INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BANTUL

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANTUL

NOMOR LHE : 061/068.c/Ev.Sakip/2022

TANGGAL : 29 Maret 2022

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
INSPEKTORAT DAERAH
Jln. Prof. Dr. Soepomo, SH. No. 202 Bantul Kode Pos 55712 Telp./Fax (0274) 367325
Laman: http://www.inspektorat.bantulkab.go.id Posel : inspektorat@bantulkab.go.id

Nomor : 061/068.c/Ev.Sakip/2022
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Atas Implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul

Bantul, 28 Maret 2022

Kepada:
Yth. Kepala BKPSDM
di
Bantul

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Bantul Nomor 68/PKPT/2021 tanggal 01 Maret 2021, kami sampaikan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2021 sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul, dengan tujuan:
   a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
   b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
   c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Sasaran/Kinerja Organisasi. Dokumen yang dievaluasi terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK), Laporan Kinerja tahun 2020 dan dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi Sakip 2021 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d.100. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul, memperoleh nilai sebesar 82.64 Kategori A (memuaskan), pada tahun 2020 sebesar 82.43 naik 0.21 adapun rinciannya sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja (30%)	30	30.00
B.	Pengukuran Kinerja (25%)	25	22.50
C.	Pelaporan Kinerja (15%)	15	10.70
D.	Evaluasi Internal (10%)	10	07.43
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi (20%)	20	12.00
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (100%)		**100**	**82.64**

4. Nilai sebagaimana tersebut diatas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi komponen perencanaan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dengan bobot nilai 30 memperoleh nilai 30.00 dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai
Perencanaan Kinerja (30%)		30.00	30.00
I.	*Perencanaan Strategis (10%)*	10.00	10.00
A.	Pemenuhan Renstra (2%)	2.00	2.00
B.	Kualitas Renstra (5%)	5.00	5.00
C.	Implementasi Renstra (3%)	3.00	3.00
II.	*Perencanaan Kinerja Tahunan (20%)*	20.00	20.00
A.	Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%)	4.00	4.00
B.	Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%)	10.00	10.00
C.	Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)	6.00	6.00

Evaluasi lebih lanjut atas Perencanaan Kinerja menunjukkan:

1) Dokumen Rencana Strategis (Renstra)
   a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat visi, misi, isu strategis, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi, program dan kegiatan.
   b) Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD, menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan menetapkan tujuan dan sasaran yang telah berorientasi hasil dengan beberapa program/kegiatan yang merupakan cara untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
   c) Renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan.
   d) Renstra telah digunakan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.

e) Dokumen perencanaan kinerja telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.

2) Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan

a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah menyusun dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target kinerja.

b) Sasaran yang ditetapkan telah berorientasi hasil dan dijabarkan dalam program/kegiatan yang merupakan cara untuk mencapai sasaran.

c) Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik dan target kinerja telah ditetapkan dengan baik.

d) Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen RPJMD/Renstra SKPD, digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK).

3) Dokumen Penetapan Kinerja

a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah menyusun Dokumen Penetapan Kinerja (PK). Dokumen PK disusun setelah anggaran disetujui, memuat sasaran, program, indikator kinerja dan target jangka pendek dan telah menyajikan IKU.

b) Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RKT, telah dimonitor dan telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.

c) Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan.

b. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi komponen pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menunjukkan dari bobot nilai 25 memperoleh nilai 22.50 dengan perincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai
Pengukuran Kinerja (25%)		25.00	22.50
I.	Pemenuhan Pengukuran (5%)	5.00	5.00
II.	Kualitas Pengukuran (12,5%)	12.50	12.50
III.	Implementasi Pengukuran (7,5%)	7.50	5.00

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan bahwa:

1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah menyusun indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal.

2) IKU yang disusun telah dapat diukur secara obyektif, menggambarkan hasil, relevan dengan kondisi yang akan diukur dan cukup untuk mengukur kinerja serta telah diukur realisasinya.
3) Indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dapat diukur secara obyektif, menggambarkan hasil, relevan dengan sasaran yang akan diukur dan cukup untuk mengukur sasarannya serta telah diukur realisasinya.
4) Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor dan telah selaras dengan indikator kinerja atasannya.
5) IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, untuk penilaian kinerja dan telah direviu secara berkala.
6) Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja dan pengendalian serta pemantauan kinerja secara berkala.

c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi komponen pelaporan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menunjukkan dari bobot nilai 15 memperoleh nilai 10.70 dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai
Pelaporan Kinerja (15%)		15.00	10.70
I.	Pemenuhan Pelaporan (3%)	3.00	3.00
II.	Penyajian Informasi Kinerja (7,5%)	7.50	5.00
III.	Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%)	4.50	2.70

Evaluasi lebih lanjut atas Pelaporan Kinerja menunjukkan bahwa:

1) Pemenuhan Laporan.

   Secara umum pemenuhan laporan kinerja sudah baik.
2) Penyajian Informasi Kinerja.

   Secara umum penyajian informasi kinerja sudah cukup baik, namun belum menyajikan capaian tahun berjalan dibanding standar nasional.
3) Pemanfaatan Informasi Kinerja.

   Secara umum penilaian atas sub unsur pemanfaatan informasi kinerja sudah cukup baik. Kualitas evaluasi tahun 2020 sebesar 3.48 naik menjadi 3.68 (tahun 2021) pada point: Pemantauan rencana aksi telah memeberikan aleternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan, nilai tahun 2020 hanya 0.50 (C) di tahun 2021 naik menjadi 0.75 (B)

   Namun demikian, pada Bab III dalam Laporan Kinerja belum terdapat penjelasan yang cukup mengenai penyebab terjadinya efisiensi sumber daya secara lengkap.

Pada Bab III dan Bab IV dalam laporan kinerja kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menyajikan pos belanja langsung sedangkan pada DPA/APBD tahun 2021 akun belanja berupa belanja operasi dan belanja modal.

d. Evaluasi Internal

Hasil evaluasi komponen Evaluasi Internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menunjukkan dari bobot nilai 10 memperoleh nilai 7.43 dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai
Evaluasi Internal (10%)		10.00	7.43
I.	Pemenuhan Evaluasi (2%)	2.00	1.88
II.	Kualitas Evaluasi (5%)	5.00	3.68
III.	Pemanfaatan Evaluasi (3%)	3.00	1.88

Evaluasi lebih lanjut atas Evaluasi Internal menunjukkan bahwa:

1) Pemenuhan evaluasi.

   Secara umum pemenuhan evaluasi sudah sangat baik, sudah ada rencana aksi pengendalian program dan kegiatan.

2) Kualitas evaluasi

   Secara umum penilaian kualitas evaluasi sudah cukup baik.

3) Pemanfaatan Evaluasi

   Secara umum penilaian atas sub unsur pemanfaatan evaluasi sudah cukup baik, hasil evaluasi Rencana Aksi ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata untuk meningkatkan dan mempertahankan capaian sasaran dan kegiatan pada masa yang akan datang.

e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Penilaian Komponen dalam Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dengan bobot nilai 20 memperoleh nilai 12.00 dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai
Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi (20%)		20.00	12.00
I.	Kinerja Yang Dilaporkan (Output) (7,5%)	7.50	4.50
II.	Kinerja Yang Dilaporkan (Outcome) (12,5%)	12.50	7.50

Evaluasi lebih lanjut atas Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi menunjukkan bahwa:

1) Kinerja yang dilaporkan (output)

- Hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2021, disimpulkan bahwa seluruh indikator kinerja berkriteria Sangat Tinggi, dengan rata-rata capaian sebesar 100%.

- Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2021 dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu dengan rata-rata capaian sebesar 97.16% dengan rincian sebagai berikut:

Capaian Kinerja Output	Capaian Tahun 2020	Capaian Tahun 2021	Capaian kinerja disbanding tahun sebelumnya
Kinerja Fisik	98	100	102,04
Kinerja Keuangan	80	73,83	92,28
Rata-rata			97,16

2) Kinerja yang dilaporkan (outcome)

- Hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2021 dengan rata-rata capaian sebesar 97.73%, dengan rincian sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	2021		
				Target	Realisasi	(%)
1	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Persentase pemenuhan kompetensi aparatur	Persen	91,3	84,67	92,74
2	Meningkatnya pelayanan bagi Aparatur	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	Nilai	82	84,23	102,72
Rata-rata						**97,73**

- Tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2021 dibandingkan dengan tingkat capaian kinerja tahun sebelumnya mengalami penurunan sebesar 97,73 - 99.26 = (1.53%), dengan rincian sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2019			2020		
			Target	Realisasi	(%) Capaian	Target	Realisasi	(%) Capaian
1	Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar	Persentase pemenuhan kompetensi aparatur	91	82,38	90,53	91,3	84,67	92,74
2	Meningkatnya pelayanan bagi Aparatur	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	81,8	88,33	107,98	82	84,23	102,72
Rata-rata					**99,26**			**97,73**

5. Terhadap hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul, beserta seluruh jajarannya agar melakukan penyempurnaan penyajian laporan kinerja (LKj Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan) agar ke depan mempedomani amanat Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014, antara lain:
   a. Pada Bab III dalam Laporan Kinerja belum terdapat penjelasan yang cukup mengenai penyebab terjadinya efisiensi sumber daya secara lengkap.
   b. Pada Bab III dan Bab IV dalam laporan kinerja kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menyajikan pos belanja langsung sedangkan pada DPA/APBD tahun 2021 akun belanja berupa belanja operasi dan belanja modal.

Demikian hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul kami sampaikan untuk menjadikan periksa.

INSPEKTUR

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
INSPEKTORAT DAERAH

HERMAWAN SETIAJI, SIP, MH
NIP. 197403221993111001

Tembusan:
1. Bupati Bantul;
2. Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul;
3. Arsip

KERTAS KERJA EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y/T	NILAI
1	2		3	4.00
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30.00	100.00%	30.00
I.	**PERENCANAAN STRATEGIS (10%)**	**10.00**	**100.00%**	**10.00**
a.	**PEMENUHAN RENSTRA (2%)**	**2.00**	**100.00%**	**2.00**
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun		Y	1.00
2	Renstra telah memuat tujuan		Y	1.00
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan		A	1.00
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya		A	1.00
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y	1.00
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A	1.00
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A	1.00
8	Renstra telah menyajikan IKU		A	1.00
9	Renstra telah dipublikasikan		Y	1.00
b.	**KUALITAS RENSTRA (5%)**	**5.00**	**100.00%**	**5.00**
10	Tujuan telah berorientasi hasil		A	1.00
11	Ukuran keberhasilan tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		A	1.00
12	Sasaran telah ***berorientasi hasil***		A	1.00
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1.00
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A	1.00
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran		A	1.00
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra atasannya		A	1.00
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)		A	1.00
c.	**IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)**	**3.00**	**100.00%**	**3.00**
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan		A	1.00
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		A	1.00
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		A	1.00
II.	**PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)**	**20.00**	**100.00%**	**20.00**
a.	**PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)**	**4.00**	**100.00%**	**4.00**
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y	1.00
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1.00
3	PK telah menyajikan IKU		A	1.00
4	PK telah dipublikasikan		Y	1.00

b.	**KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)**	**10.00**	**100.00%**	**10.00**
5	Sasaran telah ***berorientasi hasil***		A	1.00
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1.00
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A	1.00
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A	1.00
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		A	1.00
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra		A	1.00
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		A	1.00
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y	1.00
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A	1.00
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Y	1.00
c.	**IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)**	**6.00**	**100.00%**	**6.00**
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y	1.00
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		A	1.00
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		A	1.00
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		A	1.00
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		A	1.00
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		**25.00**	**90.00%**	**22.50**
I.	**PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)**	**5.00**	**100.00%**	**5.00**
1	Telah terdapat *indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal*		Y	1.00
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A	1.00
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A	1.00
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y	1.00
II.	**KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)**	**12.50**	**100.00%**	**12.50**
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		A	1.00
6	IKU telah ***cukup untuk mengukur*** kinerja		A	1.00
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		A	1.00
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1.00
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		A	1.00

10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		A	1.00
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		A	1.00
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A	1.00
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y	1.00
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y	1.00
III.	**IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)**	**7.50**	**66.67%**	**5.00**
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		B	0.75
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		B	0.50
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		B	0.75
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*		B	0.75
19	IKU telah ***direviu secara berkala***		B	0.75
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		B	0.50
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		**15.00**	**71.36%**	**10.70**
I.	**PEMENUHAN PELAPORAN (3%)**	**3.00**	**100.00%**	**3.00**
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y	1.00
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y	1.00
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website		Y	1.00
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A	1.00
II.	**PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)**	**7.50**	**66.71%**	**5.00**
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi *outcome*		B	0.75
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		B	0.75
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		B	0.75
8	Laporan Kinerja menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan		C	0.50
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		B	0.67
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		B	0.75
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		C	0.50

III.	**PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)**	**4.50**	**60.00%**	**2.70**
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y	1.00
13	Informasi yang disajikan ***telah digunakan dalam perbaikan perencanaan***		C	0.50
14	Informasi yang disajikan telah ***digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi***		C	0.50
15	Informasi yang disajikan ***telah digunakan untuk peningkatan kinerja***		C	0.50
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		C	0.50
D. EVALUASI INTERNAL (10%)		**10.00**	**74.33%**	**7.43**
I.	**PEMENUHAN EVALUASI (2%)**	**2.00**	**93.75%**	**1.88**
1	***Terdapat pemantauan mengenai kemajuan*** pencapaian kinerja beserta hambatannya		Y	1.00
2	***Evaluasi program/kegiatan*** telah dilakukan		Y	1.00
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A	1.00
4	***Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan*** kepada pihak-pihak yang berkepentingan		B	0.75
II.	**KUALITAS EVALUASI (5%)**	**5.00**	**73.67%**	**3.68**
5	Evaluasi program/kegiatan dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		B	0.75
6	Evaluasi program/kegiatan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		B	0.75
7	Evaluasi program/kegiatan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		B	0.75
8	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		B	0.75
9	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		B	0.75
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode		B	0.67
III.	**PEMANFAATAN EVALUASI (3%)**	**3.00**	**62.50%**	**1.88**
11	Hasil evaluasi program/kegiatan telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program/kegiatan di masa yang akan datang		B	0.75
12	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		C	0.50
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		**20.00**	**60.00%**	**12.00**
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)	**7.50**	**60.00%**	**4.50**
1	Target dapat dicapai		B	2.00
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		C	0.50
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		B	2.00

	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)	**12.50**	**60.00%**	**7.50**
4	Target dapat dicapai			3.75
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			1.25
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			2.50
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		**100.00**	**82.64%**	**82.64**

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
INSPEKTORAT DAERAH
Jln. Prof. Dr. Soepomo, SH. No. 202 Bantul Kode Pos 55712 Telp./Fax (0274) 367325
Laman: http://www.inspektorat.bantulkab.go.id Posel : inspektorat@bantulkab.go.id

SURAT TUGAS
Nomor: 68 / PKPT / 2022

Dasar Pengawasan:

a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5041);
b. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2021 Tentang Perencanaan Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2022 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1045);
c. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Nomor 139); dan
d. Peraturan Bupati Bantul Nomor 125 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Bantul (Berita Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2019 Nomor 125).

Inspektur Kabupaten Bantul memberikan tugas kepada:

No	Nama	Jabatan Dalam Tim	Hari Pemeriksaan
1.	Hermawan Setiaji, S.IP., M.H.	Pengendali Mutu/Penanggung Jawab	2 HP
2.	Lies Ratriana Nugrohowati, S.IP., M.Si.	Pembantu Penanggung Jawab	4 HP
3.	Cahyono Agus Wibowo, S.H.	Pengendali Teknis	8 HP
4.	Hendy Setyawan Budhi Santoso, S.H.	Ketua Tim	8 HP
5.	Sriningsih Rahayu, S.E.	Anggota	8 HP
6.	Susi Retno Budiatsih	Anggota	8 HP
7.	Ari Purwaningsih, S.E., M.Si.	Penunjang Teknis Pemeriksaan	2 HP
8.	Cahyo Galih Saputro, S.IP.	Penunjang Administrasi Kesekretariatan	2 HP
9.	Andi Widiyanto	Penunjang Administrasi Kesekretariatan	2 HP

Untuk Melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Perangkat Daerah Kabupaten Bantul pada:

1. Sekretariat DPRD
2. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
4. Dinas Kelautan dan Perikanan;
5. Dinas Komunikasi dan Informatika; dan
6. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.

Tujuan : a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
b. Menilai tingkat implementasi SAKIP; dan
c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.

Sasaran : Penyelenggaraan SAKIP OPD Tahun 2021.

Ruang Lingkup : a. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja dan sistem pengukuran kinerja;
b. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan infomasi kinerja; dan
c. Evaluasi terhadap program dan kegiatan.

Tanggal : 01 s.d. 11 Maret 2022.

Biaya yang berkaitan dengan pemeriksaan ini dibiayai APBD Tahun 2022 dan kepada Tim Pemeriksa tidak diperkenankan menerima segala pemberian yang terkait gratifikasi.

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait untuk memberikan bantuan seperlunya.

Bantul, 01 Maret 2022
Inspektur,

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL INSPEKTORAT DAERAH

HERMAWAN SETIAJI, SIP, MH
NIP. 19740322 199311 1 001

Terimakasih atas kepercayaan Saudara.
Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantul selalu menjunjung tinggi nilai-nilai Integritas dalam melaksanakan tugas.
Keluhan atas penugasan kami, silahkan hubungi 081392000046 atau email: *inspektorat@bantulkab.go.id*