



**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](http://inspektorat.sukoharjokab.go.id)

Sukoharjo, 4 Agustus 2022

Nomor : 700.2/7.18/2022  
Lampiran : -  
Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi  
Sistem Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah Tahun 2021

Kepada :  
Yth. Camat Bulu  
Kabupaten Sukoharjo  
di-  
**BULU**

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 Kecamatan Bulu Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 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 2021 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi, selain Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2021, 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. ...

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

4. Berdasarkan hasil evaluasi Kecamatan Bulu Kabupaten Sukoharjo memperoleh nilai **57,23** sehingga mendapat penilaian dengan kategori “**CC**” (**Cukup**) dengan interpretasi **Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.**
5. Nilai sebagaimana tersebut diatas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Kecamatan Bulu Kabupaten Sukoharjo, dengan rincian sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai Yang Diperoleh
a.	Perencanaan Kinerja	30	20,36
b.	Pengukuran Kinerja	25	11,56
c.	Pelaporan Kinerja	15	6,51
d.	Evaluasi Kinerja	10	6,93
e.	Capaian Kinerja	20	11,88
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>57,23</b>

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 **6,51** 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.

Sub komponen "Pemenuhan Renstra" **sudah** mendapat nilai maksimal

#### b) Kualitas Renstra

Hasil evaluasi atas sub komponen "Kualitas Renstra" menunjukkan nilai **3,91** 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.

Sub komponen "Kualitas Renstra" **belum** mendapat nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan yaitu:

- Dokumen Renstra **belum selaras** dengan dokumen RPJMD (Target Kinerja per Tahun).

#### c) Implementasi Renstra

Hasil evaluasi atas sub komponen "Implementasi Renstra" menunjukkan nilai **0,60** dari nilai maksimal **3,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

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

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

- **Dokumen....**

- Dokumen Renstra-OPD belum digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT dan Renja;
- Target jangka menengah dalam Renstra belum dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan;
- Dokumen Renstra belum direviu secara berkala.

## 2) Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil evaluasi atas komponen "Perencanaan Kinerja Tahunan" menunjukkan nilai sebesar **13,85** 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.

Sub komponen "Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan" **sudah** mendapat nilai maksimal.

### b) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil evaluasi atas sub komponen "Kualitas Renstra" menunjukkan nilai **6,25** 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:

- Sasaran dalam RKT belum sepenuhnya berorientasi hasil;
- Sasaran strategis di PK tidak selaras;
- Indikator kinerja sasaran pada RKT belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik;
- Dokumen PK-OPD belum selaras dengan dokumen Renstra –OPD.

- *c) Implementasi.....*

### c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil evaluasi atas sub komponen "Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan" menunjukkan nilai **3,60** dari nilai maksimal **6,00**. 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:

- Target kinerja yang diperjanjikan belum digunakan sebagai acuan dalam mengukur keberhasilan;
- Rencana Aksi atas kinerja belum dimonitor pencapaiannya secara berkala.

### b. PENGUKURAN KINERJA

Hasil evaluasi atas komponen "**Pengukuran Kinerja**" memperoleh nilai **11,56** dari nilai maksimal **25,00**, dengan uraian sebagai berikut:

#### 1) Pemenuhan Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemenuhan Pengukuran" menunjukkan nilai **3,44** 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:

- Ukuran kinerja eselon 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 **6,88** 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....

- 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.

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

- Belum ada bukti yang memadai bahwa pengukuran kinerja dilakukan secara berjenjang;
- Pengumpulan kinerja belum dapat diandalkan;
- Belum ada bukti yang memadai bahwa pengumpulan data kinerja atas rencana aksi dilakukan secara berkala;
- Pengukuran kinerja belum menggunakan sistem teknologi informasi (IT).

### 3) Implementasi Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub komponen "Implementasi Pengukuran" menunjukkan nilai **1,25** 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 revidi IKU secara berkala;
- Pemanfaatan hasil pengukuran kinerja untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

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

- Belum ada monitor pencapaian kinerja eselon III dan IV;
- Hasil pengukuran IKU tidak dimanfaatkan untuk penilaian kinerja sebagai dasar **pemberian *reward and punishment***;
- Dokumen IKU-OPD belum direvidi secara berkala.

### c. PELAPORAN KINERJA

Hasil evaluasi atas komponen "Pelaporan Kinerja" memperoleh nilai **6,51** dari nilai maksimal **15,00**, dengan uraian sebagai berikut:

1)Pemenuhan.....

### 1) Pemenuhan Pelaporan

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemenuhan Pelaporan" menunjukkan nilai **2,44** 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:

- LKJIP **belum menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU Perangkat Daerah.**

### 2) Penyajian Informasi Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen "Penyajian Informasi Kinerja" menunjukkan nilai **2,95** 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 menyajikan informasi yang seharusnya ada, yaitu:
  1. menunjukkan pencapaian sasaran strategis (menyampaikan perhitungan/capaian prosentase IKM dan Nilai SAKIP);
  2. Perbandingan capaian kinerja antara realisasi tahun berkenaan vs realisasi tahun sebelumnya;
  3. Perbandingan capaian kinerja antara realisasi tahun berkenaan vs target RPJMD;
  4. Evaluasi dan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

### 3) Pemanfaatan Informasi Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemanfaatan Informasi Kinerja" menunjukkan nilai **1,13** 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:

- Informasi kinerja belum digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja (LKj belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan serta belum menyajikan evaluasi permasalahan pencapaian/hambatan pencapaian);
- Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP-OPD **belum digunakan** untuk penilaian kinerja (menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar *reward* dan *punishment*).

#### d. EVALUASI KINERJA INTERNAL

Hasil evaluasi atas komponen "**Evaluasi Kinerja Internal**" memperoleh nilai **6,93** dari nilai maksimal **10,00**, dengan uraian sebagai berikut:

##### 1) Pemenuhan Evaluasi Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemenuhan Evaluasi Internal" menunjukkan nilai **1,21** 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:

- Belum terdapat Tim atau unit kerja organisasi yang ditugaskan untuk melaksanakan pemantauan mengenai perkembangan/kemajuan pencapaian kinerja OPD.

##### 2) Kualitas Evaluasi Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen "Kualitas Evaluasi Internal" menunjukkan nilai **4,22** 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:

- Belum terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti.

##### 3) Pemanfaatan Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pemanfaatan Evaluasi Internal" menunjukkan nilai **1,50** dari nilai maksimal **3,00**. Penilaian dilakukan atas kriteria:

- Pemanfaatan....



- 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 **11,88** 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 **2,5** 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*.

Sub komponen "Capaian Kinerja keluaran (*Output*)" **belum** memperoleh nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan, yaitu:

- Belum ada informasi capaian kinerja *output* tahun berjalan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

##### **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*.

Sub komponen "Capaian Kinerja hasil (*Outcome*)" **belum** memperoleh nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan, yaitu:

- Belum ada informasi capaian kinerja *outcome* tahun berjalan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

### 3) Pencapaian Kinerja Lain

Hasil evaluasi atas sub komponen "Pencapaian Kinerja Lain" menunjukkan nilai sebesar **4,38** 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*.

Sub komponen "Capaian Kinerja lain" **belum** memperoleh nilai maksimal disebabkan masih ditemukan kekurangan, yaitu:

- Belum ada bukti kinerja manajemen internal.

## 6. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya

Rekomendasi **evaluasi tahun lalu yang belum ditindak lanjuti**:

### a. Menyusun Laporan Kinerja yang menyajikan informasi sebagai berikut:

- 1) Capaian kinerja tahun berkenaan dengan target kinerja tahun berkenaan;
- 2) Capaian kinerja tahun berkenaan dengan sekurang-kurangnya capaian kinerja 1 (satu) tahun sebelumnya;
- 3) Capaian kinerja tahun berkenaan dengan target lima tahunan pada Renstra dan RPJMD;
- 4) Evaluasi dan analisis sebagai berikut:
  - a) Faktor penyebab keberhasilan/ kegagalan pencapaian kinerja;
  - b) Rencana/langkah kerja untuk memperbaiki kegagalan/meningkatkan kinerja;
  - c) Langkah kerja yang telah dilakukan untuk memperbaiki kegagalan/meningkatkan kinerja;
  - d) Program/kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian kinerja;
  - e) Efisiensi penggunaan sumber daya.

### b. Menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) yang memuat perencanaan tujuan/sasaran Renstra yang akan diwujudkan pada tahun berkenaan dilengkapi indikator kinerja dan target kinerja tahun berkenaan sebagai acuan untuk menyusun dokumen perencanaan dan penganggaran;

### c. Memanfaatkan hasil capaian Perjanjian Kinerja (PK) sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*;

### d. Menggunakan Aplikasi IT dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja.

## 7. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan Camat Bulu Kabupaten Sukoharjo agar:

- a. **Segera menindaklanjuti** rekomendasi dalam evaluasi SAKIP tahun 2020 **sebagaimana termuat dalam poin 6 di atas.**
- b. Menyusun Target Renstra yang selaras dengan RPJMD.
- c. Menyusun Renstra-OPD sebagai acuan dalam penyusunan RKT dan Renja;
- d. Melakukan monitoring Target jangka menengah dan pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan dalam Renstra;
- e. Renstra direviu secara berkala.
- f. Menyusun sasaran dalam RKT yang berorientasi hasil;
- g. Menyusun Indikator kinerja sasaran pada RKT yang memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik;
- h. Menyusun sasaran strategis di PK yang selaras;
- i. Menyusun PK-OPD yang selaras dengan dokumen Renstra –OPD;
- j. Menyusun Target kinerja yang diperjanjikan yang digunakan sebagai acuan dalam mengukur keberhasilan;
- k. Melakukan monitoring capaian kinerja secara berkala atas rencana aksi, bukti yang memadai adanya pengumpulan data kinerja (terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target-target bulanan/periodic yang selaras dan terukur, terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk memonitor dan melaporkan kinerja, terdapat jadwal, dokumentasi hasil monitoring, dan tindak lanjut atas hasil monitoring);
- l. Menyusun Laporan Kinerja yang menyajikan informasi sebagai berikut:
  - 1) pencapaian IKU Perangkat Daerah;
  - 2) menilai dan menyimpulkan kinerja yang dijadikan dasar reward dan punishment.
- m. Menyusun Tim atau unit kerja organisasi yang ditugaskan untuk melaksanakan pemantauan mengenai perkembangan/kemajuan pencapaian kinerja OPD.

*Demikian.....*

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 Kecamatan Bulu 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. Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sukoharjo;
4. Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Sukoharjo;