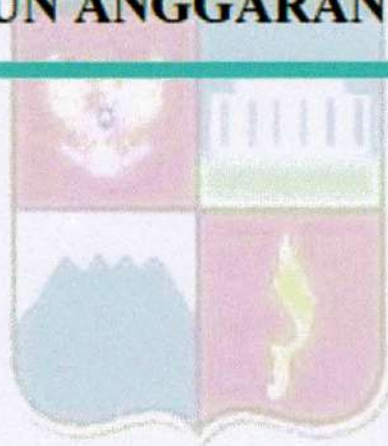




**PEMERINTAH KOTA BOGOR
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) PADA DINAS KESEHATAN KOTA BOGOR
TAHUN ANGGARAN 2023**



INTEGRITAS

ISO 37001:2016

Nomor : 700/119-Itda
Tanggal : 31 Agustus 2023



NO. Sertifikat : 000M10-GMAP
SNI ISO 37001:2016 SMAP



**PEMERINTAH KOTA BOGOR
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) PADA DINAS KESEHATAN KOTA BOGOR
TAHUN ANGGARAN 2023**

INTEGRITAS

ISO 37001:2016

**Nomor : 700/119-Itda
Tanggal : 31 Agustus 2023**



NO. SERTIFIKAT: 338/MIH-SMAP
SNI ISO 37001:2016 5MAP



**PEMERINTAH KOTA BOGOR
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) PADA DINAS KESEHATAN KOTA BOGOR
TAHUN ANGGARAN 2023**

INTEGRITAS

ISO 37001:2016

**Nomor : 700/119-Itda
Tanggal : 31 Agustus 2023**



NO. SURTIKAS : 000000-0000
SNI ISO 37001:2016 SMAP



PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Raya Pajajaran Nomor 5 Kota Bogor 16143
Telepon (0251) 8313274/ Faksimile
Situs Web: inspektorat.kotabogor.go.id

Bogor, 31 Agustus 2023 M
Shafar 1445 H

Nomor : 700/119 - Itda
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) pada
Dinas Kesehatan Kota Bogor
Tahun 2023.

Kepada,

Yth. Kepala Dinas Kesehatan
Kota Bogor
di -

B O G O R

I. PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden 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 revidi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Bogor Nomor 700.45-20a Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Lingkungan Inspektorat Daerah Kota Bogor;
6. Surat Perintah Inspektur Daerah Kota Bogor Nomor 700/SP. 260-Itda tanggal 05 Juli 2022 yang dilaksanakan dari tanggal 10 Juli 2023 sampai dengan 31 Juli 2023, Surat Perintah Inspektur Daerah Kota Bogor Lanjutan Nomor: 700/SP. 303 -Itda tanggal 31 Juli 2023 yang dilaksanakan dari tanggal 1 Agustus 2023 sampai dengan 11 Agustus 2023, serta Surat Perintah Inspektur Daerah Kota Bogor Nomor 700/Sprint.320-Itda tanggal 14 Agustus 2023 yang dilaksanakan dari tanggal 14 Agustus 2023 sampai dengan 31 Agustus 2023.

B. LATAR BELAKANG EVALUASI

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk

mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong Organisasi Perangkat Daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi sistem akuntabilitas kerjanya dan mewujudkan capaian kinerja sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD). Sesuai mandat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, evaluasi dilakukan secara berjenjang pada seluruh unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor.

C. TUJUAN EVALUASI

1. Secara umum tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP;
2. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:
 1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
 5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan

E. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi AKIP adalah Teknik "*criteria referenced survey*", yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) AKIP, dengan berdasarkan kepada:

1. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai implementasi SAKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practices* baik di Indonesia maupun di luar negeri; dan
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategi, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Tahun 2023 dilaksanakan sesuai kaidah dan ketentuan pada Standar Pengawasan dan Pedoman Pengawasan Intern yang berlaku.

F. BATASAN TANGGUNG JAWAB

Hasil evaluasi AKIP yang disajikan pada Dinas Kesehatan Kota Bogor sebatas menelaah data dan dokumen pendukung yang diberikan, kebenaran dan validasi dokumen yang disampaikan kepada AKIP, sebagai dasar pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab Manajemen atau Pihak-pihak terkait yang menyampaikan dokumen.

G. GAMBARAN UMUM INSTANSI PEMERINTAH / UNIT KERJA

1. DASAR HUKUM

Dinas Kesehatan Kota Bogor dibentuk berdasarkan :

- a. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2021 Nomor 3);
- b. Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 119 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kota Bogor Tahun 2022 Nomor 119);
- c. Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 159 Tahun 2021 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bogor (Berita Daerah Kota Bogor Tahun 2021 Nomor 159).

2. KEDUDUKAN

Dinas Kesehatan menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kesehatan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

3. TUGAS

Dinas Kesehatan Kota Bogor mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di bidang kesehatan.

4. FUNGSI

Dinas Kesehatan Kota Bogor dalam melaksanakan tugasnya, mempunyai fungsi :

- a. penyusunan dan perumusan kebijakan di bidang kesehatan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan;
- d. pelaksanaan administrasi di bidang kesehatan; dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai di bidang kesehatan.

5. TUJUAN

Tujuan strategis Dinas Kesehatan Kota Bogor adalah :

- a. Meningkatnya Kualitas Kesehatan Masyarakat;
- b. Terwujudnya pola hidup sehat di masyarakat;
- c. Terwujudnya Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor.

6. PROGRAM

Program yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kota Bogor adalah :

- a. Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat;
- b. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan;
- c. Program Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan Dan Makanan Minuman;
- d. Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan;
- e. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

H. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP INSTANSI PEMERINTAH/UNIT KERJA

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, Dinas Kesehatan Kota Bogor memperoleh nilai **93,26** dengan kriteria **AA (Sangat Memuaskan)**, sedangkan hasil evaluasi tahun sebelumnya mendapatkan nilai sebesar **87,55** dengan kategori **A (Memuaskan)** dengan akumulasi seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot (%)	Nilai	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30	27,60	28,60
2	Pengukuran Kinerja	30	26,70	28,88
3	Pelaporan Kinerja	15	13,50	13,08
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,75	22,70
	Jumlah	100	87,55	93,26

I. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Berdasarkan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2022, terhadap tindak lanjut dari rekomendasi yang tertuang dalam laporan tersebut, dapat kami informasikan sebagai berikut :

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT	PROGRES		
			SELESAI	DALAM PROSES	BELUM SELESAI
1	Menyusun dan menetapkan dokumen Indikator Kinerja Individu secara formal untuk seluruh pegawai non struktural di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bogor	Telah ditindaklanjuti dengan ditetapkan indikator kinerja ASN dan Non ASN melalui Keputusan Kepala Dinas	✓	-	-

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT	PROGRES		
			SELESAI	DALAM PROSES	BELUM SELESAI
		Kesehatan Kota Bogor No 800/5173/IX/DINKES 2022 tentang Indikator Kinerja Individu Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2022			
2	Menyusun dan menetapkan legal formal atas mekanisme reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja	Telah ditindaklanjuti dengan adanya mekanisme <i>Reward and Punishment</i> pada Dinas Kesehatan Kota Bogor: 1) Implementasi melalui Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kota Bogor No 440/213/Dinkes/1/2022 tentang Penilaian Pegawai Terbaik/Employee of The Month Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bogor 2) Publikasi pegawai terbaik/employee of the month pada website	✓	-	-
3	Melaksanakan pengukuran kinerja atas reward and punishment dari keberhasilan dan kegagalan kinerja	Telah ditindaklanjuti, melalui pengukuran kinerja dalam rangka <i>reward and punishment</i> pegawai	✓	-	-
4	Melaksanakan revidi berjenjang atas LKIP Dinas Kesehatan setiap tahunnya dengan menggunakan lembar Revidi LKIP	Melaksanakan pengumpulan data kinerja per triwulan dan melakukan rapat penyusunan LKIP Tahun 2022, akan ditindaklanjuti revidi berjenjang atas LKIP Dinas Kesehatan setiap tahunnya.	-	✓	-
5	Meningkatkan sumberdaya manusia tim evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan mengikutsertakan sosialisasi/workshop/bimtek/pelatihan terkait akuntabilitas kinerja	Telah ditindaklanjuti dengan mengirimkan surat permohonan fasilitasi pelatihan akuntabilitas kinerja kepada BKPSDM Kota Bogor	-	✓	-
6	Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun sebelumnya (2021)	Telah ditindaklanjuti: a. dengan ditetapkannya SK Kepala Dinas Kesehatan tentang Indikator Kinerja Individu Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2022 b. Perbaiki LKIP Tahun 2020	✓	-	-

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Berdasarkan hasil evaluasi, dapat kami sampaikan sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi atas Komponen Perencanaan Kinerja memperoleh nilai sebesar 28,60 dari nilai maksimal 30,00. Adapun hasil penilaian atas masing-masing sub komponen yaitu :

a. Keberadaan Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Perencanaan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **4,80** dari nilai maksimal **6,00**. dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Telah terdapat pedoman teknis perencanaan yang menjadi acuan dalam menyusun perencanaan;
- 2) Telah terdapat dokumen-dokumen perencanaan yang meliputi :
 - a) Peraturan Wali Kota Bogor nomor 38 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 86 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Dinas Kesehatan Tahun 2019-2024;
 - b) Peraturan Wali Kota Bogor nomor 79 tahun 2022 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Kota Bogor Tahun 2023
 - c) Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kota Bogor Nomor 800/3350/DINKES/ Tahun 2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Perubahan di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bogor;
 - d) Dokumen perencanaan penganggaran berupa DPA 2022, DPPA 2022, dan DPA 2023;

Disamping hal diatas dalam sub komponen keberadaan perencanaan kinerja **masih terdapat kelemahan untuk dilakukan perbaikan**, sebagai berikut:

Dokumen perjanjian kinerja belum lengkap untuk jabatan Kepala Subbagian TU UPTD Puskesmas.

b. Kualitas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas "Perencanaan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **8.80** dari nilai maksimal **9,00**. Hasil kualitas perencanaan kinerja dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan sesuai ketentuan baik diformalkan dalam bentuk Peraturan Wali Kota Bogor dan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan.
- 2) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasi tepat waktu dan telah diunggah dalam website: https://dinkes.kotabogor.go.id/User/data_profil ;
- 3) Dokumen perencanaan telah menguraikan isu/masalah strategis tentang tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan yang

selaras dan telah menggambarkan kinerja yang akan dicapai.

- 4) Tujuan dan sasaran pada rencana strategis telah didukung dengan indikator dan telah menggambarkan tujuan kinerja yang akan dicapai.
- 5) Indikator kinerja pada sasaran rencana strategis dan perjanjian kinerja telah memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Timely*).
- 6) Indikator Kinerja Utama telah menggambarkan sebagai tugas dan fungsi Dinas Kesehatan dan target kinerja yang akan dicapai.
- 7) Target kinerja dalam Indikator Kinerja Utama telah dilengkapi dengan formulasi untuk menghitung pencapaiannya dan target yang akan dicapai realistis.
- 8) Dokumen perencanaan telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan untuk setiap level (*Cascading*) dan juga menggambarkan keterkaitan dengan antara bidang/tugas fungsi lain (*Crosscutting*).
- 9) Setiap pegawai bidang telah terlibat dalam penetapan kinerja melalui perjanjian kinerja pejabat struktural dan penetapan SKP untuk setiap pegawai dalam mendukung pencapaian kinerja atasannya.
- 10) Setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja dengan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Disamping hal diatas dalam sub komponen kualitas perencanaan kinerja **masih terdapat kelemahan untuk dilakukan perbaikan**, sebagai berikut:

Kepala Subbagian TU UPTD Puskesmas belum merumuskan dan menetapkan perjanjian kinerja.

c. **Pemanfaatan Perencanaan Kinerja**

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan "**Perencanaan Kinerja**" menunjukkan nilai sebesar **15,00** dari nilai maksimal **15,00**. Hasil pemanfaatan perencanaan kinerja dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Anggaran yang telah ditetapkan baik DPA dan DPPA telah mendukung seluruh pencapaian kinerja pada sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan.
- 2) Sub kegiatan yang ditetapkan telah mendukung

target kinerja dan telah dilengkapi dengan rencana aksi dalam pencapaian target kinerja pada tahun 2022 dan 2023.

- 3) Target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2022 telah dicapai dengan baik dengan rata-rata pencapaian kinerja sebesar 98,86%.
- 4) Rencana aksi kinerja baik tahun 2022 dan 2023 telah ditetapkan sesuai kriteria dan telah dipantau secara berkala melalui laporan monitoring dan evaluasi triwulan.
- 5) Dokumen perencanaan telah dilakukan penyempurnaan / perbaikan mengikuti dan menyelaraskan perubahan RPJMD Pemerintah Daerah Kota Bogor dengan melakukan revisi pada dokumen Renstra, Renja, IKU, Perjanjian Kinerja untuk mewujudkan kondisi / hasil yang lebih baik sesuai dengan yang ingin dicapai pada RPJMD Pemerintah Daerah Kota Bogor.
- 6) Setiap bidang/bagian/pegawai telah memahami dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan baik yang tercantum dalam perjanjian kinerja maupun SKP pegawai.

Dokumen-dokumen tersebut di atas telah sesuai kriteria dalam sub komponen kualitas perencanaan kinerja

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi atas Komponen Pengukuran Kinerja memperoleh nilai sebesar 28,88 dari nilai maksimal 30,00. Adapun hasil penilaian atas masing-masing sub komponen yaitu :

a. Keberadaan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Pengukuran Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal **6,00** dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Telah terdapat pedoman pengukuran kinerja dan pengumpulan kinerja data kinerja berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) berupa SOP Dinas Kesehatan Nomor 050/206/PP/I/2022 tanggal 4 Januari 2022 tentang Pengumpulan Data Kinerja;
- 2) Indikator Kinerja Utama telah dilengkapi dengan Formulasi / Rumus dalam mencapai target indikator.
- 3) Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja sebagaimana diatur dalam SOP Dinas Kesehatan

Nomor 050/206/PP/1/2022 tanggal 4 Januari 2022
tentang Pengumpulan Data Kinerja.

Dokumen-dokumen tersebut di atas telah sesuai kriteria
dalam sub komponen keberadaan pengukuran kinerja.

b. Kualitas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas “Pengukuran
Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **9,00** dari nilai
maksimal **9,00**. Hasil kualitas pengukuran kinerja
dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Pimpinan Perangkat Daerah senantiasa terlibat
dalam pengukuran capaian kinerja melalui beberapa
kegiatan monitoring dan evaluasi berikut:
 - a) Monitoring dan Evaluasi Capaian IKU per
Triwulan oleh Kepala Dinas Kesehatan.
 - b) Evaluasi RKPD per Triwulan.
 - c) Rapat pembahasan Penyusunan LKIP Tahun
2022 terkait progress dan capaian sesuai Nota
Dinas No 440/1208-Renlap tanggal 6 Februari
2023 hal Hasil Rapat Pembahasan Penyusunan
LKIP Tahun 2022 Rapat pembahasan
progres/capaian kerja.
 - d) Rapat pembahasan capaian program/
kegiatan/subkegiatan sesuai Nota Dinas No
440/507-Renlap tanggal 11 Januari 2023 hal
Hasil Rapat Pembahasan Capaian Program,
Kegiatan, Sub Kegiatan Dinas Kesehatan Kota
Bogor.
- 2) Data-data pengumpulan pencapaian kinerja dapat
divalidasi dan dicek serta dilakukan secara berkala
dan berjenjang dari staff PPTK, PPTK, Pejabat
Struktural sampai ke Pimpinan Perangkat Daerah.
Data-data tersebut telah mendukung dalam
mengukur pencapaian kinerja yang dicapai
Perangkat Daerah dan dilaporkan secara berkala
melalui laporan realisasi fisik dan keuangan (aplikasi
SIABANG)
- 3) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala
dalam triwulan, semesteran dan tahunan.
- 4) Pengumpulan dan pengukuran kinerja dari tingkat
organisasi dan tingkat pegawai telah menggunakan
aplikasi teknologi informasi, seperti aplikasi SIPD,
aplikasi e-Kinerja, aplikasi e SAKIP.

Dokumen-dokumen tersebut diatas telah sesuai kriteria dalam sub komponen keberadaan pengukuran kinerja.

c. Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan “Pengukuran Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **13,88** dari nilai maksimal **15,00**. Hasil pemanfaatan pengukuran kinerja dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Pengukuran kinerja pegawai termasuk pejabat struktural menjadikan dasar dalam pemberian / pengurangan tunjangan kinerja yang terintegrasikan ke dalam aplikasi e-Kinerja.
- 2) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan, sebagaimana telah diatur dalam kebijakan dan diimplementasikan sebagai berikut:
 - a) Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 137 Tahun 2021 Tanggal 18 November 2021 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor;
 - b) Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 800 / Kep. 384 - BKPSDM / 2022 Tanggal 01 Agustus 2022 Tentang Jabatan Pimpinan Tinggi Kritis di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor;
 - c) Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 800 / Kep. 392 - BKPSDM / 2022 Tanggal 15 Agustus 2022 Tentang Jabatan Administrasi Kritis di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor;
 - d) Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 800 / Kep. 247 - BKPSDM Tanggal 13 Juni 2023 Tentang Penetapan Pemetaan Talenta dan Kelompok Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor. Kebijakan internal ini tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi, terimplementasi dalam komposisi pemetaan sumbu-x dan sumbu-y;
 - e) Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, jabatan administrasi (administrator dan pengawas) secara terbuka dan kompetitif melalui aplikasi Anjas Go Clear;
- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi Dinas

Kesehatan sebagaimana Berita acara Penyerahan Birokrasi tertanggal 7 April 2021.

- 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan sebagaimana tercantum dalam dokumen:
 - a) Renstra Perubahan yang memuat penyesuaian strategi dalam pencapaian kinerja;
 - b) Berita acara Hasil kesepakatan Dinas Kesehatan dengan Bappeda Kota Bogor tentang Penyesuaian dan Penyepakatan Target Indikator Makro, IKU, IKK dan Indikator Kinerja Program Dinas Kesehatan dalam rangka penyusunan RKPDP 2023 dan RKPD 2024. Berikut penyesuaian kinerja dari hasil pengukuran kinerja yang tertuang dalam Berita Acara, antara lain:

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi 2022	Target Awal		Target Hasil Kesepakatan	
				2023	2024	2023	2024
1	Angka Harapan Hidup (AHH)	Tahun	74,13	74,04	74,18	74,15	74,18

No	ASPEK/FOKUS/BIDANG URUSAN/INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Satuan	Realisasi 2022	Target Awal		Target Hasil Kesepakatan	
				2023	2024	2023	2024
1	Persentase Balita Sangat Pendek dan Pendek (Stunting) SDGs	Persen	3,25	10	9,9	9,8	9,7
2	Rasio Kematian Ibu per 100.000 Kelahiran Hidup	Angka	73,26	60	55	60	55
3	Rasio Kelahiran Bayi per 1000 Kelahiran hidup	Angka	3,72	2,9	2,8	2,9	2,8
4	Rasio Kematian Balita per 1000 Kelahiran hidup	Angka	3,89	3,1	3	3,1	3
5	Rasio tenaga medis per satuan penduduk	Rasio	1,53	0,92	0,96	0,92	0,96
6	Rasio Puskesmas Per 30.000 penduduk	Per 30.000 Penduduk	0,71	0,7	0,72	0,71	0,72
7	Cakupan Keluruhan Universal Child Immunization (UCI)	Persen	98,53	95	100	100	100

- 5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja dan penyesuaian anggaran sebagaimana perubahan rencana aksi tahun 2022, DPPA Tahun 2022, Rancangan Renja Dinas Kesehatan 2023, RKPD 2024;
 - (2) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dengan nilai rasio antara capaian kinerja dengan penyerapan anggaran sebesar 107%.
 - (3) Setiap pegawai memberikan laporan pengukuran kinerja bulanan dan tahunan yang memberikan

informasi mengenai target dan realisasi capaian kinerja pegawai melalui <https://ekinerja.kotabogor.go.id>.

Disamping hal diatas dalam sub komponen pemanfaatan pengukuran kinerja **masih terdapat kelemahan untuk dilakukan perbaikan**, sebagai berikut:

Monitoring dan evaluasi kinerja setiap Triwulan belum menyajikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan / rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi atas Komponen Pelaporan Kinerja memperoleh nilai sebesar 13,08 dari nilai maksimal 15,00. Adapun hasil penilaian atas masing-masing sub komponen yaitu :

a. Keberadaan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Pelaporan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **2,50** dari nilai maksimal **3,00** dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja Perangkat Daerah (LKIP) Dinas Kesehatan tahun 2021 telah disusun tepat waktu dan disahkan oleh Pimpinan Perangkat Daerah serta telah disampaikan pada <https://esr.menpan.go.id/> ;
- 2) Dokumen pengukuran capaian kinerja secara berkala melalui pelaporan triwulan realisasi kinerja;
- 3) Dokumen LKIP telah dipublikasikan pada website dinas kesehatan dan dilaporkan dalam <https://esr.menpan.go.id/> .

Disamping hal di atas dalam sub komponen keberadaan pelaporan kinerja **masih terdapat kelemahan untuk dilakukan perbaikan**, sebagai berikut:

Pelaksanaan reviu berjenjang atas Laporan Kinerja belum menggunakan menggunakan lembar kendali Reviu Laporan Kinerja.

b. Kualitas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas "Pelaporan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **4,50** dari nilai

maksimal **4,50**. Hasil kualitas Pelaporan Kinerja dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Sistematisa pengungkapan laporan kinerja yang telah sesuai dengan standar Permenpan dan RB No 53 Tahun 2014;
- 2) Laporan kinerja telah mengungkapkan informasi seluruh pencapaian kinerja yang diperjanjikan serta telah menginformasikan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 3) Laporan Kinerja Tahun 2022 telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam Renstra Dinas Kesehatan;
- 4) Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 5) Laporan Kinerja Tahun 2022 telah menginformasikan analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 6) Laporan Kinerja Tahun 2022 menginformasikan bagaimana upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan;
- 7) Laporan Kinerja Tahun 2022 menginformasikan bagaimana upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.
- 8) Beberapa capaian kinerja positif pada Dinas Kesehatan:
 - a) Hasil survey kepuasan Masyarakat meningkat dari tahun ke tahun, dengan nilai 80,80 (2021), 84,1 (2022), dan 93,83 (2023);
 - b) Tidak ada temuan pada Dinas Kesehatan atas hasil Audit Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) TA 2022 oleh BPK RI;
 - c) Kebijakan Budaya Kerja CERDIK (Cepat Empati Responsif Disiplin Inovatif Kolaboratif) sesuai Keputusan Kepala Dinas Kesehatan nomor 800/Dinkes/I/2022 tentang Penetapan Budaya Kerja di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bogor. Budaya kerja tersebut telah disosialisasikan dan diimplementasikan.
 - d) Kebijakan, Mekanisme dan penerapan pemberian penghargaan tenaga Kesehatan teladan;
 - e) Hasil evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik oleh OMBUDSMAN, Dinas Kesehatan

- mendapatkan nilai tertinggi 94,91 dari perangkat daerah lain lingkup Pemerintah Daerah Kota Bogor yang menyelenggarakan pelayanan publik.
- f) Indeks Keluarga Sehat tahun 2022 tercapai 100% (0,4 poin), lebih tinggi 0,23 poin dari capaian Jawa Barat (0,17 poin).
 - g) Indikator Persentase Rumah Tangga Ber-PHBS tercapai 100,03%, lebih tinggi 8,11% dari capaian Jawa Barat (8,11%).
 - h) Penghargaan dari Gubernur Jawa Barat sebagai Terbaik III pada pelaksanaan 8 (Delapan) Aksi Konvergensi Penurunan Stunting Terintegrasi Kategori Daerah Kabupaten/Kota dengan kinerja terbaik dalam pelaksanaan Aksi Konvergensi Penurunan Stunting di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022.
 - i) Inovasi dalam pelayanan dan peningkatan kinerja:
 - (1) Akselerisasi Gerakan Eliminasi Tuberculosis
 - (2) E-SIR Bogor Sehat (Elektronik Sistem Informasi Rujukan) dan Gesit (Gerakan Emergency terpadu) 119
 - (3) Pamong Walgri (PEmantauan Kesehatan ASN)
 - (4) Ngariung Sehat (Pembinaan PHBS Rumah Tangga)
 - (5) Bogor Anjang Sehat (Kunjungan Rumah oleh Tenaga Kesehatan)
 - (6) NgaEMAS (*Expanding Maternal Neonatal Survival*) Manajemen Ibu Melindungi Bayi
 - (7) Mobil Curhat (Layanan Konsultasi Kesehatan)
 - (8) *Bogor Smart Health* Satu Data Kesehatan, melalui kebijakan Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 77 Tahun 2022 tentang Sistem Informasi Kota Bogor dan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Nomor 440/4040/VII/Dinkes/2022 tentang Master Plan Sistem Informasi Kesehatan Kota Bogor. Telah diimplementasikan berupa single window informasi dan data Kesehatan dan directpry layanan Kesehatan (PIRT, Laik Sehat, Vaksin, Rekomendasi Ijin Fasyankes, Jamkesda, Pengaduan)

Dokumen-dokumen tersebut di atas telah sesuai kriteria dalam sub komponen kualitas pelaporan kinerja

c. Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan “Pelaporan Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **6,08** dari nilai maksimal **7,50**. Hasil pemanfaatan Pelaporan Kinerja dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, melalui:
 - a) Monitoring dan Evaluasi Capaian IKU per Triwulan oleh Kepala Dinas Kesehatan;
 - b) Evaluasi RKPD per Triwulan;
 - c) Pembahasan penyusunan LKIP dan pembahasan capaian program/kegiatan/subkegiatan.
- 2) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, sebagaimana informasi dalam dalam laporan kinerja adanya perubahan dan penyesuaian penggunaan anggaran;
- 3) Informasi dalam laporan kinerja atas keberhasilan/kegagalan program pada BAB III, telah digunakan dalam upaya peningkatan capaian kinerja:
 - 1) Upaya peningkatan capaian Indeks Keluarga Sehat:
 - (1) Monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-KIS);
 - (2) Koordinasi dengan lintas program dan lintas sektor;
 - (3) Penyegaran terkait konsep KIS-PK, Penggunaan palikasi dan analisis hasil PIS-KIS;
 - (4) Pembinaan Teknis PIS-KIS;
 - (5) Anjuran kepada individu untuk segera berobat jika dalam kunjungan Puskesmas kepada keluarga ditemukan menderita penyakit;
 - (6) Anjuran kepada keluarga untuk pengadaan sarana air bersih, jamban sehat, dan tidak merokok;
 - (7) Upaya Kesehatan masyarakat daalm bentuk kampanye Kesehatan antara lain kawasan tanpa rokok.

- 2) Upaya mencapai target Persentase Rumah tangga ber-PHBS, antara lain:
 - (1) Pelaksanaan program inovasi ngariung sehat di wilayah yang memiliki cakupan PHBS RT yang rendah;
 - (2) Peningkatan sosialisasi melalui penyuluhan maupun media promosi kesehatan baik media cetak, media sosial, media elektronik terkait Jamban sehat, ASI Eksklusif, dan tidak merokok di dalam rumah;
 - (3) Adanya bantuan pembangunan sarana jamban dan IPAL (Instalasi Pengolah Air Limbah) komunal yang bersumber dana dari pemerintah maupun non pemerintah, sehingga diharapkan dapat meningkatkan cakupan pemakaian jamban yang memenuhi syarat kesehatan.
- 4) Informasi dalam laporan kinerja tentang rekomendasi/perbaikan kinerja kedepan pada BAB IV yang sudah disajikan, telah dimanfaatkan pimpinan dalam konteks penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. Adapun langkah-langkah yang akan diambil oleh Dinas Kesehatan Kota Bogor guna mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja Dinas Kesehatan adalah sebagai berikut:
 - a) Melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian pelaksanaan PIS-PK di Puskesmas disertai dengan penguatan manajemen puskesmas yang terintegrasi dengan PIS-PK dan pelaksanaan *feedback* laporan capaian IKS Puskesmas, dengan dukungan anggaran pada Tahun 2023 sebesar Rp136.492.201.687,00 yang terbagi dalam 3 (tiga) program yaitu Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan, dan Program Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman.
 - b) Strategi pencapaian Indikator PHBS meliputi Pelaksanaan Tipiring (Tindak Pidana Ringan) oleh tim penegak dan pembina KTR, Pelaksanaan Sidak KTR di 6 Kecamatan pada Tingkat kota dan di 68 kelurahan pada tingkat puskesmas, pengadaan penanda kawasan tanpa rokok di 9

kawasan, Pertemuan Penguatan Tim Pembina KTR dan OPD Lainnya, Kampanye *Smoke Free Directory* pada Peringatan Hari Tanpa Tembakau Sedunia, Pelaksanaan pertemuan penguatan peran Kader dalam pembinaan PHBS rumah Tangga, rapat koordinasi PHBS rumah Tangga tingkat Kota Bogor, pertemuan penguatan jejaring kemitraan potensial dalam program PHBS dan Germas, serta Pengadaan Stiker PHBS Rumah Tangga. Alokasi anggaran Tahun 2023 guna mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut sebesar Rp12.328.780.000,00 melalui Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan.

Disamping hal diatas dalam sub komponen pemanfaatan pelaporan kinerja **masih terdapat kelemahan untuk dilakukan perbaikan**, sebagai berikut:

- 1) Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum seluruhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai terlihat dari skor penilaian budaya Budaya Kerja Organisasi baru mencapai 70 poin dari nilai maksimal 100 poin;
- 2) Capaian Indeks Reformasi Birokrasi Lingkup Perangkat Daerah belum memenuhi target 100%.

2. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi atas Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai sebesar 22,70 dari nilai maksimal 25,00. Adapun hasil penilaian atas masing-masing sub komponen yaitu :

b. Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal" menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal **5,00** dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah mengacu pada Permenpan 88 tahun 2021 dan Keputusan Inspektur 700.45-20a tahun 2022 tanggal 15 juli 2022
- 2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilakukan oleh :
 - a) Dinas Kesehatan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi capaian IKU per triwulan, evaluasi

RKPD per triwulan, Rapat pembahasan penyusunan LKIP dan capaian program/kegiatan/subkegiatan.

- b) Inspektorat Daerah Kota Bogor setiap tahun melalui Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dokumen-dokumen tersebut di atas telah sesuai kriteria dalam sub komponen keberadaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

c. Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas “Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal” menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal **7,50**. Hasil kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan uraian sebagai berikut:

- a) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan Inspektorat Daerah Kota Bogor telah berpedoman pada Permenpan 88 tahun 2021 dan dilakukan secara berkala setiap tahun.
- b) Ketua Evaluator internal dari APIP dan evaluator internal Dinas Kesehatan telah mendapatkan pengetahuan melalui sosialisasi Permenpan 88 tahun 2021 yang diselenggarakan oleh Inspektorat Daerah Kota Bogor.
- c) Pengumpulan Dokumen untuk pendukung pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah menggunakan Teknologi Informasi melalui aplikasi <https://sakip.kotabogor.go.id/> dan Lembar Kerja Evaluasi dalam bentuk Excel.

Dokumen-dokumen tersebut di atas telah sesuai kriteria dalam sub komponen kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

d. Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan “Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal” menunjukkan nilai sebesar **12,50** dari nilai maksimal **10,20**. Hasil pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan uraian sebagai berikut:

- a) Adanya upaya-upaya peningkatan akuntabilitas kinerja melalui tindak lanjut rekomendasi LHE dan monev triwulan oleh pimpinan;
- b) Telah terjadi peningkatan kinerja Indeks Keluarga Sehat dan Persentase Rumah Tangga ber-PHBS.

Disamping hal diatas dalam sub komponen pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal **masih terdapat kelemahan untuk dilakukan perbaikan**, sebagai berikut:

Belum seluruh rekomendasi LHE tahun sebelumnya ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja.

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KELEMAHAN/ KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap kelemahan/ kekurangan yang telah dikemukakan di atas, kami rekomendasikan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kota Bogor untuk :

1. Melengkapi dokumen Perjanjian Kinerja untuk jabatan Kepala Subbagian TU UPTD Puskesmas;
2. Menyajikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan / rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan dalam setiap kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja;
3. Melaksanakan reviu berjenjang atas Laporan Kinerja dan melengkapinya dengan menggunakan lembar kendali Reviu Laporan Kinerja.
4. Melaksanakan internalisasi kepada seluruh pegawai atas capaian kinerja yang tercantum dalam laporan kinerja untuk meningkatkan kepedulian dan budaya kinerja;
5. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap indikator-indikator reformasi birokrasi guna meningkatkan capaian Indeks Reformasi Birokrasi;
6. Menindaklanjuti rekomendasi LHE tahun 2022 terkait dengan pegawai Dinas Kesehatan yang menangani akuntabilitas kinerja untuk peningkatan kompetensi dalam akuntabilitas kinerja;

Terhadap rekomendasi diatas Kepala Dinas Kesehatan Kota Bogor telah menyatakan kesediaannya untuk menindaklanjuti semua rekomendasi sesuai ketentuan tindaklanjut hasil pengawasan yang berlaku.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja dari Dinas Kesehatan Kota Bogor **Adalah 93,26** dengan kriteria **AA (Sangat Memuaskan)**, dengan interpretasi bahwa seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja dan telah terbentuk

pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu. Hasil Implementasi SAKIP Tahun 2023 dibandingkan dengan nilai evaluasi sebelumnya mengalami peningkatan dari 87,55 (A) menjadi **93,26** (AA).

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

1. Komitmen Pimpinan Instansi

Dukungan komitmen dari pimpinan instansi akan sangat membantu dalam menyusun SAKIP Perangkat Daerah yang berkualitas secara substansi. Dan dapat mendorong peningkatan efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran dan mencegah adanya program kegiatan yang menyimpang dalam penggunaan anggaran.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada proses penyusunan SAKIP Perangkat Daerah, peningkatan kualitas dan profesionalitas para pelaksana kebijakan dalam mewujudkan pelayanan prima dengan mengadakan pendidikan pelatihan, bimtek dan sosialisasi tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah, serta memberikan *reward dan punishment*.

Hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bogor sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi.

Demikian Laporan hasil Evaluasi ini disampaikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

INSPEKTUR DAERAH,



Drs. PUPUNG W. PURNAMA, M.Si., OGI
Pembina Utama Muda - IV/c
NIP.197007151990091002

Tembusan, disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Wali Kota Bogor (sebagai laporan);
2. Yth. Bapak Wakil Wali Kota Bogor (sebagai laporan);
3. Yth. Ibu Seketaris Daerah Kota Bogor;
4. Arsip.