



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
INSPEKTORAT

Jalan Yos Sudarso Nomor 06 Palangka Raya 73112
Telp./ Fax. (0536) 3222359

LAPORAN HASIL EVALUASI
(LHE)

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PADA
DINAS KESEHATAN
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
TAHUN ANGGARAN 2023

NOMOR : 700.1.2.1/104/LHE/2024/INSP
TANGGAL : 26 APRIL 2024

PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
INSPEKTORAT

Jalan Yos Sudarso Nomor 06, Palangka Raya, Kalimantan Tengah 73112
 Telepon/Faksimile (0536) 3222359
 Laman <https://inspektorat.kalteng.go.id>, Pos-el inspektorat@kalteng.go.id

**LAPORAN HASIL EVALUASI
 (LHE)**

: DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
 : 700.1.2.1/104/LHE/2024/INSP
 : 26 APRIL 2024
 : AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
 : KINERJA TAHUN 2023

1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- d. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- e. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2023 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2024.
- g. Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah.
- h. Keputusan Inspektur Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 700/7/SEKRE-INSPI/2023 tanggal 27 Maret 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan bagi APIP Provinsi Kalimantan Tengah.

Lampiran 5: Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023

Diperiksa oleh :	PRJ	DALNIS	KT	AT
Paraf				

Surat Perintah Tugas dari Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 700/7/SPT/IRBAN-II/INSP tanggal 22 Maret 2024.

2. Latar Belakang Evaluasi

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil maka perlu dilakukan evaluasi Akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah di rencanakan.

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah adalah untuk :

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

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi meliputi 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2023, merupakan dokumen yang dievaluasi serta dokumen lainnya seperti Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

5. Metodologi Evaluasi

Metodologi Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah antara lain :

- a. Checklist Data dan Informasi;
- b. Observasi Data dan Informasi;
- c. Studi dokumentasi melalui sumber literasi lain; dan
- d. Wawancara dengan penyedia data dan informasi.

6. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan

Diperiksa oleh :	PRJ	DALNIS	KT	AT
Paraf				

dekonsentrasi di Tugas bidang kesehatan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, serta sumber daya kesehatan;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, serta sumber daya kesehatan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, serta sumber daya kesehatan;
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan bidang kesehatan;
6. Pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kesehatan; dan
7. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan dinas.

7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Tingkat capaian kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023 berdasarkan hasil pengukurannya dapat digambarkan sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Baseline 2020	Capaian 2022	Tahun 2023			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya kualitas kesehatan	Angka Usia Harapan Hidup	Tahun	69,74	70,04	70,19	70,27	100,1	Sangat Tinggi
2	Perbaikan Gizi Masyarakat	Persentase Balita Wasting	Persen	13,9	5,7	7,5	5,5	126,6	Sangat Tinggi
3		Persentase Balita Stunting	Persen	32,3	12,5	18,4	12,1	134,2	Sangat Tinggi
4	Meningkatkan Kesehatan Ibu dan Anak	Angka Kematian Bayi Per 1000 Kelahiran Hidup	Indeks	7,5	7,3	6,9	12,69	16,08	Sangat Rendah
5		Angka Kematian Ibu per 100.000 Kelahiran Hidup	Indeks	140	146	131	179,3	63,12	Rendah

Sumber Data : Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah.

Diperiksa oleh :	PRJ	DALNIS	KT	AT
Paraf				

Gambaran Hasil Evaluasi

Hasil hasil evaluasi implementasi AKIP Tahun 2023 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100, perangkat yang dievaluasi yaitu Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023 memperoleh nilai sebesar **65,90** dengan kategori **B (Baik)** kondisi ini naik dari hasil evaluasi tahun sebelumnya, sedangkan hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022 memperoleh nilai sebesar **59,60** dengan **CC Cukup (Memadai)**, berarti capaian kinerja Tahun 2023 mengalami kenaikan nilai sebanyak **6,30** disajikan pada tabel berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,05	24,75
2	Pengukuran Kinerja	30,00	18,05	19,05
3	Pelaporan Kinerja	15,00	8,45	9,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	9,05	13,10
Nilai Akuntabilitas Kinerja			59,60	65,90
			CC	B

Nilai Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Kesehatan Tahun 2023 dijelaskan sebagai berikut:

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi 24,75 dari target idealnya 30,00, terdiri dari :

- 1) Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, hasil evaluasi 6,00 dari target idealnya 6,00.
- 2) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*), hasil evaluasi 7,25 dari target idealnya 9,00, hal ini disebabkan target Rencana Kinerja Tahunan belum menggambarkan ketercapaian Kinerja Dalam Kurun Waktu Tertentu.
- 3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, hasil evaluasi 11,5 dari target idealnya 15,00.

Hal ini disebabkan target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja belum tercapai 100%, hanya 60% target indikator hanya 60% target indikator sasaran dalam perencanaan kinerja telah tercapai.

Diperiksa oleh :	PRJ	DALNIS	KT	AT
Paraf				

Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi 19,05 dari target idealnya 30,00, terdiri dari :

- 1) Pengukuran Kinerja telah dilakukan, hasil evaluasi 5,2 dari target idealnya 6,00.
- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, hasil evaluasi 7,35 dari target idealnya 9,00, hal ini disebabkan pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kesehatan tidak mencantumkan data dan perhitungan capaian Kinerja.
- 3) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, hasil evaluasi 6,5 dari target idealnya 15,00, hal ini disebabkan:
 - a. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
 - b. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
 - c. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian/pergesaran/perubahan anggaran organisasi.
 - d. Belum ada bukti terjadinya penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja (hanya ada permasalahan dan Rencana Tindak Lanjut belum dilampirkan bukti tindak lanjut yang telah dilakukan atau Keputusan Kepala Dinas terkait upaya pencapaian kinerja).
 - e. Belum pernah dilakukan reviu program dan kegiatan berdasarkan hasil pengukuran kinerja, hanya dilakukan rapat rutin yang membahas capaian anggaran, sedangkan hasil tindak lanjut dari hasil rapat tidak terdokumentasi.
 - f. Belum pernah dilakukan reviu kebutuhan anggaran berdasarkan hasil pengukuran kinerja, sehingga terjadinya penambahan dan pengurangan anggaran yang diakibatkan hasil pengukuran kinerja. (penambahan pengurangan anggaran hanya bersumber dari Pokok Pikiran Komisi III DPRD Prov Kalteng bukan atas dasar hasil pengukuran kinerja).
 - g. Terdapat analisis efisiensi anggaran yang dicantumkan dalam LAKIP namun penjelasan hanya sebatas anggaran yang belum terserap, dan belum dibuktikan/ dibandingkan dengan ketercapaian fisik kegiatan dan program yang tinggi.

Diperiksa oleh :	PPU	DALNIS	KT	AT
Paraf				

h. Belum terdapat laporan capaian kinerja setiap pegawai bulanan pada tahun 2023 hanya ada SKP tahunan setiap pegawai tahun 2023.

c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi 9 dari target idealnya 15,00 terdiri dari :

- 1) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, hasil evaluasi 2,5 dari target idealnya 3,00, hal ini disebabkan Dokumen Laporan Kinerja disampaikan tidak tepat waktu kepada Gubernur u.p. Biro Organisasi pada tanggal 16 April 2024 No surat 848/TK-PP/IV/2024 (Kepala SKPD menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Gubernur/Bupati/Walikota, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir) ketentuan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya LKIP hasil evaluasi 2,7 dari target idealnya 4,50 hal ini disebabkan
 - LKIP belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (renstra).
 - Secara umum LKIP telah menginformasikan efisiensi anggaran. Tetapi efisiensi terjadi karena beberapa kegiatan tidak terlaksana, bukan dari penghematan biaya kegiatan yang telah dilaksanakan atau penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja).
 - LKIP tahun 2023, belum Menyajikan Rekomendasi Perbaikan Kinerja (langkah di masa mendatang yang akan dilakukan Dinkes untuk meningkatkan kinerjanya.)
- 3) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya hasil evaluasi 3,8 dari target idealnya 7,50 hal ini disebabkan:
 - Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, Informasi LKIP belum di lakukan bedah Bersama seluruh pegawai secara berkala yang dibuktikan dengan daftar hadir dan notulen kegiatan.
 - Informasi Kinerja setiap triwulan (lakip triwulan) belum terdokumentasi bukti upaya tindak lanjut dalam mewujudkan TL yang direncanakan dalam lakip triwulan).
 - Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja (penambahan pengurangan anggaran hanya bersumber dari Pokok Pikiran Komisi III DPRD Prov Kalteng bukan atas dasar hasil pengukuran kinerja).
 - Informasi Kinerja setiap triwulan telah dilakukan pembahasan dalam rapat evaluasi triwulan dengan mencantumkan rencana tidak lanjut (rencana aksi) secara sederhana pada Notulen, tetapi dalam hasil

Diperiksa oleh :	PPA	DALNIS	KT	AT
Paraf				

rapat evaluasi belum dijabarkan secara rinci bukti tindak lanjut yang telah dilaksanakan setiap triwulan).

- belum dilakukan reviu perencanaan kinerja, telah terdapat perubahan rencana kerja tahun 2023 tetapi tidak ada reviu rencana kerja sebelumnya sehingga menjelaskan perlunya terjadinya perubahan rencana kerja, rencana kerja berubah akibat adanya usulan dari DPRD Prov Kalteng saja.
- Pada LAKIP belum memuat ekspektasi pimpinan terhadap perubahan kinerja organisasi.

d. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi 13,1 dari target idealnya 25,00, terdiri dari :

1) Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan, hasil evaluasi 2,9 dari target idealnya 5,00, hal ini disebabkan Evaluasi hanya dilakukan melalui rapat-rapat, Belum dibuat Laporan Hasil Evaluasi atas Rencana Aksi terhadap tindak lanjut rekomendasi yang menunjukkan perbaikan setiap periode/ secara berkala.

2) Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, hasil evaluasi 5,45 dari target evaluasi 7,50, hal ini disebabkan Evaluasi Kinerja Internal yang dilaksanakan, tidak di dukung dengan bukti dokumen formal.

Hal ini disebabkan belum adanya evaluasi program untuk menilai keberhasilan program.

3) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, hasil evaluasi 4,75 dari target idealnya 12,50, hal ini disebabkan

- Belum dilampirkan bukti tindak lanjut hasil evaluasi sakip tahun 2022.
- tidak adanya dokumentasi hasil evaluasi internal yang disahkan secara formal, mengakibatkan tidak dapat diketahui perbaikan maupun hal-hal yang telah ditindaklanjuti.
- Belum ada bukti efisiensi dan efektifitas kinerja yang dihasilkan (penghematan waktu dan biaya dalam rangka pelaksanaan pencapaian target kinerja per program dan kegiatan.

Hal ini disebabkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal belum berjalan efektif.

Diperiksa oleh :	PPJ	DALNIS	KT	AT
Paraf				

2. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :

- a. Membuat Rencana Kinerja Tahunan dengan menggambarkan ketercapaian Kinerja dalam Kurun Waktu Tertentu.
- b. Meningkatkan persentase pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja.
- c. Pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) supaya mencantumkan data dan perhitungan capaian kinerja.
- d. Pengukuran Kinerja supaya menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- e. Pengukuran Kinerja supaya menjadi dasar dalam penempatan Jabatan baik struktural maupun fungsional yang dibuktikan dengan Surat Keputusan.
- f. Setiap bukti Tindak Lanjut terjadinya penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja hasil dari evaluasi kinerja setiap triwulan supaya didokumentasikan dan dilaporkan dalam laporan evaluasi.
- g. Melakukan reviu program dan kegiatan atas hambatan dan keberhasilan secara berkala, serta melampirkan dokumen tindak lanjut dari rencana aksi yang telah dilakukan.
- h. Hasil pengukuran kinerja agar menjadi dasar dilakukan reviu kebutuhan anggaran.
- i. Pada tahun 2024 setiap pegawai melaporkan capaian kinerja setiap bulannya pada SKP.
- j. Untuk LKIP tahun 2024, supaya dilaporkan kepada Gubernur Kalimantan Tengah u.p. Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dilaporkan tepat waktu, paling lambat 2 (dua bulan) setelah tahun anggaran berakhir.
- k. Pada LKIP supaya menginformasikan perbandingan antara realisasi kinerja dengan target jangka menengah (renstra).
- l. Analisis Efisiensi Anggaran yang dicantumkan dalam LKIP supaya menjelaskan ketercapaian indikator atas kegiatan dan program dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan serta dibandingkan dengan Indikator Kinerja Utama.
- m. Pada LKIP tahun 2024 supaya menyajikan Rekomendasi perbaikan Kinerja serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan Dinas Kesehatan untuk meningkatkan kinerjanya.
- n. Melakukan bedah/pembahasan bersama seluruh pegawai secara berkala yang dibuktikan dengan daftar hadir dan notulen kegiatan yang bertujuan supaya informasi yang disajikan dalam LKIP menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- o. Informasi dalam LKIP secara berkala digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.

Diperiksa oleh :	PPA	DALNIS	KT	AT
Paraf				

- p. Melakukan revidi perencanaan Kinerja sebelum dilakukan perubahan (renstra, renja, RKT, rencana aksi dan RKA/DPA).
- q. Pada LKIP supaya memuat Ekspektasi Pimpinan terhadap Perubahan Kinerja Organisasi.
- r. Membuat Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Internal yang disahkan secara formal untuk menilai keberhasilan program/kegiatan serta ketercapaian Perjanjian Kinerja, supaya diketahui perbaikan maupun hal-hal yang telah dilakukan perbaikan.

Penutup

1. Simpulan

Secara keseluruhan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian untuk dapat lebih ditingkatkan capaiannya di waktu yang akan datang.

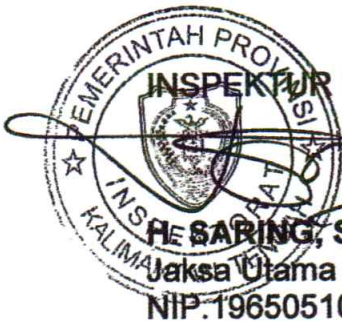
Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023 adalah 65,90 termasuk dalam kategori B (Baik) dan implementasi SAKIP telah meningkat dari tahun sebelumnya.

2. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera dapat ditindaklanjuti dengan melakukan perbaikan implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang.

Serta laporan hasil evaluasi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang memadai tentang implementasi SAKIP pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah.

Demikian hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah yang dapat kami sampaikan sebagai bahan perbaikan manajemen kinerja.


INSPEKTUR DAERAH,
HE SARING, S.H., M.H., CGCAE
Jaksa Utama Muda
NIP.19650510 198703 1 003

Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
		Jawaban	Nilai
PERENCANAAN KINERJA	30,00		24,75
1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00		6
a.			
1. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra)	2	Ya	2
2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (RKT)	2	Ya	2
3. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	1	Ya	1
4. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1	Ya	1
5. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9,00		7,25
b.			
1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	1	Ya	1
2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	1	Ya	1
3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	1	B	0,7
4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1	BB	0,8
5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	1	B	0,7
6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1	BB	0,8
7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.	1	BB	0,8
8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>).	0,5	B	0,35
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>).	0,5	B	0,35
10. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	0,5	BB	0,4
11. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	0,5	B	0,35

Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan		15,00		11,5
2a:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	2	B	1,4
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	2	B	1,4
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	2	CC	1,2
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	2	B	1,4
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	2	Ya	2
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	2	Ya	2
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	2	B	1,4
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1	B	0,7
PENGUKURAN KINERJA		30,00		19,05
2a Pengukuran Kinerja telah dilakukan		6,00		5,2
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	2	Ya	2
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	2	B	1,4
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	2	A	1,8
2b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan		9,00		7,35
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.	1,5	B	1,05
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	1,5	B	1,05
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	1,5	B	1,05
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	1,5	Ya	1,5
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	1	B	0,7
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1	Ya	1
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1	Ya	1
2c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien		15,00		6,5
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	2	Tidak	0
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	2	Tidak	0
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi.	2	CC	1,2

4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	2	B	1,4
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	2	C	1
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	1	CC	0,6
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1	C	0,5
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	1	CC	0,6
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1	B	0,7
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1	C	0,5
PELAPORAN KINERJA		15,00		9
1.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00		2,5
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	0,5	Ya	0,5
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	0,5	Ya	0,5
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	0,5	Ya	0,5
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	0,5	Ya	0,5
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	0,5	Ya	0,5
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	0,5	Tidak	0
1.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50		2,7
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	0,5	B	0,35
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	0,5	B	0,35
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	0,5	B	0,35
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	0,5	D	0,15
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	0,5	B	0,35
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level daerah/nasional (<i>Benchmark Kinerja</i>).	0,5	B	0,35
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	0,5	B	0,35
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	0,5	CC	0,3

3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	0,5	D ✓	0,15
1c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50		3,8
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1,5	Ya	1,5
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1	D ✓	0,3
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	1	D ✓	0,3
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1	D ✓	0,3
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1	C	0,5
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1	CC	0,6
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1	D	0,3
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		13,1
4.a	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00		2,9
1	Telah dilakukan evaluasi dalam rangka pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	2	B	1,4
2	Telah dilaksanakan Evaluasi Internal terhadap seluruh program unit kerja/perangkat daerah.	2	C	1
3	Hasil evaluasi pemantauan kemajuan kinerja dan evaluasi program sudah dikomunikasikan dengan pihak yang berkepentingan	1	C	0,5
4.b	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50		5,45
1	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh Pejabat/SDM yang berkompeten.	2	Ya	2
2	Evaluasi dalam rangka pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan pencapaian kinerja.	2	B	1,4
3	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program.	2	C	1
4	Hasil evaluasi pemantauan kemajuan kinerja dan evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.	1,5	B	1,05
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50		4,75
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	2,5	D	0,75

**MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP
DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Nama Penanggungjawab Data SAKIP/Unit Kerja :
Nomor HP Penanggungjawab data SAKIP :

No.	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Status/Progres Penyelesaian
1.	Membuat Rencana Kinerja Tahunan dengan menggambarkan ketercapaian Kinerja dalam Kurun Waktu Tertentu.	Menyusun RKT dengan menggambarkan ketercapaian kinerja dalam kurun waktu tertentu.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
2.	Meningkatkan persentase pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja.	Kepala Dinas akan bersurat ke bidang-bidang terkait untuk meningkatkan persentase pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
3.	Pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah(LKIP) supaya mencantumkan data dan perhitungan capaian kinerja.	Pada LKIP akan menampilkan data dan proses perhitungan capaian kinerja.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
4.	Pengukuran Kinerja supaya menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Akan dibuat regulasi terkait penyesuaian capaian kinerja dan tunjangan kinerja.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
5.	Pengukuran Kinerja supaya menjadi dasar dalam penempatan Jabatan baik struktural maupun fungsional yang dibuktikan dengan Surat Keputusan./	Akan dibuat regulasi terkait penyesuaian capaian kinerja dan tunjangan kinerja.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
6.	Setiap bukti Tindak Lanjut terjadinya penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja hasil dari evaluasi kinerja setiap triwulan supaya didokumentasikan dan dilaporkan dalam laporan evaluasi.	Menyusun dokumentasi bukti tindak lanjut.	Tim Penyusun LKIP	On Proses

7.	Melakukan reviu program dan kegiatan atas hambatan dan keberhasilan secara berkala, serta melampirkan dokumen tindak lanjut dari rencana aksi yang telah dilakukan.	Setiap bidang akan melakukan reviu kegiatan atas hambatan dan keberhasilan secara berkala.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
8.	Hasil pengukuran kinerja agar menjadi dasar dilakukan reviu kebutuhan anggaran.	Hasil kinerja sudah menjadi dasar dalam penentuan jumlah anggaran untuk masing-masing bidang.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
9.	Pada tahun 2024 setiap pegawai melaporkan capaian kinerja setiap bulannya pada SKP.	Setiap pegawai sudah melaporkan capaian kinerja setiap bulannya.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
10.	Untuk LKIP Tahun 2024, supaya dilaporkan kepada Gubernur Kalimantan Tengah u.p. Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dilaporkan tepat waktu, paling lambat 2 (dua bulan) setelah tahun anggaran berakhir.	LKIP tahun 2024 akan dilaporkan tepat waktu.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
11.	Pada LKIP supaya menginformasikan perbandingan antara realisasi kinerja dengan target jangka menengah (RENSTRA).	LKIP tahun 2024 akan menginformasikan perbandingan antara realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
12.	Analisis Efisiensi Anggaran yang dicantumkan dalam LKIP supaya menjelaskan ketercapaian indikator atas kegiatan dan program dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan serta dibandingkan dengan Indikator Kinerja Utama.	Akan disusun analisis efisiensi anggaran.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
13.	Pada LKIP tahun 2024 supaya menyajikan Rekomendasi perbaikan Kinerja serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan Dinas Kesehatan untuk meningkatkan kinerjanya.	Pada LKIP tahun 2024 akan menyajikan rekomendasi perbaikan.	Tim Penyusun LKIP	On Proses

14.	Melakukan bedah/pembahasan bersama seluruh pegawai secara berkala yang dibuktikan dengan daftar hadir dan notulen kegiatan yang bertujuan supaya informasi yang disajikan dalam LKIP menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Akan dilakukan pembahasan dengan seluruh pegawai secara berkala terkait dengan keterlibatan pegawai terhadap laporan kinerja.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
15.	Informasi dalam LKIP secara berkala digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Capaian LKIP akan dijadikan sebagai dasar penyesuaian penggunaan anggaran.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
16.	Melakukan reviu perencanaan Kinerja sebelum dilakukan perubahan (RENSTRA, RENJA, RKT, Rencana Aksi dan RKA/DPA).	Akan dilakukan reviu perencanaan kinerja sebelum dilakukan perubahan.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
17.	Pada LKIP supaya memuat Ekspektasi Pimpinan terhadap Perubahan Kinerja Organisasi.	LKIP tahun 2024 akan memuat ekspektasi pimpinan terhadap perubahan kinerja organisasi.	Tim Penyusun LKIP	On Proses
18.	Membuat Laporan Hasil Evaluasi Internal yang disahkan secara formal untuk menilai keberhasilan program/kegiatan serta ketercapaian Perjanjian Kinerja, supaya diketahui perbaikan maupun hal-hal yang telah dilakukan perbaikan.	Akan mendokumentasikan LHE Internal yang disahkan secara formal untuk menilai keberhasilan program/kegiatan serta ketercapaian Perjanjian Kinerja.	Tim Penyusun LKIP	On Proses


 KEPALA DINAS KESEHATAN
 PROVINSI KALIMANTAN TENGAH,
 Dr. dr. SUYUTI SYAMSUL, MPPM
 Pembina Utama Madya
 NIP. 196808072000031006