirim tepat waktu;
- Penyajian pencapaian IKU pada Laporan Kinerja;
- Publikasi IKU.

Sub komponen "Pemenuhan Pelaporan" belum mendapat nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan yaitu:

- Penyajian informasi mengenai pencapaian IKU dalam LKjIP.

2) Penyajian Informasi Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen "Penyajian Informasi Kinerja" menunjukkan nilai **5,81** dari nilai maksimal **7,50**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Pemenuhan seluruh penyajian dan analisis atas informasi kinerja sesuai ketentuan;
- Keandalan informasi kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja.

Sub komponen "Penyajian Informasi Kinerja" belum memperoleh nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan, yaitu:

- Laporan kinerja belum sepenuhnya menyajikan informasi yang seharusnya ada, yaitu: pencapaian sasaran yang berorientasi hasil, kinerja yang telah diperjanjikan dalam dokumen perjanjian kinerja, analisis efisiensi penggunaan sumber daya, dan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja masing-masing sasaran.

3) Pemanfaatan Informasi Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemanfaatan Informasi Kinerja" menunjukkan nilai **3,60** dari nilai maksimal **4,50**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Keandalan informasi kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja;
- Pemanfaatan Laporan Kinerja untuk perbaikan kinerja organisasi;
- Pemanfaatan Laporan Kinerja untuk penilaian kinerja.

Sub komponen "Pemanfaatan Informasi Kinerja" belum memperoleh nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan, yaitu:

- Laporan kinerja belum dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja pegawai.

d. EVALUASI KINERJA INTERNAL

Hasil evaluasi atas komponen "**Evaluasi Kinerja Internal**" memperoleh nilai **8,02** dari nilai maksimal **10,00**, dengan uraian sebagai berikut:

1) Pemenuhan Evaluasi Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemenuhan Evaluasi Internal" menunjukkan nilai **1,71** dari nilai maksimal **2,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Keberadaan Tim yang secara formal ditunjuk untuk melakukan pemantauan, pelaporan dan evaluasi capaian kinerja;
- Kualitas laporan evaluasi pencapaian kinerja;
- Pelaksanaan evaluasi atas rencana aksi.

Sub komponen "Pemenuhan Evaluasi Internal" belum memperoleh nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan, yaitu:

- Laporan evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi kinerja belum menyajikan secara memadai analisis/penjelasan atas keberhasilan/kegagalan dan faktor yang mendukung/menghambat pencapaian kinerja masing-masing rencana aksi.

2) Kualitas Evaluasi Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen "Kualitas Evaluasi Internal" menunjukkan nilai **4,06** dari nilai maksimal **5,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Mekanisme pelaksanaan evaluasi internal;
- Pelaksanaan kegiatan evaluasi internal telah memenuhi kriteria baik;
- Pelaksanaan pemantauan rencana aksi telah memenuhi kriteria baik;
- Distribusi hasil evaluasi internal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Sub komponen "Kualitas Evaluasi Internal" belum memperoleh nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan, yaitu:

- Laporan evaluasi kinerja belum memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja unit-unit kerja organisasi.

3) Pemanfaatan Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemanfaatan Evaluasi Internal" menunjukkan nilai **2,25** dari nilai maksimal **3,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Pemanfaatan hasil evaluasi internal untuk perbaikan dokumen perencanaan dan perbaikan program/kegiatan;
- Tindaklanjut hasil evaluasi internal untuk perbaikan capaian kinerja dan tolok ukur keberhasilan unit kerja.

Sub komponen "Pemanfaatan Evaluasi Internal" belum memperoleh nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan, yaitu:

- Hasil evaluasi internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dokumen perencanaan, perbaikan program/kegiatan serta ditindaklanjuti dengan perbaikan capaian kinerja dan sebagai tolok ukur keberhasilan unit kerja.

e. PENCAPAIAN SASARAN/ KINERJA ORGANISASI

Hasil evaluasi atas komponen “Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi” menunjukkan nilai **10,83** dari nilai maksimal **20,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

1) Kinerja yang Dilaporkan (*Output*)

Hasil evaluasi atas sub komponen “Kinerja yang Dilaporkan (*Output*)” menunjukkan nilai sebesar **3,33** dari nilai maksimal **5,00**. Capaian kinerja tersebut didapat berdasarkan evaluasi terhadap:

- Pencapaian Target Kinerja *output*;
- Pencapaian kinerja *output* tahun berjalan dibandingkan dengan tahun sebelumnya;
- Keandalan informasi mengenai capaian kinerja *output*.

2) Kinerja yang Dilaporkan (*Outcome*)

Hasil evaluasi atas sub komponen “Kinerja yang Dilaporkan (*Outcome*)” menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal **10,00**. Capaian kinerja tersebut didapat berdasarkan evaluasi terhadap:

- Pencapaian Target Kinerja *outcome*;
- Pencapaian kinerja *outcome* tahun berjalan dibandingkan dengan tahun sebelumnya;
- Keandalan informasi mengenai capaian kinerja *outcome*.

3) Pencapaian Kinerja Lain

Hasil evaluasi atas sub komponen “Pencapaian Kinerja Lain” menunjukkan nilai sebesar **2,50** dari nilai maksimal **5,00**. Capaian kinerja tersebut didapat berdasarkan evaluasi terhadap:

- Pencapaian kinerja Pengelolaan Keuangan;
- Pencapaian kinerja Manajemen Internal;
- Pencapaian kinerja Transparansi;
- Penghargaan yang didapat dari *Stakeholder*.

6. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya

Rekomendasi evaluasi tahun lalu yang belum ditindak lanjuti:

a. Penajaman kualitas Laporan Kinerja sehingga sepenuhnya tercapai kriteria-kriteria sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014; yaitu menyajikan evaluasi dan analisis yang lebih mendalam mengenai:

- 1) Faktor-faktor penyebab keberhasilan/ kegagalan pencapaian kinerja;
- 2) Langkah kerja yang telah dilakukan untuk memperbaiki kegagalan/ meningkatkan kinerja;
- 3) Rencana/ langkah kerja untuk memperbaiki kegagalan/ meningkatkan kinerja;

- 4) Program/kegiatan yang lebih mendukung keberhasilan pencapaian kinerja.
- b. Pemanfaatan yang maksimal atas hasil evaluasi kinerja untuk melakukan perbaikan pelaksanaan program/kegiatan dan mengukur keberhasilan unit kerja.

7. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo agar:

- a. Mempertajam kualitas laporan kinerja sehingga sepenuhnya tercapai kriteria-kriteria sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014; yaitu menyajikan evaluasi dan analisis yang lebih mendalam mengenai:
 - 1) Faktor-faktor penyebab keberhasilan/ kegagalan pencapaian kinerja;
 - 2) Langkah kerja yang telah dilakukan untuk memperbaiki kegagalan/ meningkatkan kinerja;
 - 3) Rencana/ langkah kerja untuk memperbaiki kegagalan/ meningkatkan kinerja;
 - 4) Program/kegiatan yang lebih mendukung keberhasilan pencapaian kinerja.
- b. Memaksimalkan pemanfaatan hasil evaluasi kinerja untuk melakukan perbaikan pelaksanaan program/kegiatan dan mengukur keberhasilan unit kerja.
- c. Meningkatkan kualitas perencanaan kinerja tahunan :
 - 1) Program/kegiatan dalam dokumen PK-OPD sepenuhnya merupakan cara (selaras) untuk mencapai tujuan/sasaran;
 - 2) Dukungan anggaran yang lebih memadai untuk pelaksanaan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran;
 - 3) Dokumen PK-OPD sepenuhnya menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja / tugas fungsi);
 - 4) Rencana aksi atas kinerja sepenuhnya mencantumkan target secara periodik atas kinerja.
- d. Sepenuhnya menjadikan dokumen RKT sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Rencana Kinerja dan Anggaran (RKA) tahunan OPD serta memanfaatkan PK-OPD sebagai ukuran keberhasilan kinerja organisasi dan individu.
- e. Melakukan perbaikan dalam mekanisme pengumpulan data kinerja (penggunaan aplikasi IT).
- f. Meningkatkan kualitas pengukuran kinerja :
 - 1) Sepenuhnya memanfaatkan IKU dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran serta dalam penilaian kinerja;
 - 2) Sepenuhnya melaksanakan monitoring target kinerja eselon III dan IV dengan mekanisme yang memadai;
 - 3) Sepenuhnya memanfaatkan IKU dalam penilaian kinerja pegawai sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*;

- 4) Menggunakan hasil pengukuran capaian IKU sebagai sarana pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
- g. Menyajikan informasi pencapaian IKU dalam LKjIP.
- h. Sepenuhnya menyajikan informasi yang seharusnya ada dalam laporan kinerja, yaitu: pencapaian sasaran yang berorientasi hasil, kinerja yang telah diperjanjikan dalam dokumen perjanjian kinerja, analisis efisiensi penggunaan sumber daya, dan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja masing-masing sasaran.
- i. Lebih memanfaatkan laporan kinerja untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja pegawai.
- j. Menyajikan secara memadai analisis/penjelasan atas keberhasilan/kegagalan dan faktor yang mendukung/menghambat pencapaian kinerja masing-masing rencana aksi dalam laporan evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi kinerja.
- k. Laporan evaluasi kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja unit-unit kerja organisasi.
- l. Memanfaatkan hasil evaluasi internal untuk perbaikan dokumen perencanaan, perbaikan program/kegiatan serta ditindaklanjuti dengan perbaikan capaian kinerja dan sebagai tolok ukur keberhasilan unit kerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan OPD Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

INSPEKTUR DAERAH

KABUPATEN SUKOHARJO



Drs. DJOKO POERNOMO

Pembina Utama Muda

NIP 19681225 199001 1 002

Tembusan kepada Yth.:

1. Bupati Sukoharjo (sebagai laporan);
 2. Sekretaris Daerah Kabupaten Sukoharjo;
 3. Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Sukoharjo;
 4. Arsip
-