



**PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) PADA DINAS KESEHATAN
KOTA BOGOR TAHUN 2024**

INTEGRITAS

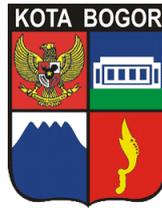
ISO 37001 : 2016

**Nomor : 700/40/VI-LHE/2024/Itda
Tanggal : 7 Juni 2024**



NO. Sertifikat : 008/MHI-SMAP

SNI ISO 37001:2016 SMAP



**PEMERINTAH KOTA BOGOR
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) PADA DINAS KESEHATAN KOTA BOGOR
TAHUN 2024**

INTEGRITAS

ISO 37001 : 2016

**Nomor : 700/40/VI-LHE/2024/Itda
Tanggal : 7 Juni 2024**





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, 7 Juni 2024 M
Zulkaidah 1445 H

Nomor : 700/40/VI-LHE/2024/Itda
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2024.

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 reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor : 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Surat Keputusan Inspektur Daerah Kota Bogor Nomor 700.45-18 Tahun 2024 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akintabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Lingkungan Inspektorat Daerah Kota Bogor;
6. Surat Perintah Inspektur Daerah Kota Bogor Nomor: 700/SPrint. 119-Itda tanggal 24 April 2024 yang dilaksanakan dari tanggal 29 April 2024 sampai dengan 17 Mei 2024, dan Surat Perintah Inspektur Daerah Kota Bogor Lanjutan Nomor: 700/SPrint. 150-Itda tanggal 20 Mei 2024 yang dilaksanakan dari tanggal 27 Mei 2024 sampai dengan 7 Juni 2024.

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 kinerjanya 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 atas 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 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:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
 - e. 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 efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah Teknik “*criteria referrenced 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) atas Implementasi SAKIP, 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 stratejik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 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 APIP, 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, Dinas Kesehatan Kota Bogor memperoleh nilai **93,35** dengan kategori **“AA” (Sangat Memuaskan)** dengan akumulasi seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot (%)	Nilai	Nilai
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30	28,60	27,60
2	Pengukuran Kinerja	30	28,88	28,50
3	Pelaporan Kinerja	15	13,08	14,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	22,70	23,00
	Jumlah	100	93,26	93,35

1. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA (JIKA PERIODE SEBELUMNYA DIEVALUASI)

Berdasarkan hasil evaluasi tahun 2023 seperti yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi Inspektorat Daerah Kota Bogor Nomor 700/119-Itda tanggal 31 Agustus 2023, terhadap tindak lanjut dari rekomendasi yang tertuang dalam laporan tersebut, dapat kami informasikan sebagai berikut :

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Progress		
			Selesai	Dalam Proses	Belum Selesai
1	Melengkapi dokumen Perjanjian Kinerja untuk jabatan Kepala Subbagian TU UPTD Puskesmas;	Laporan kinerja dilengkapi dengan lembar kendali Reviu; a. Lembar Kendali Reviu Laporan Kinerja oleh Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan; b. Lembar Kendali Reviu Laporan Kinerja oleh Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat; c. Lembar Kendali Reviu Laporan Kinerja oleh Sekretaris d. Lembar Kendali Reviu Laporan Kinerja oleh Perencana Ahli Muda	√		
2	Menyajikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan / rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan dalam kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja;	Internalisasi akan dilakukan kepada seluruh pegawai atas capaian kinerja yang tercantum dalam laporan kinerja untuk meningkatkan kepedulian dan budaya kinerja: a. Screenshot penyampaian kinerja keuangan pada WAG; b. Laporan realisasi keuangan dan fisik disertai kendala dan RTL c. Internalisasi capaian kinerja pada apel	√		

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Progress		
			Selesai	Dalam Proses	Belum Selesai
3	Melaksanakan reviu berjenjang atas Laporan Kinerja dan melengkapinya dengan menggunakan lembar kendali Reviu Laporan Kinerja.	Pemantauan dan Evaluasi Indikator Reformasi Birokrasi dilakukan pertriwulan: Dokumen monev RB Triwulan I, II, III, IV Tahun 2023	√		
4	Melaksanakan internalisasi kepada seluruh pegawai atas capaian kinerja yang tercantum dalam laporan kinerja untuk meningkatkan kepedulian dan budaya kinerja;	Peningkatan kompetensi dalam akuntabilitas kinerja akan dilakukan kepada pegawai Dinas Kesehatan yang menangani akuntabilitas kinerja: Keikutsertaan dalam Webinar #6- Manajemen Risiko Pemerintah Daerah Kota Bogor	√		
5	Melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap indikator-indikator reformasi birokrasi guna meningkatkan capaian Indeks Reformasi Birokrasi;	Laporan kinerja akan dilengkapi dengan lembar kendali Reviu: a. Lembar Kendali Reviu Laporan Kinerja oleh Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan; b. Lembar Kendali Reviu Laporan Kinerja oleh Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat; c. Lembar Kendali Reviu Laporan Kinerja oleh Sekretaris; d. Lembar Kendali Reviu Laporan Kinerja oleh Perencana Ahli Muda	√		
6	Menindaklanjuti rekomendasi LHE tahun 2022 terkait dengan pegawai Dinas Kesehatan yang menangani akuntabilitas kinerja untuk peningkatan kompetensi dalam akuntabilitas kinerja;	Internalisasi akan dilakukan kepada seluruh pegawai atas capaian kinerja yang tercantum dalam laporan kinerja untuk meningkatkan kepedulian dan budaya kinerja: a. Screenshot penyampaian kinerja keuangan pada WAG; b. Laporan realisasi keuangan dan fisik disertai kendala dan RTL; c. Internalisasi capaian kinerja pada apel			

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi, berupa gambaran baik/hal yang telah dicapai secara optimal maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

a. Keberadaan Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Perencanaan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **6,00** 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) Dokumen perencanaan jangka panjang berupa dokumen Perubahan RPJMD 2019-2024;

- b) Dokumen perencanaan jangka menengah berupa dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) 2019-2024;
- c) Dokumen perencanaan jangka pendek berupa dokumen Rencana Kerja (Renja) 2024;
- d) Dokumen pengukuran kinerja berupa dokumen Perjanjian Kinerja 2024, dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Perubahan 2019-2024.
- e) Dokumen perencanaan penganggaran berupa DPA 2023, DPPA 2023, dan DPA 2024.

Dokumen-dokumen yang disebutkan di atas telah memenuhi kriteria dalam subkomponen keberadaan perencanaan kinerja dan telah berhasil dipertahankan selama 1 tahun terakhir.

b. Kualitas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas **“Perencanaan Kinerja”** menunjukkan nilai sebesar **8,10** 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, Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan.
- 2) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasi tepat waktu dan telah diupload dalam website: <https://web-dinkes.kotabogor.go.id/pages/publikasi-data-dan-informasi> dan <https://esr.menpan.go.id> .
- 3) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- 4) Kualitas Rumusan Hasil (tujuan/Sasaran) telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- 5) IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai dan tertuang secara berkelanjutan.
- 6) Indikator kinerja pada sasaran rencana strategis dan perjanjian kinerja telah memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Timely*).
- 7) Target yang ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama dapat dicapai, menantang dan realistis.
- 8) Dokumen perencanaan telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan untuk setiap level (*Cascading*)
- 9) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan

(*Crosscutting*).

- 10) Setiap Jabatan Administrator dan Pengawasan telah terlibat dalam penetapan kinerja melalui perjanjian kinerja pejabat struktural dan penetapan SKP untuk setiap pegawai dalam mendukung pencapaian kinerja atasannya.
- 11) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja melalui SKP.

Dokumen-dokumen yang telah disebutkan di atas telah sesuai dengan mandat kebijakan nasional dan ada upaya yang patut dihargai dalam memenuhi kriteria subkomponen kualitas perencanaan kinerja tersebut. Selain itu, dalam subkomponen kualitas perencanaan kinerja, masih ada ruang untuk meningkatkan kualitas perencanaan kinerja melalui inovasi.

c. **Pemanfaatan Perencanaan Kinerja**

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan **“Perencanaan Kinerja”** menunjukkan nilai sebesar **13,50** dari nilai maksimal **15,00**. Hasil pemanfaatan perencanaan kinerja dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Anggaran yang telah ditetapkan kedalam DPA telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.
- 2) Aktivitas melalui program, kegiatan dan sub kegiatan telah mendukung sasaran kinerja yang ingin dicapai.
- 3) Target IKU yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik.
- 4) Kegiatan yang dilaksanakan merupakan pengejawantahan dari upaya pencapaian target kinerja yang akan dicapai baik secara triwulan maupun secara akhir tahun.
- 5) Rencana aksi kinerja baik tahun 2023 dan 2024 telah ditetapkan sesuai kriteria dan telah dipantau secara berkala melalui laporan monitoring dan evaluasi triwulan.
- 6) 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.
- 7) 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 yang telah disebutkan di atas telah sesuai dengan mandat kebijakan nasional dan ada upaya yang patut dihargai dalam memenuhi kriteria tersebut. Selain itu, dalam subkomponen pemanfaatan perencanaan kinerja, masih ada peluang untuk meningkatkan pemanfaatan perencanaan kinerja melalui inovasi.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja;

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);
- 2) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- 3) Mekanisme pengumpulan data kinerja telah berjalan secara berjenjang dan berkala dari laporan realisasi masing-masing kegiatan dari PPTK sampai ke pimpinan Perangkat Daerah.

Dokumen-dokumen yang disebutkan di atas telah memenuhi kriteria dalam subkomponen keberadaan pengukuran kinerja dan telah berhasil dipertahankan selama 1 tahun terakhir.

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 penetapan indikator kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan monitoring evaluasi realisasi dari kinerja yang telah dicapai melalui dokumen yang telah disetujui dan laporan monitoring evaluasi pencapaian kinerja triwulanan.
- 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.
- 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, yaitu melalui: aplikasi e-Kinerja, aplikasi e SAKIP dan aplikasi monev kinerja SIABANG.
- 5) Inovasi dalam pengembangan aplikasi Sistem Informasi Gerakan Tuberkulosis (SIGEULIS) dapat diakses di [situs web <https://sigeulis.kotabogor.go.id>]. Aplikasi ini merupakan bagian dari Aksi Gerakan Eliminasi Tuberkolosis yang berbasis web, yang berisi digitalisasi distribusi penderita penyakit tuberkulosis dan menyediakan informasi yang jelas dan dapat diakses dengan cepat. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan layanan publik, serta memudahkan aparatur Pemerintah Kota Bogor di bidang kesehatan dalam menangani penyakit tuberkulosis.

Dokumen-dokumen yang telah disebutkan di atas telah sesuai dengan mandat kebijakan nasional dan ada upaya yang patut dihargai dalam memenuhi kriteria subkomponen kualitas pengukuran kinerja tersebut. Upaya-upaya tersebut telah mendapatkan penghargaan dan menghasilkan inovasi dalam meningkatkan kinerja angka keberhasilan pengobatan pasien TB.

c. Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan “Pengukuran Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **13,50** 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) Telah terdapat Peraturan Wali Kota yang mengatur penempatan kerja pegawai seperti mutasi, rotasi, promosi, demosi, hingga pemberhentian kerja yang berdasarkan hasil atau capaian kinerja dari pegawai serta aplikasi Anjas Go Clear dalam penempatan pegawai berdasarkan kinerjanya.
- 3) Hasil pengklasifikasian type dan pemetaan organisasi Perangkat Daerah telah dilakukan penyesuaian struktur organisasi Perangkat Daerah termasuk penyesuaian kebijakan pengukuran kinerja yang akan dicapai.
- 4) Pengukuran kinerja telah digunakan dalam penyesuaian

struktur organisasi dan telah digunakan dalam penyesuaian jenis dan type kegiatan dalam mencapai kinerja serta digunakan juga dalam penyesuaian anggaran melalui pergeseran ataupun perubahan anggaran.

- 5) Setiap bagian/bidang dan pegawai telah memahami dan peduli terhadap pengukuran kinerja pegawai (terintegrasi aplikasi e-Kinerja) dan pengukuran kinerja bidang/bagian (pengukuran perjanjian kinerja/indikator kinerja).

Dokumen-dokumen yang telah disebutkan di atas telah sesuai dengan mandat kebijakan nasional dan ada upaya yang patut dihargai dalam memenuhi kriteria subkomponen pemanfaatan pengukuran kinerja tersebut.

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

Terdapat 1 (satu) program dari 5 (lima) program yang ditetapkan tidak mencapai target 100%, yaitu Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat, dengan 11 indikator yang ditetapkan, di mana 4 indikator tidak mencapai target 100%, yaitu:

No	Program	Indikator Program	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
1	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat	Rasio Kematian Ibu Per 100.000 Kelahiran Hidup	Per 100.000 kelahiran hidup	60,00	59,89	100,18
		Rasio Kematian Bayi per 1.000 kelahiran hidup	per 1.000 kelahiran hidup	2,90	6,70	- 31,03
		Rasio Kematian Balita per 1000 kelahiran hidup	%	3,10	7,08	- 28,39
		Persentase Balita berstatus gizi normal	%	86,60	86,54	100,07
		Angka Keberhasilan Pengobatan Pasien TB semua Kasus	%	90,00	74,28	117,47
		Prevalensi Hipertensi	%	7,90	9,66	77,72
		Case Fatality Rate Covid-19	%	0,10	0,09	110,00
		Prevalensi Orang dengan Gangguan Jiwa Berat (ODGJ)	%	0,13	0,18	61,54
		Akses Sanitasi terhadap air bersih	%	99,60	99,61	100,01
		Akses Jamban sehat	%	84,00	89,64	106,71
		Persentase Masyarakat yang memiliki Jaminan Kesehatan Nasional	%	96,20	99,70	103,64
Rata2 Program 1					74,36	
2	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan	Persentase Nakes yang Mempunyai STR (Surat Tanda Registrasi)	%	95	99,26	104,48
		Persentase Tenaga Kesehatan Lulus Uji Kompetensi	%	100	100	100,00
		Persentase Ketersediaan SDM Kesehatan yang Sesuai dengan Kualifikasi dan Kompetensi yang Dibutuhkan	%	90	102,26	113,62
		Rata2 Program 2				
3	PROGRAM SEDIAAN FORMASI, ALAT KESEHATAN DAN MAKANAN MINUMAN	Persentase Produsen Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT) dan alat kesehatan kls 1 tertentu yang memenuhi standar kesehatan	%	86	100	116,28
		Persentase Penggunaan Obat Rasional	%	82	82	100,00
		Persentase Produsen makanan minuman yang memenuhi standar kesehatan	%	94	100	106,38
		Rata2 Program 3				

No	Program	Indikator Program	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
4	PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT BIDANG KESEHATAN	Persentase Kelurahan Siaga Aktif Mandiri	%	10,29	10,29	100,00
		Predikat Kota Sehat	Predikat	Swastisaba Wiwerda	Belum ikut penilaian kota sehat	0
Rata2 Program 4						100,00
5	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Masyarakat terhadap Pelayanan Dinas Kesehatan	Poin	3,52	3,75	106,53
		Nilai AKIP lingkup Dinkes	Poin	A	AA	112,5
		Rata2 Program 5				

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

a. Keberadaan Pelaporan Kinerja

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

- 1) Dokumen Laporan Kinerja Perangkat Daerah (LKIP) Dinas Kesehatan Kota Bogor tahun 2023 telah disusun tepat waktu dan disahkan oleh Pimpinan Perangkat Daerah.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah direviu melalui kegiatan.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan pada <https://esr.menpan.go.id/> dan website <https://web-dinkes.kotabogor.go.id/pages/publikasi-data-dan-informasi>
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan kepada pihak terkait secara tepat waktu serta sesuai ketentuan.

Dokumen-dokumen yang disebutkan di atas telah memenuhi kriteria dalam subkomponen keberadaan pelaporan kinerja dan telah berhasil dipertahankan selama 1 tahun terakhir.

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 penyusunan Laporan Kinerja telah sesuai dengan ketentuan dalam Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014.
- 2) Pelaporan kinerja telah mengungkapkan informasi seluruh pencapaian kinerja yang diperjanjikan serta telah menginformasikan realisasi kinerja dengan

target tahunan.

- 3) Pelaporan kinerja telah menginformasikan kualitas pencapaian kinerja, upaya kegiatan yang dilakukan serta telah mengungkapkan hambatan yang dihadapi.
- 4) Pelaporan kinerja telah menyajikan perbandingan pencapaian target kinerja tahun yang dicapai dengan target jangka menengah Renstra.
- 5) Pelaporan kinerja telah menyajikan realisasi kinerja tahun yang dicapai dengan pencapaian kinerja tahun sebelumnya.
- 6) Indikator pada Laporan Kinerja Tahun 2023 telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level provinsi / nasional (Benchmark Kinerja).
- 7) Pelaporan kinerja telah mengungkapkan upaya perbaikan hasil rekomendasi/saran perbaikan hasil evaluasi sebelumnya.
- 8) Terdapat inovasi dalam mendukung pelaporan kinerja yaitu aplikasi Sistem Informasi Gerakan Tuberkulosis (SIGEULIS) yang dapat diakses di [situs web <https://sigeulis.kotabogor.go.id>].

Dokumen-dokumen yang telah disebutkan di atas telah sesuai dengan mandat kebijakan nasional dan ada upaya yang patut dihargai dalam memenuhi kriteria subkomponen kualitas pelaporan kinerja. Upaya-upaya tersebut telah mendapatkan penghargaan dan terdapat inovasi dalam meningkatkan kinerja angka keberhasilan pengobatan pasien TB.

c. Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan “Pelaporan Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **6,75** dari nilai maksimal **7,50**. Hasil pemanfaatan Pelaporan Kinerja dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Pimpinan dan pegawai telah komitmen dalam pelaporan kinerja sehingga informasi dalam pelaporan telah dimanfaatkan sesuai peruntukan.
- 2) Pelaporan kinerja telah dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan terutama untuk penyesuaian aktivitas dalam pencapaian target, penyesuaian penggunaan anggaran, evaluasi keberhasilan kinerja, dan

pertimbangan dalam perencanaan kinerja periode berikutnya.

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

Laporan Kinerja secara berkala dalam bentuk evaluasi RKPD belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, terlihat masih terdapat program pada akhir tahun 2023 tidak tercapai target 100% sebagaimana uraian sebelumnya.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

a. 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 internal evaluasi AKIP yang telah mengacu pada Permenpan 88 tahun 2021 dan Keputusan Inspektur Daerah Nomor.700.45-20a tahun 2022 tanggal 15 Juli 2022, dan untuk tahun 2024 evaluasi AKIP telah berpedoman pada Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 700.45-18 Tahun 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tingkat Perangkat Daerah.
- 2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilakukan oleh APIP Kota Bogor pada seluruh Perangkat Daerah.

Dokumen-dokumen tersebut diatas telah sesuai kriteria dalam sub komponen keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan mampu dipertahankan dalam 1 tahun terakhir.

b. Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas “Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal” menunjukkan nilai sebesar **6,75** dari nilai maksimal **7,50**. Hasil kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan uraian sebagai berikut:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah mempedomani Keputusan Inspektur Daerah Nomor.700.45-20a tahun 2022 dan Permenpan 88

tahun 2021 serta dilakukan secara berkala. Evaluasi AKIP Tahun 2024 telah mempedomani Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 700.45-18 Tahun 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tingkat Perangkat Daerah.

2. Evaluator internal oleh APIP Kota Bogor dilaksanakan oleh Auditor yang telah bersertifikat dan telah mendapatkan pengetahuan melalui Bimbingan Teknis terkait Permenpan RB Nomor 88 tahun 2021.
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan terhadap seluruh bidang pada Dinas Kesehatan.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai prosedur dan Teknik pengawasan internal dengan menggunakan kertas bantu aplikasi sederhana excel untuk kertas kerja evaluasi.

Dokumen-dokumen yang telah disebutkan di atas telah sesuai dengan mandat kebijakan nasional dan ada upaya yang patut dihargai dalam memenuhi kriteria subkomponen kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Selain itu, dalam subkomponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, masih ada ruang untuk meningkatkan kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal melalui inovasi dalam melaksanakan evaluasi.

c. Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan “Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal” menunjukkan nilai sebesar **11,25** dari nilai maksimal **12,50**. Hasil pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan uraian sebagai berikut:

1. Rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun sebelumnya telah selesai ditindaklanjuti.
2. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja telah terjadi peningkatan capaian kinerja dari tahun sebelumnya.

Dokumen-dokumen yang telah disebutkan di atas telah sesuai dengan mandat kebijakan nasional dan ada upaya yang patut dihargai dalam memenuhi kriteria

subkomponen pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

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. Melakukan Identifikasi Risiko untuk setiap Target Indikator Kinerja Utama dan Indikator Program dan tentukan rencana pengendaliannya.
2. Melakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap capaian Indikator Kinerja Utama dan Indikator Program dalam bentuk Evaluasi RKPD atau evaluasi kinerja lainnya. Tujuannya adalah memastikan indikator tercapai dan melakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi jika target indikator belum terpenuhi.

Terhadap rekomendasi di atas 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 **93,35 (AA)** dengan kategori **SANGAT MEMUASKAN**.

Kategori sangat memuaskan dengan interpretasi gambaran bahwa telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

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 atas implementasi Sistem 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, QGIA, CGCAE

Pembina Utama Muda - IV/c

NIP.197007151990091002

Tembusan, disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Pj. Wali Kota Bogor;
2. Yth. Ibu Seketaris Daerah Kota Bogor;
3. Arsip.