



PEMERINTAH KABUPATEN BARITO SELATAN

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Pelita Raya Nomor 60 Buntok Kode Pos 73711 Kalimantan Tengah
Telepon (0525) 21262 Faksimile. (0525) 22357

Email : inspektoratbarsel@yahoo.co.id Website : inspektorat.baritoselatankab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)

PADA : DINAS KESEHATAN KABUPATEN BARITO SELATAN
NOMOR : 700/17/LHE/INSP/2025
TANGGAL : 22 MEI 2025
TERHADAP : AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
MASA EVALUASI : KINERJA TAHUN 2024

A. DASAR EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja;
4. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 05 Tahun 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah;
7. Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Barito Selatan Nomor : 04/KEP/INSP/2025 Tentang Pembentukan Tim Evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Barito Selatan Tahun Anggaran 2024;
8. Surat Perintah Tugas Sekretaris Daerah Kabupaten Barito Selatan Nomor 700.94/ 131 /INSP/2025 Tanggal 9 Mei 2025 Dalam Rangka Evaluasi Laporan Kinerja Pemerintah Kabupaten Barito Selatan.

B. TUJUAN EVALUASI

Tujuan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan adalah:

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

C. 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.

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja tahun 2022.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022 merupakan dokumen yang dievaluasi serta dokumen lainnya seperti Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan.

D. HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dievaluasi adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan memperoleh nilai sebesar **68,85** dengan predikat **B (Nilai > 60-70) Baik**. Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja. Nilai tersebut mengalami peningkatan sebesar **3.80** jika dibandingkan dengan capaian hasil evaluasi Tahun 2023 yaitu sebesar **65,05** adapun rincian nilai Evaluasi tahun 2023 dan tahun 2024 dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Evaluasi (2023)	Tahun Evaluasi (2024)
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,70	23,30
2	Pengukuran Kinerja	30,00	17,60	18,35
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,50	10,65
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	15,25	16,55
Nilai Akuntabilitas Kinerja			65,05	68,85
Predikat Nilai Akuntabilitas Kinerja			B	B

Nilai tahun 2023 sebagaimana tersebut diatas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan dengan uraian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Nilai	Catatan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	PERENCANAAN KINERJA	23,30	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja. 2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang. 3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah. 4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek. 5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja. 6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
1.b	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)	6,60	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan. 2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu. 3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. 4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. 5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. 6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis). 7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. 8. Dokumen perencanaan kinerja sudah menggambarkan hubungan berkesinambungan antara tiap level jabatan (Pohon Kinerja Cascading terlampir) 9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

			<p>10. PK dibuat setingkat eselon II (Antara Bupati dengan Kepala Dinas) dan diimplementasikan menjadi target individu dalam SKP masing-masing pekerja.</p> <p>11. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja (dalam SKP)</p>
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	10,70	<p>1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.</p> <p>2. Program, kegiatan, sub kegiatan dan aktivitas cukup mendukung kinerja yang ingin dicapai.</p> <p>3. Capaian target kinerja berada pada arah capaian yang diharapkan.</p> <p>4. Berdasarkan dokumen LAKIP Tahun 2024 telah dilakukan pemantauan secara berkala sebanyak 4 kali dalam Tahun 2024.</p> <p>5. Telah dilakukan perbaikan dokumen perencanaan berdasarkan hasil analisis dan evaluasi Kementerian Dalam Negeri tahun 2021.</p> <p>6. Telah dilakukan perbaikan dokumen perencanaan berdasarkan hasil analisis dan evaluasi Kementerian Dalam Negeri tahun 2021.</p> <p>7. PK Kepala Dinas dijabarkan dalam pohon kinerja jajaran dibawahnya sampai dengan level pelaksana.</p> <p>8. Setiap pegawai sudah memahami dan peduli serta berkomitmen atas pencapaian kinerja yang telah direncanakan (sesuai SKP dan berdasarkan pohon kinerja).</p>
2	PENGUKURAN KINERJA	18,35	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	4,40	<p>1. Pedoman pengukuran Kinerja dan pengumpulan kinerja sudah ada juknis namun perlu dibuatkan dalam bentuk SOP pada masing-masing OPD</p> <p>2. Sudah terdapat definisi operasional atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja</p> <p>3. Data kinerja dapat ditarik dari aplikasi sehingga integritas dan validitas data capaian kinerja OPD dapat mendekati data yang sebenarnya.</p>
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	6,60	<p>1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian</p> <p>2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>4. Belum ada dokumen terkait pengukuran kinerja secara berkala, pengukuran dilaksanakan 1 kali setahun.</p> <p>5. Tidak ada pemantauan dan evaluasi capaian kinerja secara berjenjang.</p> <p>6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p> <p>7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p>
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	7,35	<p>1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, namun untuk internal dinas kesehatan masih belum ada dokumen terkait terkait pemberlakuan reward and funishmen.</p>

			<ol style="list-style-type: none"> 2. Belum ada Reward and Funishment promosi/mutasi jabatan yang diduduki atas capaian kinerja. 3. Pengukuran kinerja tidak mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi. 4. Terdapat penyesuaian Strategi atas hasil pengukuran kinerja 5. Pengukuran kinerja Sebagian telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. 6. Pengukuran kinerja sebagian telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja. 7. Pengukuran kinerja Sebagian telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. 8. Penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja belum sepenuhnya efisien. 9. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. 10. SKP Terbaru capaian kinerja instansi mempengaruhi capaian kinerja individu.
3	PELAPORAN KINERJA	10,65	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	2,70	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun. 2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala. 3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan. 4. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu. 5. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan. 6. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	2,90	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan kinerja telah disusun cukup baik sesuai standar yang diharapkan. 2. Dokumen lakip sebagian besar telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja 3. Dokumen lakip telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan. 4. Tidak ada perbandingan antara realisasi capaian tahunan dengan target kinerja jangka menengah (Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan target Reantra OPD). 5. Dokumen lakip telah membandingkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja satu tahun sebelumnya (Tahun 2022,2023). 6. Dokumen Lakip telah membandingkan realisasi tahunan dengan realisasi level nasional/internasional 7. Dokumen LAKIP belum sepenuhnya menyampaikan informasi terkait upaya nyata dalam menyelesaikan hambatan dalam pencapaian kinerja. 8. Dokumen Lakip belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja. 9. Dokumen lakip belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	5,05	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab). 2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai. 3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. 4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. 5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. 6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. 7. Informasi dalam laporan kinerja belum terlalu berpengaruh terhadap perubahan budaya kinerja organisasi.
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	16,55	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	3,50	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. 3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	4,80	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar. 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai. 3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai. 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. 5. Evaluasi AKIP belum sepenuhnya dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi), hanya data dukung sebagian besar diperoleh dari Aplikasi e-SAKIP.
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	8,25	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Sebagian besar telah ditindaklanjuti. 2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal. 3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sudah cukup dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. 4. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. 5. Belum ada perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
Total		68,85	Predikat B : Baik

E. REKOMENDASI

Terhadap catatan yang telah diuraikan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

1. Memaparkan target Renstra tahun berjalan di dalam dokumen Renja serta analisa dan capaian target renstra tahun-tahun sebelumnya;
2. Menyusun aktivitas yang lebih mendukung kinerja yang ingin dicapai;
3. Membuat dan menetapkan IKK (Indikator Kinerja Kunci) secara memadai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan setiap tahun;
4. Membuat Perjanjian Kinerja antara Kepala Dinas Kesehatan dengan jajaran di bawahnya sampai dengan Eselon III dan Eselon IV.

b. Pengukuran Kinerja

1. Melaksanakan pemantauan kinerja secara berkala dan berjenjang;
2. Memberikan penghargaan dan/atau hukuman berdasarkan hasil pengukuran kinerja;
3. Memberikan promosi, mutasi dan/atau penghapusan jabatan berdasarkan hasil pengukuran kinerja;
4. Melaksanakan *Refocusing* dan/atau pergeseran anggaran berdasarkan hasil pengukuran kinerja;
5. Melaksanakan penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja berdasarkan hasil pengukuran kinerja;
6. Menyesuaikan kebijakan, aktivitas organisasi dan anggaran berdasarkan hasil pengukuran kinerja;
7. Menerapkan prinsip efektif dan efisiensi penggunaan anggaran berdasarkan hasil pengukuran kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

1. Meningkatkan kualitas dokumen laporan kinerja sesuai dengan standar Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja pada Bab III Akuntabilitas Kinerja agar :
 - a) Memaparkan dalam laporan kinerja efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
 - b) Memaparkan dalam laporan kinerja upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);

- c) Memaparkan perbandingan realisasi target tahun berjalan dengan target jangka menengah;
- d) Memaparkan *benchmarking* dengan capaian secara nasional/internasional;
- e) Memaparkan efektif dan efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai target kinerja;
- f) Mengubah budaya kerja organisasi berdasarkan hasil pengukuran kinerja.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Mempersiapkan SDM yang memadai dalam melaksanakan evaluasi kinerja dengan cara mendaftarkan mengikuti diklat dan pelatihan;
2. Mempersiapkan dukungan teknologi informasi (aplikasi) dalam mendukung pelaksanaan evaluasi kinerja secara digital/elektronik;
3. Menindaklanjuti rekomendasi hasil Evaluasi yang dilaksanakan oleh APIP dan membuat dokumen bukti atas tindak lanjut yang dilaksanakan;
4. Memanfaatkan hasil Evaluasi Kinerja untuk mendukung efektif dan efisiensi kinerja serta untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja internal.

F. PENUTUP

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan yang dapat kami sampaikan sebagai bahan perbaikan manajemen kinerja selanjutnya.

INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN BARITO SELATAN,



YURISTIANTI YUDHA, S. Hut., MM., CGCAE
Pembina (IV/a)
NIP. 19731202008012010

Disusun oleh
 Tanggal/Paraf
 Diperiksa oleh
 Tanggal/Paraf
 Disetujui oleh
 Tanggal/Paraf

Salome Rampuni, S.AP, FRMP
 20-May-25
 Hasean Swasta, S.E., M.M
 21-May-25
 Kujang Rosayadi, S.H., M.H
 21-May-25



LKE DINKES

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		23,30		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00		6,00		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		YA	1,00	Pedoman Teknis Penyusunan Dokumen SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Barito Selatan tanggal 17 Juli 2023	Perbup No 5 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kab. Barito Selatan 2023-2026 Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kab. Barito Selatan 2023-2026 PERATURAN BUPATI BARITO SELATAN NOMOR 19 TAHUN 2022 TENTANG RENCANA KERJA PEMERINTAH DAERAH (RKPD) KABUPATEN BARITO SELATAN TAHUN 2023 Renja Dinkes Tahun 2024 RKA dan DPA Dinkes Tahun 2024
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		YA	1,00		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		YA	1,00		
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		YA	1,00		
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		YA	1,00		
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		YA	1,00		
1.b	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)	9,00		6,60		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		YA	0,50	Perjanjian Kinerja sudah diformalkan, ditandatangani dan cap dinas	Perjanjian Kinerja Dinas Kesehatan Tahun 2024
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		YA	0,50	sudah dipublikasikan setelah RKA terbit	Dipublikasikan dalam Perbup R APBD Kab. Barsel 2024 (didalamnya termuat seluruh rencana kinerja dan keuangan)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		B	0,70	Target Kinerja Tahunan sudah memenuhi kebutuhan atas kinerja yang perlu dicapai.	Renstra Dinkes Halaman 70-71, Target Kinerja Tahun 2023-2026
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		B	0,70	Dalam Renstra telah menggambarkan rumusan dan hubungan timbal balik antara tujuan, sasaran, indikator sasaran dan target kinerja yang akan dicapai	Renstra Dinkes Halaman 70-71, Target Kinerja Tahun 2023-2026
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		B	0,70	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) cukup memenuhi kriteria SMART.	Renstra Dinkes Halaman 55-56, Target Kinerja Tahun 2023-2026
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		B	0,70	IKU telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang ingin dicapai	IKU Tahun 2024 telah di Formalkan (ditandatangani oleh Kepala Dinas Kesehatan) tanggal 15 Februari 2024
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realists.		B	0,70	Target kurang menantang : Target yang dibuat pada perencanaan adalah estimasi capaian OPD.	IKU Tahun 2024 telah di Formalkan (ditandatangani oleh Kepala Dinas Kesehatan) tanggal 15 Februari 2024
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		B	0,70	Dokumen perencanaan kinerja sudah menggambarkan hubungan berkesinambungan antara tiap level jabatan (Pohon Kinerja Cascading terlampir)	Dokumen Pohon Kinerja Dinkes Tahun 2023-2026
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		B	0,70	Crosscutting telah dilakukan	Crosscutting dilakukan dalam bentuk koordinasi antar bidang/ seksi terlihat dalam garis koordinasi pada pohon kinerja.
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		B	0,350	PK dibuat setingkat eselon II (Antara Bupati dengan Kepala Dinas) dan diimplementasikan menjadi target individu dalam SKP masing-masing pekerja.	PK dibuat ditandatangani dan diformalkan 12 Februari 2024
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		B	0,350	Setiap pegawai sudah membuat SKP	SKP Format Baru dan Pohon Kinerja dilingkungan Dinas Kesehatan Kab. Barsel
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00		10,70		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		B	1,40	Anggaran yang ditetapkan belum sepenuhnya mengacu pada kinerja yang ingin dicapai	DPA Dinas Kesehatan Kab. Barsel
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		B	1,40	Program, kegiatan, sub kegiatan dan aktivitas cukup mendukung kinerja yang ingin dicapai	Renja Dinkes Juni 2023
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track .		B	1,40	Capaian target kinerja berada pada arah capaian yang diharapkan.	Capaian Kinerja LAKIP tahun sebelumnya (2023)
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		BB	1,60	Berdasarkan dokumen LAKIP Tahun 2024 telah dilakukan pemantauan secara berkala sebanyak 4 kali dalam Tahun 2024	Dokumen LAKIP Dinas Kesehatan Tahun 2024 (halaman 27)
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		B	1,40	Telah dilakukan perbaikan dokumen perencanaan berdasarkan hasil analisis dan evaluasi Kementerian Dalam Negeri tahun 2021	ada RTL (Rencana Tindak Lanjut untuk perbaikan penyempurnaan dokumen perencanaan)
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		B	1,40	Telah dilakukan perbaikan dokumen perencanaan berdasarkan hasil analisis dan evaluasi Kementerian Dalam Negeri tahun 2021	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	1,40	PK Kepala Dinas dijabarkan dalam pohon kinerja jajaran dibawahnya sampai dengan level pelaksana	Pohon Kinerja dan SKP Pegawai Dinkes
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,70	setiap pegawai sudah memahami dan peduli serta berkomitmen atas pencapaian kinerja yang telah direncanakan(sesuai SKP dan berdasarkan pohon kinerja)	Pohon Kinerja dan SKP Pegawai Dinkes
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		18,35		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00		4,40		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		B	1,40	Pedoman pengukuran Kinerja dan pengumpulan kinerja sudah ada juknis namun perlu dibuatkan dalam bentuk SOP pada masing-masing OPD	Perbup Nomor 5 Tahun 2020
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		B	1,40	sudah terdapat definisi operasional atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	SOP Pengumpulan LAKIP PD Nomor B./SEKDA/AS.3-ORG/065/XII/2019
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		BB	1,60	Data kinerja dapat ditarik dari aplikasi sehingga integritas dan validitas data capaian kinerja OPD dapat mendekati data yang sebenarnya.	Terdapat aplikasi pengukuran kerja untuk menilai capaian kinerja seperti Erenggar, SMILE, Erikes dan lain-lain.
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00		6,60		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		B	0,70	Pimpinan terlibat dalam mengambil keputusan	
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		B	0,70	Data kinerja yang dikumpulkan relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan karena menggunakan TI.	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		B	1,40	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	

4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		CC	0,60	belum ada dokumen terkait pengukuran kinerja secara berkala, pengukuran dilaksanakan 1 kali setahun	
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		CC	1,20	Tidak ada pemantauan dan evaluasi capaian kinerja secara berjenjang.	
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		YA	1,00	Pengumpulan data dengan TI	Erenggar, Peare, Simda Fmis, SIPD
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		YA	1,00	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan TI	
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00		7,35		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		C	0,750	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, namun untuk internal dinas kesehatan masih belum ada dokumen terkait terkait pemberlakuan reward and finishmen.	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		E	0,00	Reward and Punishment promosi/mutasi jabatan yang diduduki atas capaian kinerja tidak ada	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		E	0,00	Pengukuran kinerja tidak mempengaruhi refocusing anggaran	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		B	1,05	terdapat penyesuaian Strategi atas hasil pengukuran kinerja	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		CC	0,90	Pengukuran kinerja sebagian telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja	
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		CC	0,90	Pengukuran kinerja sebagian telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja	
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		CC	0,90	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja	
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		C	0,750	Penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja belum sepenuhnya efisien	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	1,05	Setiap Unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	1,05	SKP Terbaru capaian kinerja instansi mempengaruhi capaian kinerja individu.	
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		10,65		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00		2,70		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		YA	0,50		Dokumen terlampir
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		B	0,35		Dokumen terlampir
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		YA	0,50		Dokumen terlampir
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		B	0,35		Dokumen terlampir
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		YA	0,50		Dokumen terlampir
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		YA	0,50		Dokumen terlampir
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50		2,90		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		B	0,35	Laporan kinerja telah disusun cukup baik sesuai standar yang diharapkan	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		B	0,35	dokumen lakip sebagian besar telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja	LAKIP Dinkes BAB III Hal 26 dst
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		B	0,35	dokumen lakip telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	LAKIP Dinkes Halaman 29-33
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		CC	0,30	Tidak ada perbandingan antara realisasi capaian tahunan dengan target kinerja jangka menengah (Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan target Reantra OPD)	LAKIP Dinkes BAB.III
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		B	0,35	dokumen lakip telah membandingkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja satu tahun sebelumnya (Tahun 2022,2023).	LAKIP Dinkes Halaman 29-33
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		B	0,35	Dokumen Lakip telah membandingkan realisasi tahunan dengan realisasi level nasional/internasional	LAKIP Dinkes Tahun 2023
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		B	0,35	Dokumen LAKIP belum sepenuhnya menyampaikan informasi terkait upaya nyata dalam menyelesaikan hambatan dalam pencapaian kinerja.	LAKIP Dinkes BAB III Tahun 2023
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		C	0,250	Dokumen Lakip belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja	LAKIP Dinkes Tahun 2023
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		C	0,250	Dokumen lakip belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/keblijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50		5,05		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		B	1,05	informasi dalam lakip menjadi perhatian utama pimpinan	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0,70	informasi dalam lakip menjadi kepedulian seluruh	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0,70	informasi dalam lakip telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0,70	informasi dalam lakip telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		BB	0,80	Informasi dalam lakip dapat digunakan dan evaluasi atas keberhasilan pencapaian kinerja sudah dilaksanakan atau belum	Evaluasi capaian IKU dilaksanakan dan Rencana Tindak Lanjut atas hasil evaluasi telah dibuat.
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		CC	0,60	informasi dalam lakip telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		C	0,50	informasi dalam lakip belum terlalu berpengaruh terhadap perubahan budaya kinerja organisasi.	
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		16,55		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00		3,50		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		B	0,70	Terdapat peraturan pedoman teknis evaluasi kinerja internal	Perbup Barsel No. 5 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan Pasal 26- Pasal 29
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		B	1,40	evaluasi AKIP sedang dilaksanakan terhadap seluruh unit kerja	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		B	1,40	Evaluasi dilaksanakan secara berjenjang oleh Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Barito Selatan.	Kertas Kerja Evaluasi yang di tandatangani secara berjenjang oleh Tim Evaluator
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50		4,80		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		B	1,05	sudah dilaksanakan sesuai standar	KK dan LHE
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		B	1,05	evaluasi AKIP dilaksanakan oleh SDM yang memadai	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		CC	0,90	evaluasi AKIP dilaksanakan dengan pendalaman yang cukup memadai.	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		B	1,05	sedang dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	

5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	C	0,750	Evaluasi AKIP belum sepenuhnya dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi), hanya data dukung sebagian besar diperoleh dari Aplikasi e-SAKIP	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	8,25		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	B	1,75	Rekomendasi atas hasil evaluasi akip sebagian besar sdh ditindaklanjuti	Surat Penyampaian Data Dukung dan MatriksTindak Lanjut AKIP Tahun 2023 Nomor B.106/SEKDA/AS.III-ORG/065/02/2024 tanggal 27 Februari 2024
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	B	1,75	Sudah cukup terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	B	1,75	hasil evaluasi sudah cukup dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	CC	1,50	hasil evaluasi belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. (belum ada dokumen terkait)	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	CC	1,50	Belum ada perbaikan dan peningkatan kinerja dalam memanfaatkan hasil evaluasi akip (belum ada dokumen terkait)	
Nilai Akuntabilitas Kinerja		B	68,85		