



KABUPATEN KAPUAS HULU

Putussibau, 7 Januari 2025

Nomor : 000.8.6.3/ 92 /SETDA/ORG
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Penyusunan Laporan Kinerja 2024 dan Perjanjian Kinerja 2025

Yth. Kepala Perangkat Daerah
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu

di
Tempat

Menindaklanjuti Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP serta Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Laporan Kinerja Tahun 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2025, dan Monev Kinerja tahun 2024 sampai dengan Triwulan IV, agar disusun dan disampaikan kepada Bupati Kapuas Hulu cq. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu paling lambat tanggal 10 Februari 2025 dalam bentuk *softcopy* dan *hardcopy*, serta Laporan Kinerja dan Monev Kinerja agar di upload pada <https://esr.menpan.go.id/>.
2. Dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Perjanjian Kinerja agar dapat berpedoman pada Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 75 Tahun 2019 tentang Pedoman penyusunan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

3. Perbaikan terhadap kualitas Laporan Kinerja, Perjanjian Kinerja dan Pengukuran Kinerja Perangkat Daerah agar disesuaikan dengan rekomendasi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang telah disampaikan oleh Kementerian PAN RB dan Inspektorat Kabupaten Tahun 2024.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. Bupati Kapuas Hulu
Sekretaris Daerah,

Mohd. Zaini

Tembusan:

1. Bupati Kapuas Hulu;
2. Inspektur Kabupaten Kapuas Hulu.

Contoh 1 : Outline Laporan Kinerja Perangkat Daerah

Sistematika laporan yang dianjurkan adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Contoh penyajian capaian kinerja organisasi dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SAT	REALISASI		TAHUN (n)			REALISASI s/d TAHUN (n)	TARGET AKHIR (.....) RENSTRA
				(n-2)	(n-1)	TARGET	REALISASI	% Capaian Kinerja		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
		-								

Ket : Tahun (n) = Tahun berakhirnya pelaksanaan anggaran atau tahun pelaporan kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

Bab IV Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran:

- 1) Perjanjian Kinerja
- 2) Lain-lain yang dianggap perlu

Contoh 2 : Outline Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah



PERJANJIAN KINERJA TAHUN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan :

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama :

Jabatan :

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Putussibau,

Pihak Kedua

Bupati Kapuas Hulu,

(.....)

Pihak Pertama

Kepala PD,

(.....)

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 20....
TINGKAT PD

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)

Program	Anggaran	Keterangan
1.....	Rp.....
2.....	Rp.....
<p style="text-align: center;">Bupati Kapuas Hulu,</p> <p style="text-align: center;">.....</p>		<p style="text-align: center;">Putussibau,</p> <p style="text-align: center;">Kepala OPD,</p> <p style="text-align: center;">.....</p>

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 20..... TINGKAT PD					
No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

Program	Anggaran	Realisasi Anggaran	Keterangan
1.....	Rp.	Rp.

Putussibau,
 Kepala PD,

 (.....)

[illegible]

Lampiran : Rekomendasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024 oleh
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi:

A. Perencanaan Kinerja

Pada area perencanaan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Penjenjangan/cascading kinerja yang telah disusun beberapa PD masih ada yang belum sepenuhnya mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum sepenuhnya mempertimbangkan logical framework dan critica/ success factor (CSF) atas pencapaian kinerja. Hal ini menyebabkan penjenjangan kinerja tersebut belum memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan sebab akibat, serta belum menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi dan isu strategis;
- 2) Identifikasi crosscutting melalui pohon kinerja yang sudah dilakukan belum sepenuhnya dapat memberikan informasi terhadap kinerja yang akan dicapai pada sharing outcome antara setiap perangkat daerah yang terlibat;
- 3) Belum seluruh rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada perencanaan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dan beberapa PD memenuhi kriteria yang berorientasi outcome dengan indikator kinerja yang SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound) dan cukup, serta belum sepenuhnya menjawab isu strategis yang dihadapi. Implikasinya, manfaat program dan kegiatan yang ditetapkan belum berdampak langsung bagi masyarakat;
- 4) Penetapan target perencanaan pada PK 2024 Kepala Daerah dan PD belum memanfaatkan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya, sehingga masih ditemukan target kinerja yang lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya.

B. Pengukuran Kinerja

Pada area pengukuran kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Aplikasi pengelolaan manajemen kinerja yang dikembangkan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu belum sepenuhnya digunakan oleh PD untuk melakukan pengumpulan dan pengukuran data kinerja secara berkala dan belum mampu untuk memberikan informasi progres kinerja organisasi kepada publik;

- 2) SOP internal yang mengatur mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan melalui aplikasi yang dikembangkan belum diimplementasikan sepenuhnya oleh seluruh PD;
- 3) Masih ditemukan definisi kinerja atau operasional kinerja yang belum sesuai untuk mengukur kinerja strategis sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai;
- 4) Penyusunan rencana aksi berdasarkan dengan perjanjian kinerja belum seluruhnya berkualitas baik. Hal ini dikarenakan rencana aksi yang disusun belum dilakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk mengetahui progres dari pencapaian kinerja sebagai dasar menyusun strategi perbaikan pencapaian kinerja.

C. Pelaporan Kinerja

Pada area pelaporan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Laporan akuntabilitas kinerja beberapa PD masih belum dipublikasikan secara umum melalui website milik Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
- 2) Masih ditemukan beberapa laporan kinerja yang belum membahas seluruh kinerja yang diperjanjikan di dalam dokumen PK dan beberapa laporan kinerja lainnya yang hanya membahas rata-rata kinerja setiap sasaran strategis, tanpa membahas setiap indikator kinerja secara detail;
- 3) Laporan akuntabilitas kinerja sudah disertai dengan analisis cukup lengkap dengan menginformasikan perbandingan realisasi-target (tahun berjalan, tahun sebelumnya, dan jangka menengah), analisis ketercapaian kinerja, faktor penghambat dan pendukung serta solusi yang ke depannya akan dilakukan. Namun, penerapan atas informasi yang lengkap tersebut belum disertai dengan kualitas analisa yang merata pada seluruh PD sehingga perlu untuk dijadikan standar dalam proses penyusunan laporan akuntabilitas kinerja.