



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jl. Tumanurung No. 15 Sungguminasa Tlp. 0411 - 887118

Sungguminasa, 3 April 2024

Nomor : 700.1.2.1 / 004 / HSP
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Exemplar
Perihal : **Hasil Monitoring Rekomendasi
Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Internal tahun 2023**

Kepada
Yth. **BAPAK BUPATI
GOWA**

di-
Sungguminasa

Sehubungan dengan pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa, berdasarkan Peraturan Bupati Gowa Nomor 9 tahun 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, telah melakukan monitoring terhadap rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada tahun 2023.

Bersama dengan ini kami sampaikan Hasil Monitoring Rekomendasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tahun 2023 (terlampir), yang menggambarkan keberhasilan dan kendala dalam mencapai target kinerja Perangkat Daerah tahun 2023.

Demikian hasil monitoring dan rekomendasi yang dapat kami sampaikan yang dapat menjadi acuan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa, atas perhatian dan kerjasama Bapak Bupati, kami ucapkan terimakasih.



INSPEKTUR DAERAH,

H. ANDY AZIS, SH, M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda, IV/c

NIP : 19720902 199303 1 003

Lampiran : Hasi Monitoing Rekomendasi, Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
Tahun 2023

Nomor : 700.1.2.1/004/INSP

Tanggal : 03 April 2024

PENDAHULUAN

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan sistem yang dirancang untuk mengukur akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Evaluasi SAKIP bertujuan untuk menilai sejauh mana efektivitas, efisiensi, dan transparansi pelaksanaan program dan kegiatan instansi pemerintah. Laporan ini akan memberikan gambaran mengenai hasil evaluasi SAKIP pada instansi terkait, serta rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.

Hasil Rekomendasi Evaluasi SAKIP tahun 2023 dilakukan dengan menganalisis data kinerja dari berbagai sumber, termasuk laporan kinerja tahunan, dokumen perencanaan strategis, dan laporan audit internal dengan rekomendasi sebagai berikut :

1	Bagian Perencanaan Sekretariat Daerah
	Rekomendasi :
	1. Perencanaan Kinerja <ul style="list-style-type: none">a. Mempertimbangkan untuk menetapkan sasaran kinerja yang lebih menantang seperti “meningkatnya kualitas kebijakan” dengan indikator “indeks kualitas kebijakan”.b. Melakukan perbaikan pada rencana aksi agar memuat aksi- aksi / aktivitas-aktivitas penunjang pencapaian kinerja sasaran.c. Penetapan target kinerja agar memperhatikan capaian kinerja tahun sebelumnya sehingga target kinerja yang ditetapkan dapat lebih menantang. 2. Pengukuran Kinerja <ul style="list-style-type: none">a. Melengkapi dokumen pengukuran kinerja triwulan pada aplikasi esakip gowab. Memanfaatkan aplikasi esakip gowa untuk menyampaikan hasil pengukuran data kinerja tahun 2023.

	<p>c. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai lingkup sekretariat daerah.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Memanfaatkan informasi pelaporan kinerja untuk menetapkan target kinerja yang lebih menantang serta perubahan arah kebijaksanaan yang lebih strategis.</p> <p>b. Melakukan analisis capaian kinerja secara mendalam atas keberhasilan capaian kinerja sekretariat daerah</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Melakukan Evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala dan memanfaatkan hasil evaluasi untuk memberikan penghargaan dan sanksi kepada pegawai.</p> <p>b. Melakukan monitoring kinerja berkala kepada pegawai lingkup sekretariat daerah untuk melakukan perbaikan kinerja di periode berikutnya</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindakanjuz Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Sasaran Sekretariat Daerah hanya menetapkan sasaran “meningkatnya akuntabilitas kinerja” selaku OPD Sekretariat Daerah. Sedangkan sasaran strategis misalnya “meningkatkan kualitas kebijakan” dengan indikator indeks kualitas kebijakan merupakan sasaran dengan ruang lingkup Pemerintah Daerah yang meliputi seluruh OPD Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa</p> <p>b. Telah memperbaiki rencana aksi dengan menyesuaikan aksi yang menunjang pencapaian kinerja sasaran.</p> <p>c. Telah memperbaiki target kinerja dengan menyesuaikan dengan capaian sebelumnya</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Telah melangkapi dokumen kinerja triwulan pada aplikasi esakip gowa</p> <p>b. Telah memanfaatkan aplikasi Esakip Gowa untuk menyampaikan pengukuran kinerja tahun 2023</p> <p>c. Sedang menformulasikan langkah langkah dalam memanfaatkan predika kinerja pegawai lingkup sekretariat daerah.</p> <p>d. Telah memanfaatkan pengukuran dara kinerja secara berjenjang dan berkala dengan menyampaian data kinerja secara berkala (triwulan).</p>

	<p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Telah memperbaiki capaian kinerja organisasi pada pelaporan kinerja dengan melakukan analisis capaian kinerja secara mendalam atas keberhasilan capaian kinerja sekretariat daerah.</p> <p>b. Telah memanfaatkan informasi pelaporan kinerja untuk menetapkan target kinerja yang lebih tinggi.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara optimal dengan melakukan monitoring pengukuran.</p> <p>b. Telah memperbaiki laporan evaluasi kinerja terkait simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program serta kondisi sebelum dan sesudah pelaksanaan program</p> <p>c. Telah memperbaiki laporan evaluasi kinerja terkait hasil evaluasi program untuk perbaikan perencanaan kinerja dan rekomendasi peningkatan kinerja</p>
2	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat
	Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon III dan IV sebagai dasar pemberian reward dan punishment, dengan menyusun kebijakan pemberian reward dan punishment dilingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. 2. Memastikan rekomendasi perbaikan atas faktor hambatan pada monev telah dilaksanakan dengan adanya peningkatan realisasi target pada monev triwulan berikutnya
	Hasil Monitoring Tindakanjuz Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akan kami kaji kembali dengan menyusun kebijakan dalam pemberian reward dn punishment 2. Monitoring dan evaluasi pada setiap program kegiatan akan kami pantau setiap pertriwulan agar menjadi bahan evaluasi dan perbaikan yang akan datang dalam peningkatan realisasi target
3	Inspektorat Daerah
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Menyusun penjenjangan kinerja dengan memperhatikan critical success factor dan logical framework. Pedoman penyusunan penjejangan kinerja terdapat pada PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021</p>

	<ul style="list-style-type: none"> b. Melakukan perbaikan pada indikator kinerja agar berorientasi hasil misalnya persentase hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti dan persentase penurunan temuan. c. Melakukan perbaikan sasaran Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Pelaksanaan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator persentase layanan penunjang SKPD agar memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C) d. Menyusun rencana aksi dengan melengkapi aksi0aksi atau aktivitas penunjang untuk mencapai kinerja organisasi. <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput data kinerja sampai pada triwulan 4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa dilanjutkan data kinerja triwulan 1 tahun 2024 b. Menyusun laporan monitoring rencana aksi tahun 2023 <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Memfaatkan laporan kinerja sebagai bahan informasi peningkatan kinerja organisasi</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja agar ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah melakukan revisi pada Pohon Kinerja dan Perjanjian Kinerja Eselon II b. Indikator kinerja tersebut telah dimasukkan dalam Pohon Kinerja c. Sasaran telah diperbaiki pada Perjanjian Kinerja Sekretaris d. Rencana aksi 2024 telah disusun dan diunggah pada esakip reviu dan esakip gowa <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput pada esakip gowa b. Pengukuran rencana aksi 2023 telah disusun dan diunggah pada esakip reviu dan esakip gowa <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Telah dimanfaatkan</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Semua rekomendasi pada LHE AKIP telah ditindaklanjuti</p>

4	Dinas Pendidikan
	Rekomendasi :
	<p>Terhadap permasalahan diatas direkomendasikan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kab. Gowa agar kedepannya untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan secara spesifik satuan kinerja yang akan dicapai secara kuantitatif sehingga satuan persen dari target dan memiliki jumlah yang jelas. b. Melakukan perbaikan target pada rencana aksi, Target Angka partisipasi kasar, angka partisipasi murni. c. Melakukan perbaikan pada capaian indikator dengan satuan persen agar lebih spesifik, dapat diukur, dapat dicapai dan memiliki formulasi yang jelas. Tidak sekedar menetapkan target 25%-100% namun target tersebut tidak dapat diuraikan kinerjanya secara kuantitatif d. Melakukan perbaikan indikator kinerja pada sekretaris dengan kriteria SMART seperti persentase kinerja pegawai berpredikat baik e. Menyusun pohon kinerja dengan mempertimbangkan masalah yang dihadapi dan menentukan critical success factor sesuai kondisi masalah. Kemudian, mendistribusi kinerja sasaran pada masing-masing bidang f. Menginput data realisasi kinerja (bukan anggaran) pada aplikasi e-Sakip Gowa secara berkala.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pohon kinerja telah diperbaiki dan telah sesuai dengan permenpan RB Nomor 89 tahun 2021 sebagaimana terlampir dalam kolom tl lhe pada Esakip reuiu menpan 2. Perhitungan APK, APM, RLS, AMH di hitung pada akhir tahun berdasarkan rumusan yang telah di tetapkan secara nasional. di bagi empat karena perhitungan proses administrasi untuk mencapai target pada akhir tahun perhitungan 3. Sudah diperbaiki relevan antara iku dinas pendidikan dan indikator kinerja dan di upload di aplikasi e sakip kemenpan 4. Sudah melalukan perbaikan indikator kinerja pada sekretaris dan sudah di upload pada aplikasi e sakip kemenpan 5. Perjanjian kinerja eselon 3 sudah bedasarkan succes faktor pada pohon kinerja dan berdasarkan indikator kinerja kepmendagri nomor 900.1.15.5-1317 TAHUN 2023

	<p>6. Indikator kinerja 25% trw i, 50% trw ii, 75% trw iii, 100% trw iv merupakan pencapaian indikator pengukuran baik secara dokumen proses administrasi sampai penuntasan indikator yang telah di targetkan.</p> <p>7. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dengan tahun 2023 dan capaian kinerja pertriwulan di upload pada e sakiip</p>
5	Dinas Kesehatan
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun penjejjangan kinerja dengan mempertimbangkan critical success factor dan logical framework. b. Melengkapi indikator kinerja sesuai kriteria SMART-Cukup untuk mencapai sasaran meningkatnya kualitas kesehatan masyarakat. c. Menetapkan target kinerja pada rencana aksi secara spesifik sehingga dapat diukur secara akurat. <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput pengukuran data kinerja triwulan 1-4 tahun 2023 pada aplikasi esakiip gowa. b. Memberikan atau menjelaskan ukuran secara kuantitatif di setiap kinerja pada pengukuran rencana aksi tahun 2023 c. Memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan dan saksi serta penetapan predikat kinerja pegawai dalam sasaran kinerja pegawai (SKP) <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Memanfaatkan laporan kinerja sebagai informasi perbaikan kinerja di tahun berikutnya. Pemanfaatan tersebut dapat dilakukan melalui Upaya perbaikan strategi, refocusing anggaran, crosscutting kinerja, mengembangkan inovasi dan upaya lainnya untuk mencapai kinerja maksimal. b. Menjelaskan secara mendalam dalam laporan kinerja penyebab terjadinya inefiensi anggaran <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan monitoring kinerja secara berkala untuk mendorong upaya perbaikan pada capaian kinerja.

	<p>b. Memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar pemberian penghargaan dan saksi serta penetapan predikat kinerja pegawai dalam sasaran kinerja pegawai (SKP)</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut</p>
6	<p>Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang</p>
	<p>Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Menyusun penjenjangan kinerja dengan memperhatikan critical success factor dan logical framework. Pedoman penyusunan penjejangannya terdapat pada PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021</p> <p>b. Melakukan perbaikan pada Sasaran “Meningkatnya Ketersediaan dan Pemeliharaan jaringan irigasi agar dapat berfungsi dengan baik” agar lebih berorientasi hasil.</p> <p>c. Melakukan perbaikan pada Indikator “Persentase Kinerja layanan Urusan Pemerintahan Daerah” agar lebih spesifik dan dapat diukur</p> <p>d. Melakukan perbaikan pada kinerja sekretaris agar indikator kinerja memenuhi kriteria SMART-C seperti persentase pegawai dengan predikat kinerja baik.</p> <p>e. Memperbaiki semua target indikator kinerja pada sasaran strategis sesuai dengan kondisi infrastruktur khususnya infrastruktur jalan jembatan, infrastruktur dasar permukiman dan jaringan irigasi agar menggambarkan kondisi infrastruktur yang sebenarnya</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Menjelaskan secara spesifik capaian dari indikator kinerja seperti target 21,25%, realisasi 21,25%, dan capaian 25%. Begitupun dengan indikator kinerja lainnya.</p> <p>b. Memberikan definisi operasional yang jelas pada pengukuran rencana aksi dari setiap capaian kinerja.</p> <p>c. Memanfaatkan data pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian reward bagi pegawai yang berkinerja baik.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Menganalisa dan menguraikan faktor-faktor penyebab keberhasilan secara spesifik dan mendalam dari capaian sasaran strategis pada laporan kinerja.</p>

	<p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk menetapkan predikat kinerja pegawai.</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Telah disusun Pohon Kinerja dengan memperhatikan CSF dan Berpedoman Pada Permen PANRB Nomor 89 tahun 2021</p> <p>b. Telah Melakukan Perbaikan Sasaran Strategis Menjadi " Meningkatkan Luas Areal Irigasi yang Berfungsi dengan Baik" didalam Laporan Kinerja tahun 2023</p> <p>c. Telah Melakukan Perbaikan pada Indikator “Persentase Kinerja layanan Urusan Pemerintahan Daerah”</p> <p>d. Telah Melakukan perbaikan pada kinerja sekretaris</p> <p>e. Target indikator telah diperbaiki Khususnya pada infrastruktur Jalan dan irigasi</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Telah dijelaskan secara spesifik capaian dari indikator kinerja Dinas Pada Pengukuran</p> <p>b. Telah Memberikan definisi operasional yang jelas pada pengukuran rencana aksi dari setiap capaian kinerja.</p> <p>c. Telah Memanfaatkan data pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian reward bagi pegawai yang berkinerja baik Kinerja dinas 2023</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Telah diuraikan faktor-faktor penyebab keberhasilan secara spesifik dan mendalam dari capaian sasaran strategis pada laporan kinerja</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Telah Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk menetapkan predikat kinerja pegawai.</p>
7	<p>Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan</p>
	<p>Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Menyusun penjenjangan kinerja dengan memperhatikan critical success factor dan logical framework sehingga penjenjangan kinerja tersebut berdampak pada kinerja organisasi dan</p>

	<p>bisa dirasakan manfaatnya oleh masyarakat Kabupaten Gowa. Pedoman penyusunan penjejangan kinerja terdapat pada PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> b. Melakukan perbaikan pada indikator kinerja seperti “menurunnya kawasan kumuh” bukan kawasan kumuh yang tertangani. c. Melakukan perbaikan pada sasaran “meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas aparatur” dengan Indikator kinerja “persentase meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas aparatur” agar lebih relevan, spesifik dan dapat diukur secara akurat. d. Melakukan perbaikan pada kinerja sekretaris agar indikator kinerja memenuhi kriteria SMART-C seperti persentase pegawai dengan predikat kinerja baik. <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput data kinerja sampai pada triwulan 4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa dilanjutkan data kinerja triwulan 1 tahun 2024. b. Memberikan penjelasan atau definisi operasional setiap kinerja secara spesifik dalam pengukuran rencana aksi. Seperti jumlah layak huni bagi korban bencana sebesar 25%. Penetapan target tidak sekadar membagi 100% menjadi empat triwulan sebesar 25% tetapi perlu dijelaskan secara kuantitatif berapa jumlah dari keseluruhan 100% dan 25%. <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Menganalisa dan menguraikan Faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan secara spesifik dan mendalam agar factor-faktor tersebut menjadi bahan pengembangan atau perbaikan kinerja di masa yang akan datang</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk melakukan perbaikan kinerja di setiap triwulan. Evaluasi internal juga diperlukan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai setiap triwulan.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
8	Dinas Sosial
	Rekomendasi :
	1. Perencanaan Kinerja

	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan perbaikan pada indikator kinerja agar lebih spesifik seperti “Jumlah penurunan pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PPKS)” b. Menetapkan target di setiap aksi-aksi pada rencana aksi tahun 2024 sehingga setiap aksi memiliki ukuran keberhasilan yang jelas pada saat dilakukan monitoring dan evaluasi. <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput data pengukuran kinerja triwulan 1 – 4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa. b. Menjelaskan secara kuantitatif dari setiap capaian kinerja pada pengukuran rencana aksi <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menguraikan secara mendalam penyebab ketidakberhasilan capaian SPM yang hanya mencapai 84% dalam laporan kinerja. b. Memanfaatkan informasi laporan kinerja sebagai bahan untuk mengembangkan inovasi dalam Upaya pengentasan kemiskinan di Kabupaten Gowa <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala melalui monitoring data kinerja pada aplikasi esakip gowa. Hasil monitoring dapat menjadi dasar penetapan predikat kinerja setiap pegawai.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
9	Satuan Polisi Pamong Praja
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan perbaikan pada indikator kinerja dari sasaran menurunnya gangguan ketentraman dan ketertiban umum yakni “jumlah penurunan gangguan trantibun” b. Melakukan perbaikan pada penjengan kinerja dan memperhatikan Critical Success Factor sesuai dengan kondisi yang diharapkan pada Kabupaten Gowa serta logical framework. Perbaikan dimaksud mempertimbangkan keterlibatan atau kolaborasi dengan masyarakat dalam pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum. c. Melakukan perbaikan pada rencana aksi tahun 2024 dengan menambahkan penjelasan atau definisi operasional di setiap indikator kinerja serta penjelasan secara kuantitatif dari target yang ditetapkan.

	<p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan penjelasan kinerja secara kuantitatif dari realisasi kinerja pada pengukuran rencana aksi tahun 2023 sehingga kinerja lebih terukur dan akurat. b. Menginput pengukuran data kinerja pada esakip gowa sampai pada triwulan 4 tahun 2023 dan dilanjutkan pada triwulan 1 tahun 2024. c. Memanfaatkan data pengukuran kinerja sebagai basis pemberian reward dan punishment atau penetapan predikat kinerja pegawai dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan penjelasan secara spesifik penyebab efesiensi anggaran pada laporan kinerja sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan efisiensi anggaran di tahun berikutnya. b. Menjadikan laporan kinerja sebagai bahan untuk mengembangkan inovasi pelayanan dalam rangka menurunkan gangguan trantibun di Kabupaten Gowa <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melaksanakan evaluasi secara berkala atas kinerja sasaran program dan kegiatan sehingga menjadi dasar untuk menetapkan alternatif solusi dalam menurunkan gangguan trantibun.</p>
Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :	
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilakukan perbaikan indikator kinerja Utama menjadi Jumlah Penurunan Gangguan Trantibum. Hal itu tertuang dalam revisi SK Kasatpol PP Nomor 800.1.1.1/092.1/SatpolPP Tentang Perubahan Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa Tahun 2021 – 2026 b. Telah dilakukan perbaikan pada penjenjangan kinerja (Pokin) dengan menambahkan sasaran program yang berkaitan dengan keterlibatan masyarakat c. Telah dilakukan perbaikan dokumen rencana aksi tahun 2024 <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pengukuran Rencana Aksi Tahun 2023 telah diperbaiki dengan menambahkan penjelasan kinerja dari realisasi kinerja b. Telah dilakukan penginputan data kinerja pada esakip gowa triwulan 1 sampai 4 tahun 2023 dan juga telah dilakukan penginputan data kinerja triwulan 1 tahun 2024

	<p>c. Akan memanfaatkan data pengukuran kinerja sebagai dasar Pemberian reward atau punishment dan penetapan predikat kinerja pegawai dalam SKP</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Telah diuraikan penyebab efisiensi anggaran pada laporan kinerja</p> <p>b. Akan menjadikan laporan kinerja di masa yang akan datang sebagai bahan pengembangan inovasi pelayanan dalam menurunkan kasus gangguan trantibum</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Telah dilaksanakan evaluasi kinerja sasaran program dan kegiatan secara berkala yang tertuang dalam pengukuran Rencana Aksi</p>
10	Dinas Pemadam Kebakaran
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Melakukan perbaikan pada rencana aksi dengan melengkapi aksi/aktivitas-aktivitas penunjang capaian kinerja.</p> <p>b. Menetapkan target dengan memperhatikan capaian kinerja tahun sebelumnya.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Menginput data kinerja sampai pada triwulan 4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa dilanjutkan data kinerja triwulan 1 tahun 2024</p> <p>b. Memberikan penjelasan atau definisi operasional setiap kinerja secara spesifik dalam pengukuran rencana aksi.</p> <p>c. Memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Memanfaatkan laporan kinerja sebagai bahan informasi untuk melakukan perubahan arah kebijakan, strategi, alokasi anggaran dan membangun komitmen organisasi untuk mencapai kinerja maksimal di tahun berikutnya.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk melakukan perbaikan kinerja di setiap triwulan. Evaluasi internal juga diperlukan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai setiap triwulan.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> b. Dinas Pemadam Kebakaran perlu melakukan sosialisasi terkait pencegahan kebakaran dan non kebakaran kepada masyarakat;
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kinerja <ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilakukan perbaikan dan dilampirkan pada kolom TL LHE internal eskip reuiu menpan b. Telah disesuaikan 2. Pengukuran Kinerja <ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilakukan pengimputan sampai triwula 4 tahun 2023. Bukti dukung telah dilampirkan pada kolom TL LHE eskip reuiu menpan b. Telah Disesuaikan c. Akan Dilaksanakan 3. Pelaporan Kinerja Akan Ditindaklanjuti 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal <ul style="list-style-type: none"> a. Akan Dilaksanakan evaluasi secara berjenjang dan berk b. Telah Terlaksana
11	Dinas Perdagangan dan Perindustrian
	Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kinerja <ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun penjenjangan kinerja sasaran “meningkatnya kinerja sektor Perindustrian” dengan memperhatikan critical success factor dan logical framework sehingga penjejangan kinerja tersebut berdampak pada kinerja organisasi dan masyarakat Kabupaten Gowa secara umum. Pedoman penyusunan penjejangan kinerja terdapat pada PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021 b. Melakukan perbaikan pada indikator kinerja “persentase Layanan Administrasi yang dilaksanakan sesuai ketentuannya” serta pada seluruh indikator kinerja sekretaris berdasarkan kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C)

	<p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput data kinerja sampai pada triwulan 4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa dilanjutkan data kinerja triwulan 1 tahun 2024 b. Melakukan perbaikan pada realisasi kinerja dalam pengukuran rencana aksi agar lebih spesifik c. Memanfaatkan data pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi serta sebagai bahan perbaikan kinerja berikutnya. <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Menganalisa dan menguraikan Faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan secara spesifik dan mendalam agar factor-faktor tersebut menjadi bahan pengembangan atau perbaikan kinerja di masa yang akan datang.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk melakukan perbaikan kinerja di setiap triwulan. Evaluasi internal juga diperlukan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai setiap triwulan.</p>
Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :	
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilakukan Perbaikan pada phon kinerja sasaran “Meningkatnya Kinerja Sektor Perindustrian” dan telah sesuai dengan permenpan rb nomor 89 tahun 2021 b. Indikator kinerja pada “presentase layanan administrasi yang dilaksanakan sesuai ketentuannya” telah diperbaiki begitu juga dengan seluruh indikator kinerja sekretaris pada perjanjian kinerja Sekretaris telah diperbaiki <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilakukan penginputan data kinerja sampai triwulan 4 tahun 2024 dan data kinerja triwulan I tahun 2024 pada aplikasi esakip gowa b. Telah Melakukan Perbaikan Pada Realisasi Kinerja Dalam Pengukuran Rencana Aksi Agar Lebih Spesifik c. Melakukan Rapat Internal Terkait Pemanfaatan Data Pengukuran Kinerja, Sebagai Bahan Pertimbangan Dalam Memberikan Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Pegawai, Agar Kedepannya Menjadi Bahan Perbaikan Kinerja

	<p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Telah melakukan analisa dan menguraikan faktor faktor penyebab keberhasilan/kegagalan pada pelaporan kinerja secara spesifik dan mendalam agar menjadi bagan pengembangan dan perbaikan kinerja dimasa yang akan datang</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan rapat internal terkait evaluasi kinerja secara berkala untuk perbaikan kinerja di setiap triwulan sehingga dapat juga dijadikan dasar untuk menetapkan predikat kinerja pegawai</p>
12	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>Menetapkan target kinerja yang lebih tinggi dari capaian kinerja tahun sebelumnya.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Menginput data pengukuran kinerja triwulan 1 – 4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa. b. Memanfaatkan aplikasi esakip gowa sebagai bahan monitoring kinerja oleh pimpinan unit kerja. c. Memanfaatkan data pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Memanfaatkan informasi laporan kinerja sebagai bahan untuk menetapkan target kinerja serta evaluasi kinerja pegawai.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala melalui monitoring data kinerja pada aplikasi esakip gowa. Hasil monitoring dapat menjadi dasar penetapan predikat kinerja setiap pegawai.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah melakukan perbaikan target pada PK 2024 ditas 2,63 dan perbaikan pada Esakip Review Kemenpan; 2. Telah melakukan penginputan pada Aplikasi Esakip Gowa sampau pada Triwulan IV, hasil penginputan telah dilampirkan pada Esakip Review; 3. Akan menjadikan Aplikasi Esakip Gowa sebagai dasar evalasi kinerja oleh Pimpinan Unit Kerja

	<p>4. Akan menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar pemberian reward dan punishment</p> <p>5. Telah dimanfaatkan dalam bentuk perbaikan target pada Perjanjian Kinerja</p> <p>6. Akan menjadikan hasil monitoring dalam penetapan predikat pegawai sebagai dasar penetapan predikta kinerja setiap pegawai</p>
13	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Melengkapi rencana aksi dengan aksi-aksi atau aktivitas- aktivitas penunjang capaian kinerja serta menetapkan target di setiap aksi-aksi tersebut sehingga setiap aksi memiliki ukuran keberhasilan yang jelas pada saat dilakukan monitoring dan evaluasi</p> <p>b. Melakukan perbaikan pada indikator kinerja “Persentase peningkatan pelayanan penunjang administrasi perkantoran” agar memenuhi kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C).</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Menginput data pengukuran kinerja triwulan 1 – 4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa</p> <p>b. Memanfaatkan data pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi bagi pegawai.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Menguraikan secara mendalam penyebab ketidakberhasilan dari capaian sasaran kinerja organisasi serta variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi.</p> <p>b. Memanfaatkan informasi laporan kinerja sebagai bahan untuk mengembangkan inovasi dalam upaya peningkatan hasil produksi.</p> <p>4. Evaluasi Kinerja</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala melalui monitoring data kinerja pada aplikasi esakip gowa. Hasil monitoring dapat menjadi dasar penetapan predikat kinerja setiap pegawai.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
14	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
	Rekomendasi :

	<p>Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gowa beserta seluruh jajarannya, agar kedepannya untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sasaran sedapat mungkin menggambarkan RENSTRA secara terinci, beserta indikatornya 2. IKU sedapat mungkin memenuhi kriteria seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup 3. Melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan Evaluasi Kinerja, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Menyusun kesimpulan terhadap keberhasilan atau ketidak berhasilan program, serta analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program. b. Melaksanakan evaluasi program yang dilaksanakan, selanjutnya memanfaatkan rekomendasi-rekomendasi hasil evaluasi program tersebut untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja tahun berikutnya. c. Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sasaran telah berorientasi hasil dan indikator telah spesifik, sasaran tersebut tertuang pada RENSTRA yaitu Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah yang terintegrasi dan akuntabel dengan indikator: 1). Nilai SAKIP Komponen Perencanaan Kinerja dan 2). Persentase Pencapaian Rencana Kerja Pemerintahan Daerah. Kedua indikator ini dapat dilihat dalam lampiran kedua Perjanjian Kinerja yang telah diunggah di laman esakip gowa pada tanggal 24 Februari 2024, sehingga tidak dilakukan perbaikan pada Laporan Kinerja 2023 2. IKU yang ditetapkan oleh BAPPEDA telah memenuhi kriteria seperti spesifik, dapat diukur, relevan. Hal tersebut ditunjukkan melalui indikator yang ditetapkan oleh BAPPEDA 1). Komponen Perencanaan Kinerja pada SAKIP yang nilainya diambil dari evaluasi SAKIP KEMENPAN RB. Adapun target Nilai SAKIP yaitu 25 Poin dan terealisasi 23,63 dengan capaian 94,52%, 2). Persentase pencapaian rencana kerja pemerintah 3. Adapun target Persentase pencapaian rencana kerja yaitu 90 Persen dan terealisasi 80% dengan capaian 88,88%. Kedua indikator ini dapat dilihat dalam lampiran kedua Perjanjian Kinerja yang telah diunggah di laman esakip gowa pada tanggal 24 Februari 2024, sehingga tidak dilakukan perbaikan pada Laporan Kinerja 2023

	<p>4. Kesimpulan terhadap ketidakberhasilan capaian kinerja telah diuraikan di dalam Bab III Analisa Ke-5 di dalam Laporan Kinerja BAPPEDA Kab. Gowa tahun 2023, sehingga tidak dilakukan perbaikan pada Laporan Kinerja</p> <p>5. 2023 Evaluasi kinerja dilaksanakan pada tahun 2023 dan evaluasi program akan dilaksanakan di tahun 2024. Adapun evaluasi kinerja dapat dilihat dan terlampir dalam tindak lanjut LHE berdasarkan pengukuran</p> <p>6. kinerja Bappeda tahun 2023 pada laman esakip gowa</p>
15	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Menyusun rencana aksi dengan memuat aktivitas / aksi-aksi teknis untuk mencapai indikator kinerja yang diperjanjikan.</p> <p>b. Menetapkan target kinerja secara rasional. Tidak sekadar membagi target 25% setiap triwulan.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Menginput data kinerja sampai pada triwulan 4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa dilanjutkan data kinerja triwulan 1 tahun 2024</p> <p>b. Memberikan penjelasan atau definisi operasional setiap kinerja secara spesifik dalam pengukuran rencana aksi.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Menganalisa dan menguraikan faktor-faktor penyebab keberhasilan secara spesifik dan mendalam dalam laporan kinerja agar factor-faktor tersebut menjadi bahan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk melakukan perbaikan kinerja di setiap triwulan. Evaluasi internal juga diperlukan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai setiap triwulan.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
16	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
	Rekomendasi :

	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Melakukan perbaikan pada penjenjangan kinerja dengan memperhatikan critical succes factor yang berorientasi kepada hasil seperti sasaran “meningkatnya tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan” dan sasaran “meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja”. Sasaran “meningkatnya tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan” direkomendasikan untuk diganti menjadi “meningkatnya keterampilan tenaga kerja” dengan indikator kinerja “Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat keterampilan. Kemudian, sasaran “meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja” direkomendasikan diganti “tersedianya database pencari kerja” dengan indikator kinerja “jumlah database pencari kerja”</p> <p>b. Melakukan perbaikan pada kinerja sekretaris agar memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C)</p> <p>c. Melakukan perbaikan pada rencana aksi tahun 2024 agar menggambarkan kinerja sasaran program dan kegiatan. Bukan kepada nomenklatur program dan kegiatan.</p> <p>d. Mengunggah dokumen perjanjian kinerja kepala dinas tahun 2024 di esakip reuiu KemenPANRB</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Melakukan penginputan pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa tahun 2023.</p> <p>b. Menjelaskan secara spesifik capaian kinerja secara kuantitatif sehingga satuan persen dari target dan realisasi memiliki jumlah yang jelas.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Memanfaatkan laporan kinerja sebagai bahan informasi untuk menghadapi tantangan di tahun berikutnya serta melakukan perubahan arah kebijakan untuk mencapai target kinerja organisasi.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi secara berkala dan berjenjang terhadap capaian kinerja ASN. Hasil evaluasi dimanfaatkan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai dalam sasaran kinerja pegawai.</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Telah ditindak lanjuti Laporan Hasil Evaluasi, namun saran untuk mengganti sasaran “Meningkatnya Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan” dengan “Meningkatnya keterampilan tenaga kerja” dengan indicator Kinerja “jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat Keterampilan” dan Sasaran “meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja</p>

	<p>dengan “tersedianya database pencari Kerja” dengan indicator kinerja “ Jumlah database pencari kerja” tidak dapat dipenuhi karena Indikator Kinerja yang dimaksud untuk diganti telah ada pada level output kegiatan yang ada dibawah sasaran Program</p> <ul style="list-style-type: none"> b. Telah di tindaklanjuti sesuai dengan Rekomendasi dan Saran yang termacantumdalam LHE c. Telah di tindaklanjuti sesuai dengan Rekomendasi dan Saran yang termacantumdalam LHE d. Telah di tindaklanjuti sesuai dengan Rekomendasi dan Saran yang termacantumdalam LHE <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah di tindaklanjuti sesuai dengan Rekomendasi dan Saran yang termacantumdalam LHE b. Telah di tindaklanjuti sesuai dengan Rekomendasi dan Saran yang termacantumdalam LHE <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah di tindaklanjuti sesuai dengan Rekomendasi dan Saran yang termacantumdalam LHE <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilaksanakan penilaian Kinerja secara berkala dan berjenjang terhadap capaian kinerja ASN melalui Ekinerja
17	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan perbaikan pada sasaran DPPPA yang juga mencakup urusan perlindungan anak. Kemudian, pemberdayaan terhadap perempuan juga seharusnya mencakup perlindungan kekerasan terhadap perempuan. b. Menyusun penjenjangan kinerja terkait urusan perlindungan anak sesuai dengan PermenPAN RB Tahun 2021. c. Melakukan perbaikan indikator kinerja pada perjanjian kinerja sekretaris dan memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C) <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput pengukuran data kinerja pada triwulan 1-4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa dan dilanjutkan data kinerja triwulan 1 tahun 2024 b. Melakukan perbaikan pada pengukuran rencana aksi yang menggambarkan capaian kinerja secara berjenjang bukan capaian anggaran.

	<p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Menganalisa dan menguraikan Faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan secara spesifik dan mendalam pada laporan kinerja.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk melakukan perbaikan kinerja di setiap triwulan. Evaluasi internal juga diperlukan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai setiap triwulan.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
18	Dinas Ketahanan Pangan
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Menyusun penjenjangan kinerja sesuai Permenpan 89 Tahun 2021</p> <p>b. Melakukan perbaikan indikator kinerja pada sekretaris agar memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C)</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Menginput data pengukuran kinerja triwulan 1 – 4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa</p> <p>b. Melakukan pengukuran rencana aksi sesuai dengan kinerja organisasi yang diperjanjikan</p> <p>c. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Menguraikan secara mendalam penyebab keberhasilan / kegagalan dari capaian kinerja organisasi dalam laporan kinerja.</p> <p>b. Memanfaatkan informasi laporan kinerja sebagai bahan untuk perbaikan kinerja berikutnya</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala melalui monitoring data kinerja pada aplikasi esakip gowa hasil monitoring dapat menjadi dasar penetapan predikat kinerja setiap pegawai.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
19	Dinas Lingkungan Hidup

	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun penjenjangan kinerja dengan memerhatikan critical success factor dan logika sebab akibat. Pedoman penyusunan penjenjangan kinerja mengacu kepada PermenPANRB nomor 89 tahun 2021. b. Menetapkan indikator kinerja pada sasaran program dengan memerhatikan kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C). c. Melakukan perbaikan pada Indikator kinerja sekretaris dinas lingkungan hidup agar memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C) seperti persentase kinerja ASN berpredikat baik dan sebagainya. d. Melengkapi rencana aksi dengan aksi-aksi / aktivitas-aktivitas penunjang pencapaian kinerja. <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput pengukuran data kinerja tahun 2023 pada esakip gowa dan dilanjutkan dengan pengukuran kinerja tahun 2024. b. Melengkapi pengukuran rencana aksi dengan penjelasan kinerja secara kuantitatif agar realisasi kinerja memiliki ukuran yang jelas dan akurat. c. Memanfaatkan data pengukuran kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai di internal Dinas Lingkungan Hidup. <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> g. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar penetapan target kinerja organisasi yang lebih menantang. h. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai bahan informasi penyusunan strategi, crosscutting, dan kolaborasi dengan instansi terkait dalam rangka peningkatan kinerja organisasi <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala serta menjadikan hasil evaluasi sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai. b. Memanfaatkan data pengukuran kinerja pada aplikasi esakip gowa untuk melakukan monitoring kinerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di setiap periode.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
20	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun penjenjangan kinerja sesuai PermenPANRB 89 Tahun 2021 dan mengidentifikasi Criical Success Factor serta kerangka sebab akibat sesuai dengan kondisi masalah atau kebutuhan terhadap penyelenggaraan pelayanan dokumen kependudukan yang berkualitas dan berdampak. b. Melakukan pebaikan sasaran kinerja pada level intermediate outcame yang berhubungan dengan kepuasan masyarakat seperti meningkatnya kualitas sarana dan prasarana, meningkatnya tindak lanjut hasil survei kepuasan masyarakat, terciptanya inovasi pelayanan publik dan lain sebagainya. <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa secara berkala tahun 2023 dan 2024 b. Melakukan perbaikan pengukuran rencana aksi yang menggambarkan capaian sasaran kinerja program dan kegiatan. c. Memanfaatkan data pengukuran kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai serta dalam pemberian penghargaan dan sanksi. <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Melakukan analisis faktor-faktor keberhasilan atau kegagalan pada capaian kinerja sasaran organisasi dan memanfaatkan analisis tersebut sebagai dasar pengembangan inovasi pelayanan publik atau perbaikan kinerja serta alokasi anggaran di periode berikutnya.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Membangun komitmen untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dalam rangka monitoring pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta efektivitas pemanfaatan anggaran. b. Memanfaatkan hasil evaluasi untuk mengembangkan berbagai alternatif solusi penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas dan berdampak.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<p>5. Perencanaan Kinerja</p> <p>Telah dilaksanakan konsultasi dan koordinasi dengan tim bagian organisasi dan tata laksana mengenai teknik penyesuaian pohon kinerja dan telah mengubah pohon kinerja SKPD</p>

	<p>6. Pengukuran Kinerja</p> <p>Telah dilakukan konsultasi dan koordinasi dengan tim bagian organisasi dan tata laksana mengenai teknik penyesuaian pohon kinerja dan telah menambahkan lampiran 2 pengukuran kinerja</p> <p>7. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Telah dilakukan konsultasi dengan tim bagian organisasi dan tata laksana serta memberikan penjelasan terkait analisis dalam factor factor penyebab kegagalan atau keberhasilan pada capaian kinerja sasaran di dokumen LAKIP</p> <p>b. Telah dilakukan konsultasi dan koordinasi dengan tim bagian organisasi dan tata laksana serta memberikan penjelasan terkait kontribusi program pendukung urusan pemerintahan daerah di dokumen LAKIP</p>
21	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>Melakukan perbaikan pada sebagian indikator kinerja pada penjenjangan kinerja agar memenuhi kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C). seperti “Persentase Lembaga Kemasyarakatan Desa yang dibina” menjadi “Persentase Lembaga Kemasyarakatan Desa yang aktif”</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Memanfaatkan pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa untuk melakukan monitoring data kinerja triwulan 1 sampai 4 tahun 2023 dan dilanjutkan dengan pengukuran data kinerja tahun 2024.</p> <p>b. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai serta sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Menjelaskan secara mendalam faktor-faktor penyebab kegagalan atau keberhasilan pada capaian kinerja sasaran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa .</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa secara berkala dan memanfaatkan hasil evaluasi untuk melakukan penajaman strategi dan arah kebijakan dalam rangka pencapaian kinerja organisasi</p>

	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
22	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
	Rekomendasi :
	<p>Direkomendasikan kepada Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa agar ke depannya untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan perbaikan rencana aksi yang menggambarkan kinerja sasaran program serta memuat aksi-aksi atau aktivitas penunjang capaian kinerja. 2. Melakukan perbaikan pengukuran rencana aksi agar memiliki kinerja yang spesifik serta target dan realisasi yang bisa dihitung secara kuantitatif.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
23	Dinas Perhubungan
	Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Melakukan perbaikan sasaran agar berorientasi hasil seperti “menurunnya kemacetan lalu lintas pada beberapa titik di wilayah Kabupaten Gowa” atau mengidentifikasi apa yang menjadi masalah di masyarakat berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan. b. Menyusun pohon kinerja sesuai PermenPANRB 89 Tahun 2021 dan mengidentifikasi Critical Success Factor sesuai dengan kondisi yang di Kabupaten Gowa serta logical framework dalam penyusunan pohon kinerja. c. Melengkapi rencana aksi dengan aktivitas-aktivitas/aksi-aksi pada sasaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran program dan kegiatan di Triwulan 4 d. Memberikan definisi operasional dari sasaran kinerja yang ditetapkan dan diuraikan dalam lampiran 2 perjanjian kinerja. 2. Pengukuran Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai basis penganggaran, penataan sumber daya manusia, kolaborasi antar stakeholders, dan pemberian penghargaan dan sanksi untuk meningkatkan kinerja Dinas Perhubungan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

	<p>b. Memberian definisi operasional atau penjelasan secara spesifik atas capaian kinerja di setiap indikator seperti Persentase ketersediaan Angkutan Umum di Kabupaten Gowa yang terealisasi sebesar 53,33% serta indikator lainnya.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Menjadikan laporan kinerja sebagai bahan evaluasi dari capaian setiap program dan kegiatan seperti melakukan identifikasi program yang memiliki pengaruh signifikan kepada capaian organisasi dan program yang tidak memiliki capaian kinerja yang tidak signifikan kepada organisasi.</p> <p>b. Memanfaatkan laporan kinerja untuk melakukan menetapkan anggaran berbasis kinerja</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi internal secara berkala untuk melakukan perbaikan kinerja di setiap triwulan. Evaluasi internal juga diperlukan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai setiap triwulan.</p>
<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>	
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Sasaran kinerja telah diperbaiki dengan berorientasi pada sasaran yakni, sasaran awal SKPD : Meningkatnya pelayanan jalan berubah menjadi : meningkatnya kualitas pelayanan jalan dan perubahan terlampir dalam kolom TL LHE pada esakip reuiu menpan</p> <p>b. Pohon kinerja telah diperbaiki dan telah sesuai dengan permenpan RB nomor 89 tahun 2021 sebagaimana terlampir dalam kolom tl lhe pada esakip reuiu menpan.</p> <p>c. Telah melengkapi rencana aksi dengan aktivitas-aktivitas/ aksi-aksi pada sasaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran program dan kegiatan di triwulan 4 sebagaimana terlampir dalam kolom tl lhe pada esakip reuiu menpan</p> <p>d. Telah memberikan defenisi operasional dari sasaran kinerja yang ditetapkan dan diuraikan dalam lampiran 2 perjanjian kinerja sebagaimana terlampir dalam kolom tl lhe pada esakip reuiu menpan</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>1. Akan melakukn pemanfaatan penguoran kinerja untk melakukan perbaikan di setiap aspek sasaran dan indikator di level program dan sasaran</p>

	<p>2. Telah melakukan penginputan pengukuran kinerja melalui e-sakip gowa dengan melengkapi penjelasan secara kuantitatif dari setiap capaian kinerja dengan target persentase sebagaimana terlampir dalam kolom tl lhe pada esakip reviu menpan</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>1. Akan menjadikan bahan laporan kinerja sebaga bahan evaluasi dari capaian setiap program dan kegiatan seperti melakukan identifikas program yang memiliki pengaruh signifikan kepada capaian organisasi dan program yang tidak mmiliki capaian kinerja yang tidak signifikan kepada organisasi</p> <p>2. Akan memanfaatkan laporan kinerja untuk melakukan menetapkan anggaran berbasis kinerja</p> <p>4. Evaluasi Akuntablitas Kinerja Internal</p> <p>1. Akan melakukan evaluasi internal secara berkala untuk melakukan perbaikan kinerja setiap trwiulan. Evaluasi internal juga diperlukan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai setiap triwulan</p>
24	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Menyusun pohon kinerja pada sasaran meningkatnya kualitas pelayanan data sektoral dan sasaran meningkatnya keamanan data dan informasi pemerintah daerah sesuai PermenPANRB 89 Tahun 2021 dan mengidentifikasi Critical Succes Factor sesuai dengan kondisi masalah/kebutuhan terhadap data sectoral dan keamanan data dan informasi.</p> <p>b. Melakukan perbaikan sasaran dan indikator pada sasaran meningkatnya layanan penunjang SKPD agar berorientasi kepada hasil.</p> <p>c. Melengkapi rencana aksi dengan aktivitas-aktivitas/aksi-aksi pada sasaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran program dan kegiatan di Triwulan IV</p> <p>d. Melakukan perbaikan pada indikator kinerja sekretaris agar memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C)</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Menginput pengukuran data realisasi kinerja pada aplikasi e Sakip Gowa tahun 2023 secara berkala sampai pada triwulan 4 dan dilanjutkan data realisasi kinerja triwulan 1 tahun 2024.</p> <p>b. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar pemberian sanksi danreward.</p>

	<p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Menguraikan faktor-faktor keberhasilan / kegagalan pada capaian kinerja secara spesifik dan operasional sehingga dapat menjadi informasi perbaikan di tahun berikutnya.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk memonitoring capaian kinerja organisasi. Serta memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Gowa.</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut</p>
<p>25</p>	<p>Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah</p>
	<p>Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Menyusun penjenjangan kinerja dengan mempertimbangkan critical success factor dan logika sebab akibat. Pedoman penyusunan penjenjangan kinerja mengacu kepada PermenPANRB nomor 89 tahun 2021. b. Melakukan perbaikan pada lampiran SK Indikator Kinerja Utama. c. Melakukan perbaikan pada rencana aksi agar dilengkapi dengan aksi/aktivitas- aktivitas penunjang capaian kinerja. d. Menyelaraskan Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan perjanjian kinerja dan dokumen perencanaan lainnya. <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Melakukan perbaikan pada pengukuran perjanjian kinerja agar menggambarkan realisasi kinerja yang spesifik. b. Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa tahun 2023 dan dilanjutkan dengan penginputan data kinerja tahun 2024. c. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai basis dalam penetapan predikat kinerja pegawai serta pemberian penghargaan dan sanksi. d. Melakukan survei dan pendataan untuk mengidentifikasi koperasi yang masih aktif dan tidak aktif;

	<p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan perbaikan pada laporan kinerja agar menggambarkan realisasi kinerja yang informatif dan konsisten satu sama lain. b. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar dalam melakukan alokasi anggaran pada program-program teknis yang mendukung kinerja utama Dinas Koperasi. <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala dan memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar dalam menetapkan predikat kinerja pegawai serta pemberian penghargaan dan sanksi. b. Memanfaatkan hasil evaluasi berkala sebagai Upaya untuk melakukan perubahan arah kebijakan dan strategi untuk mendukung tercapainya kinerja utama Dinas Koperasi
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah diadakan Perbaikan Penjenjangan Kinerja, Tujuan OPD berada dibawah sasaran OPD telah diubah menjadi Tujuan berada diatas Sasaran OPD dimana Tujuan OPD diubah Menjadi Meningkatnya Koperasi yang berkualitas dan UMKM yang Berdaya Saing b. Telah dibuatkan SK IKU Perbaikan sesuai Sasaran Perjanjian Kinerja c. Akan melengkapi aksi-/Aktivitas - aktivitas pada penunjang capaian Kinerja pada Rencana Aksi d. Telah dilakukan perbaikan pada Indikator IKU yang berpedoman pada Perjanjian Kinerja <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. akan diadakan revisi perbaikan pengukuran Perjanjian Kinerja agar lebih terarah b. Telah melakukan penginputan Pengukuran Kinerja pada esakip Gowa tahun 2023 dan tahun 2024 c. Akan dibuatkan SK Rewods Pengukuran Data Kinerja dan Penetapan Predikat Kinerja Pegawai serta pemberian penghargaan dan sanksi <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Akan diadakan perbaikan laporan Kinerja agar menggambarkan Realisasi Kinerja yang informatif dan konsisten</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Akan diadakan Evaluasi dalam menetapkan predikat Kinerja pegawai sebagai penunjang agar berjalan dengan efektif</p>

26	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melengkapi rencana aksi dengan penjelasan dari target kinerja agar memiliki ukuran kuantitatif sehingga dapat diukur dengan spesifik dan akurat. b. Menetapkan target kinerja yang lebih menantang dengan mempertimbangkan baseline capaian kinerja organisasi tahun sebelumnya. <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa tahun 2023 dan 2024 b. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penyederhanaan proses bisnis dan standar operasional prosedur pelayanan perizinan. c. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai dan pemberian penghargaan dan sanksi. <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar penetapan target kinerja yang lebih tinggi dan menantang serta penajaman strategi dan arah kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang lebih maksimal.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu secara berkala. Hasil evaluasi menjadi dasar perbaikan strategi serta penetapan predikat kinerja pegawai.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah melakukan perbaikan dokumen rencana aksi dengan menambahkan kolom penjelasan dari target kinerja sehingga memiliki ukuran kuantitatif yang dapat diukur dengan spesifik dan akurat. Dokumen perbaikan telah dilampirkan pada kolom TL LHE Internal esakip reuiu KemenPANRB. b. Penetapan target Realisasi investasi tahun 2024 sebesar Rp 9.000.000.000.000,- telah mempertimbangkan realisasi investasi pada tahun 2023 yaitu sebesar Rp 8.134.317.355.130,-. Dengan kenaikan sebesar Rp 865,682,644,870,- yang diproyeksikan oleh peningkatan nilai investasi dari PMDN pada jenis lapangan usaha perdagangan,

	<p>konstruksi dan restoran/rumah makan. Dokumen perbaikan telah dilampirkan pada kolom TL LHE Internal esakip reuiu KemenPANRB.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Telah melakukan penginputan pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa. Dokumen perbaikan telah dilampirkan pada kolom TL LHE Internal esakip reuiu KemenPANRB.</p> <p>b. Pengukuran data kinerja akan dimanfaatkan dalam penyusunan penyederhanaan proses bisnis dan standar operasional prosedur pelayanan perizinan</p> <p>c. Pengukuran data kinerja akan dimanfaatkan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai dan pemberian penghargaan dan sanksi</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Penetapan target kinerja tahun 2024 telah mempertimbangkan realisasi kinerja yang tertuang dalam pelaporan kinerja tahun 2023, dengan kenaikan target sebesar Rp 865.682.644.870,- . Dokumen perbaikan telah dilampirkan pada kolom TL LHE Internal esakip reuiu KemenPANRB.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Telah melakukan rapat internal untuk memonitoring pencapaian kinerja triwulan I tahun 2024. Hasil evaluasi akan dijadikan salah satu dasar perbaikan strategi dan penetapan predikat kinerja pegawai. Dokumen perbaikan telah dilampirkan pada kolom TL LHE Internal esakip reuiu KemenPANRB.</p>
27	Dinas Pemuda dan Olahraga
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>b. Melakukan perbaikan pada rencana aksi agar memiliki penjelasan di setiap target. Misalnya persentase pemuda yang memiliki sertifikat kompetensi dengan target 5%. Hal ini perlu dijelaskan kompetensi yang dimaksud dan berapa jumlah target 5% jika dikonversi secara kuantitatif. Ini berlaku untuk semua indikator yang tidak memiliki penjelasan yang jelas.</p> <p>c. Melengkapi rencana aksi dengan aksi atau aktivitas-aktivitas penunjang kinerja sasaran program dan kegiatan.</p> <p>d. Melakukan perbaikan pada lampiran IKU sesuai dengan kinerja sasaran yang ditetapkan Dinas Pemuda dan Olahraga.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p>

	<ul style="list-style-type: none"> a. Menginput pengukuran data kinerja tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa dan dilanjutkan dengan pengukuran data kinerja tahun 2024 pada triwulan berjalan. b. Melengkapi pengukuran rencana aksi dengan penjelasan yang memadai serta ukuran secara kuantitatif di setiap realisasi. c. Memanfaatkan pengukuran rencana aksi sebagai dasar penetapan predikat kinerja ASN d. Memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai dasar alokasi anggaran berbasis kinerja serta melakukan crosscutting dengan instansi terkait dalam rangka meningkatkan prestasi pemuda dan olahraga di Kabupaten Gowa. <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menyusun pelaporan kinerja sesuai dengan sistematika dalam PermenPANRB nomor 53 tahun 2014. b. Melakukan perbaikan pada tabel 2.2 laporan kinerja c. Melakukan perbaikan pada tabel 3.3 d. Menjelaskan alasan perubahan perjanjian kinerja pada tahun 2023 di laporan kinerja e. Menjelaskan secara mendalam faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan dari setiap capaian indikator kinerja sehingga dapat menjadi bahan peningkatan atau perbaikan kinerja di masa-masa yang akan datang. <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala serta memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<ul style="list-style-type: none"> a. Sementara perbaikan b. Sementara perbaikan c. Telah melakukan perbaikan Lampiran IKU sesuai kinerja sasaran yang ditetapkan OPD, beserta Penjelasanya d. Telah melakukan penginputan pengukuran data Kinerja tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa e. Sementara perbaikan f. Akan dimanfaatkan pengukuran rencana aksi sebagai dasar penetapan predikat kinerja ASN

	<ul style="list-style-type: none"> g. Akan di manfaatkan pengukuran kinerja tersebut sebagai dasar alokasi anggaran berbasis kinerja serta melakukan crosscutting dengan instansi terkait dalam rangka meningkatkan prestasi pemuda dan olahraga di kabupaten Gowa h. Telah disusun secara sistematika dalam permenPANRB Nomor 53 tahun 2014. i. Telah melakukan perbaikan pada laporan kinerja yang merupakan tujuan pemeritahan kabupaten gowa. j. Telah melakukan penjelasan secara mendalam factor-factor penyebab keberhasilan/kegagalan dari setiap capaian indicator kinerja k. Telah melakukan evaluasi kinerja internal, bukti terlampir
28	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
	Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kinerja <ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun penjenjangan kinerja sasaran “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kearsipan dan Ketersediaan Arsip Daerah” dengan memerhatikan crirical success factor dan kerangka sebab akibat. b. Mengalokasikan anggaran pada sasaran Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kearsipan dan Ketersediaan Arsip Daerah agar kinerja indikator utama tersebut dapat tercapai. c. Melakukan refocusing anggaran untuk mengalokasikan anggaran pada indikator kinerja utama yang capaiannya tidak maksimal. d. Melakukan perbaikan pada Indikator kinerja sekratraris sehingga memenuhi kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time- Bound - Cukup (SMART-C)seperti seperti persentase kinerja pegawai berpredikat baik, dll. 2. Pengukuran Kinerja <ul style="list-style-type: none"> a. Memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian sanksi dan reward untuk membangun komitmen terhadap semua janji dalam perjanjian kinerja. b. Perbaikan penjelasan kinerja pada Rencana aksi agar lebih spesifik. Misalnya indikator Persentase Kunjungan Perpustakaan dengan target 3,5% dan realisasi 0,67%. Target dan realisasi tersebut perlu dijelaskan dalam jumlah kuantitatif. Begitupun dengan indikator kinerja lainnya. c. Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa sampai pada triwulan 4 tahun 2023 dan dilanjutkan dengan pengukuran data kinerja triwulan 1 tahun 2024.

	<p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Memanfaatkan laporan kinerja sebagai langkah perbaikan kinerja utama secara komprehensif baik dari segi pemanfaatan anggaran, strategi organisasi, kinerja individu, crosscutting, kolaborasi dan sebagainya. Hal tersebut dituangkan dalam rencana aksi yang memuat tindakan tindakan yang relevan dengan kinerja yang diperjanjikan</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk memonitoring capaian kinerja organisasi. Serta memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut</p>
<p>29</p>	<p>Dinas Peternakan dan Perkebunan</p>
	<p>Rekomendasi :</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Kinerja memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. 2. IKU sedapat mungkin memenuhi kriteria seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup. 3. Menyusun kesimpulan terhadap keberhasilan atau ketidak berhasilan program, serta analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program. 4. Melengkapi rencana aksi dengan aksi atau aktivitas-aktivitas penunjang kinerja pada Triwulan 1-3. 5. Melakukan perbaikan pada target sesuai dengan indikator Persentase kejadian dan jumlah kasus penyakit hewan menular 6. Melengkapi penjelasan kinerja dari pengukuran rencana aksi terkait realisasi dengan satuan persen agar lebih spesifik dan terukur.
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah dilakukan perbaikan dengan melengkapi analisis kinerja pada tahapan kegiatan per triwulan dengan aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk mencapai kinerja 100% 2. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, terdapat penjelasan IKK Outcome yang berbunyi Persentase Penurunan Kejadian dan jumlah kasus penyakit hewan menular, dengan

	<p>definisi yaitu mengukur penurunan kejadian penyakit hewan menular, dengan rumus : Jumlah kejadian penyakit <i>kasus</i> tahun berjalan (t) –<i>jumlah kejadian/kasus penyakit hewan menular tahun sebelumnya</i> Jumlah kejadian/kasus penyakit hewan menular tahun sebelumnya (t-1) x 100% kesimpulan : kami tidak mengubah nerasi IKKNya dalam lampiran permedagri tersebut.</p> <p>3. Telah dilakukan perbaikan, yaitu memberikan capaian kinerja dengan satuan persen, pada level indikator kinerja sasaran, kinerja program, dan kinerja kegiatan.</p>
30	Dinas Perikanan
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Melakukan perbaikan penjenjangan kinerja pada indikator kinerja “Jumlah Dokumen Tertib Administrasi Bidang Perikanan Tangkap, Budidaya dan P2HP”. Perbaikan dimaksud direkomendasikan “Jumlah penurunan pelanggaran” b. Mempertimbangkan kontribusi produksi perikanan kepada peningkatan pendapatan masyarakat melalui sasaran tambahan di sektor perikanan c. Perbaikan penjelasan kinerja pada rencana aksi lebih spesifik. Misalnya indikator kinerja Persentase program dan kegiatan yang dilaksanakan sesuai perencanaan ditargetkan 25% di Triwulan 1. Target 25% perlu dijelaskan 25% dari berapa jumlah program dan kegiatan segingga target yang ditetapkan dapat terukur secara kuantitatif. d. Melengkapi rencana aksi dengan aksi-aksi atau aktivitas untuk menunjang kinerja. <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Memberikan penjelasan kinerja pada pengukuran Rencana aksi lebih spesifik. Misalnya indikator Persentase program dan kegiatan yang dilaksanakan sesuai perencanaan dan indikator Persentase pegawai dengan kinerja baik yang ditargetkan 25% di Triwulan 1. Target 25% perlu dijelaskan dalam bentuk kuantitatif. b. Memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai dalam sasaran kinerja pegawai (SKP) <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Menganalisa dan menguraikan Faktor-faktor penyebab keberhasilan secara spesifik dan mendalam khususnya pada produksi perikanan tangkap dan produksi pengolahan hasil perikanan.</p>

	<p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan monev kinerja secara berkala oleh pimpinan perangkat daerah agar menjadi bahan informasi perbaikan kinerja di masa-masa yang akan datang.</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>5. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Sudah Perbaikan Penjenjangan Kinerja pada Indikator kinerja berupa Jumlah Dokumen Tertib Administrasi Bidang Perikanan Tangkap, Budidaya dan P2HP menjadi Jumlah Penurunan Pelanggaran pada Bidang Perikanan Tangkap, Budidaya dan P2HP. Bukti dukung telah dilampirkan pada kolom TL LHE Esakip reviu menpan</p> <p>b. Menghitung Peningkatan Pendapatan Perkapita Masyarakat Nelayan dan Pembudidaya Ikan adalah melalui Jumlah Produksi Perikanan Tangkap dan Jumlah Produksi Perikanan Budidaya yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten/Kota sehingga Peningkatan Produksi Perikanan seiring dengan peningkatan pendapatan Masyarakat nelayan dan pembudidaya ikan karena Sektor Perikanan adalah salah satu kegiatan ekonomi yang memiliki peranan besar bagi kehidupan masyarakat. Produksi Perikanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap PDRB Kabupaten Gowa, Pada Tahun 2023 Nilai PDRB Dinas Perikanan Rp.1.541,603.5 Juta atau 5,41 % dari Nilai PDRB Kabupaten Gowa Rp. 28.453.306,20 Juta. sehingga sasaran tambahan disektor perikanan yang direkomendasikan tidak bisa diakomodir karena merupakan Tujuan PD pada Renstra Dinas Perikanan Kabupaten Gowa 2021-2026 yaitu Meningkatnya pertumbuhan Ekonomi Sektor Perikanan (Nilai PDRB).</p> <p>c. Telah Melakukan perbaikan penjelasan kinerja pada Rencana Aksi lebih spesifik pada indikator kinerja persentase program dan kegiatan; Pegawai berkinerja baik yang dapat terukur secara kuantitatif</p> <p>d. Telah dilkuka perbaikan Rencana Aksi yang dilengkapi dengan Aksi atau Aktivitas untuk menunjang pencapaian kinerja Organisasi. Bukti dukung telah dilamprkan pada kolom TL Esakip reviu menpan</p> <p>6. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Sudah diuraikan secara spesifik dan dijelaskan dalam bentuk kuantitatif pada Indikator Rencana aksi</p>

	<p>b. Akan dilakukan Pemanfaatan Hasil Pengukuran kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai dalam sasaran kinerja pegawai (SKP)</p> <p>7. Pelaporan Kinerja Telah menganalisa dan menguraikan lebih luas Faktor-faktor penyebab keberhasilan secara spesifik dan mendalam khususnya pada produksi perikanan tangkap dan produksi pengolahan hasil perikanan. Bukti dukung telah dilampirkan pada kolom TL Esakip reuview</p> <p>8. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Monitoring dan Evaluasi kinerja secara berkala dilakukan oleh pimpinan perangkat daerah agar menjadi bahan informasi perbaikan kinerja di masa yang akan datang</p>
31	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Menyusun penjenjangan kinerja dengan memerhatikan critical success factor yang mempengaruhi terwujudnya kinerja organisasi seperti pengendalian internal untuk keamanan asset-aset daerah, akuntabilitas penggunaan anggaran, dan faktor lainnya yang mendukung terwujudnya kinerja strategis organisasi.</p> <p>b. Mempertimbangkan crosscutting kinerja antarinstansi terkait yang mendukung kinerja organisasi.</p> <p>c. Melakukan perbaikan pada rencana aksi dengan memberikan penjelasan atau definisi operasional dari setiap output / hasil dari target yang ditetapkan.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Melakukan perbaikan pada pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa.</p> <p>b. Melakukan perbaikan pada pengukuran rencana aksi yang menggambarkan kesesuaian capaian kinerja pada indikator kinerja “Jumlah regulasi yang disusun” dan “Jumlah Dokumen Perencanaan & anggaran yang diselesaikan”</p> <p>c. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai informasi perbaikan strategi dan arah kebijakan terkait faktor-faktor penguangkit kinerja organisasi</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p>

	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala serta memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai. b. Melakukan evaluasi atas kinerja yang ditetapkan untuk mempertimbangkan logika sebab akibat pada kinerja organisasi.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<p>8. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilakukan perbaikan CSF pada penjenjangan kinerja. (Perbaikan penjejangan kinerja telah dilampirkan pada kolom TL LHE esakip review kemenpan) b. Telah dilakukan perbaikan CSF pada penjenjangan kinerja (Perbaikan penjejangan kinerja telah dilampirkan pada kolom TL LHE esakip review kemenpan). <p>9. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilakukan perbaikan rencana aksi 2024 dengan melengkapi aksi-aksi Perbaikan rencana aksi dilampirkan pada kolom TL LHE esakip review kemenpan b. Telah dilakukan penginputan pengukuran data kinerja tahun 2023 dan 2024 pada aplikasi esakipgowa. Hasil penginputan telah dilampirkan pada kolom TL LHE sakip review menpan c. Telah dilakukan perbaikan pengukuran rencana aksi 2023. Dokumen pengukuran telah dilampirkan. d. Akan dimanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai <p>10. Pelaporan Kinerja</p> <p>Pelaporan kinerja akan dipertimbangkan sebagai dasar perumusan kebijakan</p> <p>11. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Akan dilakukan monitoring kinerja secara berkala dan berjenjang serta akan memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai (SKP) b. Akan memanfaatkan evaluasi kinerja.
32	Badan Pendapatan Daerah
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>Melakukan perbaikan pada Indikator kinerja sekretaris “persentase Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah” dan “Persentase Ketersediaan Layanan Administrasi</p>

	<p>Keuangan dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir” sehingga memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C)</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Melakukan perbaikan atas capaian kinerja agar lebih spesifik dan dapat diukur secara kuantitatif</p> <p>b. Memanfaatkan pengukuran kinerja untuk mengembangkan inovasi</p> <p>c. Memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar untuk mengembangkan kinerja organisasi</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Menyampaikan tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja internal lingkup Badan Pendapatan Daerah</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut</p>
<p>33</p>	<p>Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p>
	<p>Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Melakukan perbaikan pada sebagian indikator sasaran agar memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C) seperti “persentase ASN yang berkembang karirnya” menjadi “persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi”</p> <p>b. Menetapkan target kinerja secara rasional dan berdasarkan baseline ASN yang benar-benar memiliki prestasi kinerja yang baik.</p> <p>c. Menetapkan target pada rencana aksi berdasarkan kondisi rasional yang ingin dicapai serta berdasarkan perhitungan yang mengacu pada kondisi kinerja sebelumnya. Penetapan target tidak sekadar membagi target kinerja sebesar 25% setiap triwulan.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Melakukan penginputan pengukuran data kinerja pada tahun 2023 di aplikasi esakip gowa dan dilanjutkan pengukuran data kinerja tahun 2024.</p>

	<p>b. Melakukan pengukuran rencana aksi berdasarkan kondisi yang terjadi sehingga dapat menjadi dasar untuk melakukan perbaikan kinerja di periode berikutnya.</p> <p>c. Memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai dasar penilaian kinerja individu pegawai dalam Sasaran Kinerja Pegawai.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Menjelaskan secara mendalam dan teknis faktor-faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan dari capaian kinerja sasaran.</p> <p>b. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai informasi perbaikan strategi, penganggaran berbasis kinerja serta sebagai bahan evaluasi kinerja organisasi.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia secara berkala dan memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar penetapan kinerja individu ASN serta pemberian penghargaan dan sanksi.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Telah melakukan perbaikan indikator sasaran pada sasaran “persentase kinerja ASN yang meningkat” dan beberapa indikator lainnya.</p> <p>b. Telah dilakukan perbaikan target kinerja ASN yang menerima penghargaan</p> <p>c. Telah melakukan perbaikan terhadap target rencana aksi</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Telah melakukan penginputan pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip Gowa</p> <p>b. Telah dilakukan perbaikan rencana aksi</p> <p>c. Telah memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai dasar penilaian kinerja individu pegawai dalam Sasaran Kinerja Pegawai</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Telah dilakukan perbaikan laporan kinerja</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Telah melakukan penginputan data kinerja pegawai aplikasi e sakip Gowa</p>
34	Badan Penelitian dan Pengembangan
	Rekomendasi :
	1. Perencanaan Kinerja

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun pohon kinerja sesuai PermenPANRB 89 Tahun 2021 dan mengidentifikasi Critical Success Factor sesuai dengan kondisi masalah yang dihadapi Balitbangda di Kabupaten Gowa 2. Melakukan perbaikan pada rencana aksi dan menjelaskan secara spesifik setiap target yang ditetapkan secara kuantitatif sehingga memiliki target kinerja yang jelas dan terukur. d. Melakukan perbaikan pada Indikator kinerja “Persentase Rekomendasi hasil kelitbang” agar memenuhi kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C) <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menginput pengukuran data kinerja pada triwulan 1-4 tahun 2023 pada aplikasi esakip gowa dan dilanjutkan data kinerja triwulan 1 tahun 2024 2. Melakukan pengukuran rencana aksi yang menggambarkan capaian kinerja secara berjenjang bukan capaian anggaran. e. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai di internal Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menganalisa dan menguraikan Faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan secara spesifik dan mendalam pada laporan kinerja. 2. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai bahan informasi untuk melakukan optimalisasi kinerja organisasi serta penajaman indikator kinerja utama organisasi. <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi kinerja internal secara berkala untuk melakukan perbaikan kinerja di setiap triwulan. Evaluasi internal juga diperlukan sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai setiap triwulan.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
35	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
	Rekomendasi :
	1. Perencanaan Kinerja

	<p>a. Membangun komitmen terhadap perencanaan kinerja yang telah ditetapkan untuk dilakukan optimalisasi kinerja organisasi.</p> <p>b. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait untuk mengoptimalkan kinerja organisasi.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Memanfaatkan aplikasi esakip gowa untuk menyampaikan pengukuran data kinerja tahun 2023 dan 2024</p> <p>b. Membangun komitmen untuk melakukan monitoring secara berkala atas kinerja pegawai yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja serta melakukan tindak lanjut atas hasil monitoring.</p> <p>c. Melakukan perbaikan pada dokumen pengukuran rencana aksi yang menggambarkan pencapaian sasaran program dan kegiatan</p> <p>d. Memanfaatkan hasil pengukuran data kinerja secara berkala sebagai bahan perbaikan strategi dan arah kebijakan organisasi untuk mencapai kinerja organisasi sebagaimana target yang ditetapkan.</p> <p>e. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai serta pemberian penghargaan dan sanksi.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai bahan informasi perbaikan kinerja serta perubahan strategi dan arah organisasi.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Membangun komitmen untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala atas capaian kinerja pegawai.</p> <p>b. Menindaklanjuti hasil evaluasi dalam rangka perbaikan kinerja pegawai dan organisasi</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
36	RSUD Sekyusuf
	Rekomendasi :
	Telah Beralih Ke UPT
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut

	Kecamatan Bontonompo
	Rekomendasi :
	<p>Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Camat Bontonompo Kabupaten Gowa beserta seluruh jajarannya, agar kedepannya untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terhadap sasaran Meningkatnya Kepuasan Masyarakat dengan indikator kinerja Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) untuk kedepannya agar lebih menunjukkan konsistensi kinerja yang lebih baik pada penyelenggaraan pelayanan publik sehingga realisasi dan capaian kinerja dapat tercapai. 2. Melakukan analisis faktor-faktor keberhasilan/kegagalan pada capaian kinerja sasaran dan memanfaatkan analisis tersebut sebagai dasar pengembangan atau perbaikan kinerja di periode berikutnya. 3. Menyusun dan menetapkan pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja Internal serta menjadikan sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi akuntabilitas secara mendalam.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
	Kecamatan Bontonompo Selatan
	Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan hasil pengukuran capaian kinerja mulai setingkat eselon III dan eselon IV sebagai pemberian reward dan punishment 2. Melakukan pemantauan rencana aksi pada alternatif perbaikan yang dilaksanakan dan mendokumentasikan hasil evaluasi program yang telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang 3. Menggunakan informasi kinerja untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program di masa yang akan datang 4. Belum ada dokumen Rapat Internal telah dihadiri oleh Camat, Eselon III dan Eselon IV 5. Belum menggunakan IT 6. Membuat SK Tim Pensiun Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal 7. Belum optimal akuntabilitas kinerja Internal 8. Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja agar ditindaklanjuti dalam bentuk langkah - langkah nyata
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah dilaksanakan koordinasi dengan pimpinan terkait pemberian reward dan punishment bagi ASN lingkup Kecamatan Bontonompo Selatan 2. Telah melaksanakan koordinasi bersama dengan pimpinan dan setiap bagian terkait dalam upaya pemantauan pelaksanaan rencana aksi dan mengevaluasi program yang telah ditindaklanjuti untuk perbaikan program kedepannya 3. Sudah melaksanakan berdasarkan SKP setiap ASN 4. Telah dilaksanakan dokumentasi setiap pertemuan/rapat internal 5. Telah dilaksanakan sesuai dengan penggunaan aplikasi aplikasi 6. Telah dikoordinasikan pembuatan Sk Tim Penyusun Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal 7. Telah dilaksanakan koordinasi dengan pimpinan dan seluruh ASN lingkup Kecamatan Bontonompo Selatan untuk dapat lebih meningkatkan akuntabilitas kerjanya 8. Telah dilaksanakan penilaian berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja ASN yang dijadikan dasar pemberian Reward dan Punishment
	<p>Kecamatan Bajeng</p>
	<p>Rekomendasi :</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Membangun komitmen terhadap rencana aksi yang telah ditetapkan melalui alokasi anggaran berdasarkan penjenjangan kinerja dan cascading yang telah ditetapkan. b. Memanfaatkan pengaduan masyarakat sebagai dasar penetapan rencana aksi yang berorientasi kepada perbaikan arah kebijakan pelayanan publik yang lebih agile. 2. Pengukuran Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Memanfaatkan pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai di internal Kecamatan Bajeng b. Memanfaatkan pengaduan masyarakat sebagai dasar untuk melakukan monitoring kinerja baik di kelurahan atau di kecamatan. c. Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa tahun 2023 dan 2024 3. Pelaporan Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan secara mendalam penyebab keberhasilan atau kegagalan dari kinerja sasaran yang telah ditetapkan. b. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar alokasi anggaran untuk membiayai sub-sub kegiatan yang mendukung kinerja strategis Kecamatan Bajeng serta sebagai bahan

	<p>informasi untuk mengembangkan praktik baik inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Di Kecamatan dan Kelurahan</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Memanfaatkan hasil monitoring data kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan atau sanksi kepada pegawai.</p> <p>b. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala dan berjenjang untuk memastikan bahwa kinerja pegawai telah sesuai dengan rencana aksi yang telah ditetapkan.</p>
<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>	
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Telah melaksanakan koordinasi kepada pimpinan untuk membangun komitmen terhadap rencana aksi yang telah di tetapkan melalui alokasi anggaran berdasarkan pejenjangan kinerja dan cascading yang telah di tetapkan</p> <p>b. Telah memanfaatkan pengaduan Masyarakat sebagai dasar penetapan rencana aksi yang berorientasi kepada perbaikan arah kebijakan pelayanan public yang lebi agile</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Telah melaksanakan koordinasi ke pimpinan untuk memanfaatkan pengukuran data kinerja pada aplikasi E-sakip gowa sebagai dasar penetapan predikat kinerja</p> <p>b. Telah memanfaatkan pengaduan Masyarakat sebagai dasar untuk melakukan monitoring kinerja baik di kelurahan atau di kecamatan</p> <p>c. Telah melaksanakan data kinerja pada e-sakip gowa tahun 2023 dan 2024 pegawai internal di Kec. Bajeng</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Telah menjelaskan secara mendalam penyebab keberhasilan atau kegagalan dari kinerja sasaran yang telah ditetapkan</p> <p>b. Telah melaksanakan koordinasi ke pimpinan untuk memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar alokasi anggaran untuk membiayai sub-sub kegiatan yang mendukung kinerja strategis Kecamatan Bajeng serta sebagai bahan informasi untuk mengembangkan praktik baik inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan public di Kecamatan dan Kelurahan</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Telah melaksanakan koordinasi ke pimpinan untuk memanfaatkan hasil monitoring data kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan atau sanksi kepada pegawai</p>

	<p>b. Telah melakukan koordinasi ke pimpinan setiap bagian untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala dan berjenjang untuk memastikan bahwa kinerja pegawai telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan</p>
	<p>Kecamatan Bajeng Barat</p>
	<p>Rekomendasi :</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelaraskan Perjanjian Kinerja (Eselon II, III dan IV) dan Cascading Kecamatan Bajeng Barat dalam menentukan target pencapaian kinerja. 2. Melaksanakan penginputan dan pengukuran data kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi). 3. Membuat pedoman pemberian Reward and Punishment yang berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja untuk mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja. 4. Melakukan evaluasi target kinerja dalam dokumen perencanaan dengan mengacu kriteria SMART 5. Menyusun dan menetapkan pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta menjadikan sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi akuntabilitas secara mendalam
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Telah melakukan/menyelaraskan Perjanjian Kinerja dan Cascading dalam menentukan target pencapaian kinerja b. Telah Melaksanakan penginputan dan pengukuran data kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi). 2. Pengukuran Kinerja <p>Telah membuat pedoman/SOP pemberian Reward and Punishment yang berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja untuk mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja</p> 3. Pelaporan Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Telah melakukan konsultasi/koordinasi dengan bagian organisasi untuk bisa melakukan evaluasi target kinerja dalam dokumen perencanaan dengan mengacu kriteria SMART. b. Telah menyusun dan menetapkan pedoman/SOP evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta menjadikan sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi akuntabilitas secara mendalam

	Kecamatan Pallangga
	Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kinerja Memanfaatkan rencana aksi sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan salah satunya melakukan Survei Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Pallangga 2. Pengukuran Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai b. Melaksanakan survei kepuasan masyarakat dan menjadikan hasil survei kepuasan masyarakat sebagai dasar perbaikan pelayanan publik di Kecamatan Pallangga c. Memanfaatkan pengaduan masyarakat sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai di Kecamatan Pallangga 3. Pelaporan Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan faktor-faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan dari realisasi kinerja sasaran b. Menyajikan laporan kinerja secara objektif serta melakukan survei kepuasan masyarakat sesuai ketentuan di dalam PermenPAN RB Nomor 14 Tahun 2017 c. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar perbaikan kinerja di Kecamatan Pallangga serta mengembangkan berbagai praktik baik inovasi pelayanan publik 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkala dan berjenjang serta memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kinerja Telah melaksanakan survei kepuasan masyarakat dengan berpedoman pada rencana aksi yang telah disusun. 2. Pengukuran Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Telah melaksanakan koordinasi kepada pimpinan untuk menindak lanjuti dasar penilaian/penentuan predikat b. Telah melaksanakan survei kepuasan masyarakat dan menjadikan hasil survei kepuasan masyarakat sebagai dasar perbaikan pelayanan publik di Kecamatan Pallangga

	<p>c. Telah memanfaatkan pengaduan masyarakat sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai di Kecamatan Pallangga</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Telah menjelaskan faktor-faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan dari realisasi kinerja sasaran pada pengukuran rencana aksi</p> <p>b. Melakukan penyusunan laporan kinerja secara objektif berdasarkan hasil survey kepuasan masyarakat</p> <p>c. Melakukan koordinasi ke pimpinan dan setiap bagian untuk dapat sama sama mencermati hasil pelaporan kinerja sebagai dasar perbaikan kinerja dan mengembangkan inovasi pelayanan publik</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan koordinasi ke pimpinan dan setiap bagian untuk mengevaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkala dan berjenjang serta memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai</p>
	Kecamatan Barombong
	Rekomendasi :
	<p>Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Camat Barombong Kabupaten Gowa beserta seluruh jajarannya, agar kedepannya untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan perbaikan pohon kinerja dan mengidentifikasi akar-akar masalah yang dihadapi berkaitan dengan sasaran kinerja serta menetapkan critical success factor sesuai penjenjangan kinerja pada PermenPAN RB 89 Tahun 2021 2. Melakukan perbaikan pada kinerja sasaran sekretaris camat sehingga berorientasi kepada hasil dan spesifik serta kuantitatif (formulatif) seperti persentase pegawai dengan kinerja berkategori baik, dll. 3. Melakukan perbaikan pada rencana aksi yang berorientasi kepada kinerja sasaran serta berisi aktivitas-aktivitas pendukung kinerja sasaran 4. Menyusun dan menetapkan pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja Internal serta menjadikan sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi akuntabilitas secara mendalam. 5. Melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil akuntabilitas Kinerja Internal untuk Peningkatan Implementasi Sakip
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :

	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjuti
	Kecamatan Sombaopu
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Membangun komitmen terhadap rencana aksi yang telah ditetapkan melalui alokasi anggaran berdasarkan penjenjangan kinerja dan cascading yang telah ditetapkan.</p> <p>b. Memanfaatkan pengaduan masyarakat sebagai dasar penetapan rencana aksi yang berorientasi kepada perbaikan arah kebijakan pelayanan publik yang lebih agile.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Memanfaatkan pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai di internal Kecamatan Somba Opu.</p> <p>b. Memanfaatkan pengaduan masyarakat sebagai dasar untuk melakukan monitoring kinerja baik di kelurahan atau di kecamatan</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar alokasi anggaran untuk membiayai sub-sub kegiatan yang mendukung kinerja strategis Kecamatan Somba Opu serta sebagai bahan informasi untuk mengembangkan praktik baik inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Memanfaatkan hasil monitoring data kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan atau sanksi kepada pegawai.</p> <p>b. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap standar pelayanan paling lama tiga tahun sekali</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjuti Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Akan dilakukan telaah rencana aksi terhadap pengalokasian anggaran berdasarkan penjenjangan kinerja dan cascading yang telah ditetapkan untuk penganggaran tahun berikutnya</p> <p>b. Akan dilakukan pemanfaatan pengaduan masyarakat sebagai dasar penetapan rencana aksi yang berorientasi kepada perbaikan arah kebijakan pelayanan publik yang lebih agile</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p>

	<p>a. Akan dilakukan pemanfaatan pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip Gowa sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai di internal Kecamatan Somba Opu</p> <p>b. Monitoring kinerja di kelurahan maupun kecamatan akan didasarkan pada pengaduan masyarakat</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>Pengalokasian anggaran untuk membiayai sub-sub kegiatan yang mendukung kinerja strategis Kecamatan Somba Opu serta bahan informasi untuk mengembangkan praktik baik inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik akan didasarkan dengan memanfaatkan pelaporan kinerja</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Pemberian penghargaan atau sanksi akan diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil monitoring data kinerja</p> <p>b. Akan dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap standar pelayanan di tahun berikutnya</p>
	Kecamatan Bontomarannu
	Rekomendasi :
	<p>Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoring pencapaian target periodik sebagai berikut : <ul style="list-style-type: none"> - Memantau capaian target dalam rencana aksi minimal setiap 3 bulan, dan setiap ada deviasi dilakukan analisis dan memecahkan alternative solusinya. - Ada mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui proses kinerja yang terbaru (Update) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja 2. IKU relevan dengan kondisi yang akan diukur <ul style="list-style-type: none"> - Relevan: Terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur, mewakili kinerja (sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan, dan IKU mengindikasikan terwujudnya kinerja utama dan sasaran strategis yang ditetapkan. - Adanya pembanding yang memadai mencakup : Target dan realisasi, realisasi tahun berjalan dengan tahun sebelumnya, realisasi sampai tahun berjalan dengan target jangka menengah.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :

	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
	Kecamatan Pattallassang
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Menyampaikan perjanjian kinerja dan rencana aksi tahun 2024 pada aplikasi esakip gowa dan esakip reuiu KemenPANRB</p> <p>b. Menetapkan target kinerja yang lebih tinggi atau menantang dari realisasi kinerja tahun sebelumnya khususnya pada sasaran “Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan Pos Pelayanan Publik</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Memanfaatkan Aplikasi esakip gowa untuk melakukan monitoring data kinerja tahun 2023 dan 2024</p> <p>b. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai</p> <p>c. Menindaklanjut rekomendasi hasil penilaian Indeks Pelayanan Publik (IPP) tahun 2023 dari KemenPANRB dan melaporkan kepada Bagian Organisasi hasil tindak lanjut perbaikan IPP Kecamatan Pattallassang</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai informasi perbaikan kinerja di tahun berikutnya khususnya pada penetapan target kinerja</p> <p>b. Memanfaatkan Pelaporan kinerja sebagai informasi untuk menetapkan strategi dan arah kebijakan dalam rangka perbaikan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih berkualitas dan agile.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala dan memanfaatkan hasil evaluasi sebagai pertimbangan pemberian penghargaan dan sanksi</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Perjanjian kinerja tahun 2024 dan rencana aksi segera akan kami sampaikan melalui esakip Gowa dan E Sakip Reuiu</p> <p>b. Akan kami evaluasi untuk menetapkan target yang lebih tinggi</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p>

	<ul style="list-style-type: none"> a. Data kinerja akan kami jadikan sebagai wadah monitoring data kinerja b. Pengukuran data kinerja kedepan akan kami jadikan dasar penetapan predikat kinerja pegawai c. Membuat tindak lanjut rekomendasi hasil penilaian Indeks Pelayanan Publik (IPP) <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Akan kami publikasikan b. Laporan kinerja disampaikan sebelum batas akhir yang ditentukan oleh bagian organisasi <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Akan kami tindaklanjuti kedepannya, dan mencari referensi tentang Evaluasi memadai yang dimaksudkan teknis</p>
	Kecamatan Parangloe
	Rekomendasi :
	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan monitoring / Pengukuran kinerja internal secara periodik per triwulan yang memuat catatan perbaikan khususnya untuk target yang belum tercapai atau tidak terealisasi; b. Membuat pedoman teknis dan tim penilai terkait pemberian rewards dan punishment yang menjadikan capaian kinerja sebagai dasar pemberian reward dan punishment; c. Menyajikan informasi data kinerja pada laporan kinerja terkait factor pendorong dan factor penghambat secara lebih rinci yang dikaitkan langsung dengan pelaksanaan program/kegiatan yang dibandingkan dengan target indikatornya masing-masing; d. Menyajikan laporan kinerja pada tabel perbandingan dengan tahun sebelumnya pada analisis target dan realisasi kinerja;
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
	Kecamatan Manuju
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan peninjauan Kembali pada rencana aksi dengan mempertimbang kinerja maksimal. Tidak sekadar membagi target kinerja sebesar 25% di setiap triwulan b. Membangun komitmen terhadap rencana aksi yang telah ditetapkan melalui alokasi anggaran berdasarkan penjenjangan kinerja dan <i>cascading</i> yang telah ditetapkan.

	<p>c. Memanfaatkan pengaduan masyarakat sebagai dasar penetapan rencana aksi yang berorientasi kepada perbaikan arah kebijakan pelayanan publik yang lebih <i>agile</i>.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa tahun 2023 dan 2024</p> <p>b. Memanfaatkan pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai di internal Kecamatan Manuju</p> <p>c. Memanfaatkan pengaduan masyarakat sebagai dasar untuk melakukan monitoring kinerja baik di kelurahan atau di kecamatan.</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Menjelaskan secara mendalam penyebab keberhasilan atau kegagalan dari kinerja sasaran yang telah ditetapkan.</p> <p>b. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar alokasi anggaran untuk membiayai sub-sub kegiatan yang mendukung kinerja strategis Kecamatan Manuju serta sebagai bahan informasi untuk mengembangkan praktik baik inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Memanfaatkan hasil monitoring data kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan atau sanksi kepada pegawai.</p> <p>b. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secapa berkala dan berjenjang untuk memastikan bahwa kinerja pegawai telah sesuai dengan rencana aksi yang telah ditetapkan.</p>
	<p>Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :</p>
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. akan merevisi/mengubah kembali rencana aksi 2024 termasuk target yang telah di input pada Esakip Gowa</p> <p>b. akan dikoordinasikan kepada pimpinan</p> <p>c. memanfaatkan aplikasi sahabat lapor gowa untuk penetapan rencana aksi selanjutnya</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. telah menginput data kinerja 2023 dan 2024 pada esakip gowa</p> <p>b. akan mengkoordinasikan kepada pimpinan</p> <p>c. akan mengkoordinasikan kepada pimpinan</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p>

	<p>a. telah menjelaskan penyebab keberhasilan dan kegagalan dari kinerja sasaran yang telah ditetapkan pada laporan kinerja 2023</p> <p>b. akan mengkoordinasikan kepada pimpinan</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. akan mengkoordinasikan kepada Pimpinan</p> <p>b. telah melakukan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai secara berkala tiap triwulan dengan memanfaatkan aplikasi E-Kinerja pegawai</p>
	Kecamatan Tinggimoncong
	Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan perbaikan pada indikator kinerja sekretaris camat agar lebih spesifik dan memiliki ukuran yang jelas secara kuantitatif seperti persentase pegawai dengan kinerja berkategori baik, dll. 2. Membuat Dokumen perencanaan yang bisa dimanfaatkan/telah dimanfaatkan baik untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan sesuai target organisasi maupun tingkat Nasional. 3. Melakukan pengukuran kinerja secara objektif dari setiap target yang ditetapkan serta melakukan survei kepuasan masyarakat sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. 4. Menyajikan laporan kinerja secara objektif serta melakukan survei kepuasan masyarakat sesuai ketentuan di dalam PermenPAN RB Nomor 14 Tahun 2017. 5. Membentuk Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja ditunjang dengan SDM yang memadai dengan menyertakan sertifikat. 6. Menginput data realisasi kinerja (bukan anggaran) pada aplikasi e-Sakip Gowa secara berkala. 7. Menuangkan dalam Laporan Kinerja (LKj) setiap keberhasilan Pengukuran Kinerja yang menjadi dasar pemberian Reward / Punishment dan melaksanakan Pemberian Reward atau Punishment atas capaian Hasil kinerja yang sudah dilaksanakan sesuai dengan strategi dalam capaian kinerja yang efektif dan efisien disertai Bukti Dukung. 8. Menetapkan Target Kinerja jangan hanya 30 % jika tahun sebelumnya sudah tercapai.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
	Kecamatan Tombolo Pao
	Rekomendasi :

	<p>Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Camat Tombolopao Kabupaten Gowa beserta seluruh jajarannya, agar kedepannya untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan perbaikan pohon kinerja dan mengidentifikasi akar-akar masalah yang dihadapi berkaitan dengan sasaran kinerja serta menetapkan critical success factor sesuai penjenjangan kinerja pada PermenPAN RB 89 Tahun 2021 2. Melakukan perbaikan pada kinerja sasaran sekretaris camat sehingga berorientasi kepada hasil dan spesifik serta kuantitatif (formulatif) seperti persentase pegawai dengan kinerja berkategori baik, dll. 3. Melakukan perbaikan pada rencana aksi yang berorientasi kepada kinerja sasaran serta berisi aktivitas-aktivitas pendukung kinerja sasaran 4. Menyusun dan menetapkan pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja Internal serta menjadikan sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi akuntabilitas secara mendalam. 5. Melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil akuntabilitas Kinerja Internal untuk Peningkatan Implementasi Sakip
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
	Kecamatan Parigi
	Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan reuiu/pengecekan terhadap semua dokumen perencanaan kinerja agar sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. 2. Melaksakan monitoring dan evaluasi terhadap pengukuran kinerja secara berkala. 3. Membuat pedoman pemberian Reward and Punishment yang berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja untuk mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja. 4. Melaksanakan penginputan dan pengukuran data kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi). 5. Membuat pedoman reward and punishment yang berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja untuk mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja 6. Membentuk tim Evaluasi Akuntabilitas Kinera dan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berjenjang.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :

	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
	Kecamatan Bungaya
	Rekomendasi :
	<p>Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Monitoring pencapaian target periodik sebagai berikut : <ul style="list-style-type: none"> - Memantau capaian target dalam rencana aksi minimal setiap 3 bulan, dan setiap ada deviasi dilakukan analisis dan memecahkan alternative solusinya. - Ada mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui proses kinerja yang terbaru (Update) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja b. IKU relevan dengan kondisi yang akan diukur <ul style="list-style-type: none"> - Relevan: Terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur, mewakili kinerja (sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan, dan IKU mengindikasikan terwujudnya kinerja utama dan sasaran strategis yang ditetapkan. - Adanya pembandingan yang memadai mencakup : Target dan realisasi, realisasi tahun berjalan dengan tahun sebelumnya, realisasi sampai tahun berjalan dengan target jangka menengah.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
	Kecamatan Bontolempangan
	Rekomendasi :
	<ol style="list-style-type: none"> a. Memperbaiki rumusan hasil dengan melakukan evaluasi pada dokumen perencanaan menggunakan kriteria 5W + 2H sesuai dengan kondisi kerja yang akan dicapai. b. Melakukan perbaikan dengan memberikan penjelasan yang memadai terkait hasil kinerja sebelumnya yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja. c. Menyusun dokumen laporan kinerja yang berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. d. Melakukan evaluasi target kinerja dalam dokumen perencanaan dengan mengacu kriteria SMART.

	e. Menyusun dan menetapkan pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta menjadikan sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi akuntabilitas secara mendalam.
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
	Kecamatan Tompobulu
	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Melakukan perbaikan pada rencana aksi yang menggambarkan rencana kinerja yang informatif dengan memperhatikan target kinerja yang maksimal dan logis pada kinerja sasaran .</p> <p>b. Membangun komitmen untuk menjadikan rencana aksi sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip tahun 2023 dan dilanjutkan dengan tahun 2024</p> <p>b. Memanfaatkan pengukuran data kinerja sebagai dasar penetapan predikat kinerja pegawai.</p> <p>c. Memanfaatkan hasil survei kepuasan masyarakat sebagai dasar perbaikan kinerja pelayanan</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Memberikan informasi faktor-faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan atas capaian kinerja sasaran Kecamatan Tompobulu.</p> <p>b. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar untuk mengembangkan praktik baik inovasi pelayanan publik baik di kecamatan atau kelurahan.</p> <p>c. Memanfaatkan pelaporan kinerja sebagai dasar alokasi anggaran untuk membiayai kinerja sasaran kecamatan tompobulu.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>a. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala dan berjenjang.</p> <p>b. Memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	Belum Melakukan Monitoring Tindaklanjut
	Kecamatan Biring Bulu

	Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Memberikan penjelasan secara kuantitatif terkait target yang akan dicapai. Tidak sekadar memberikan target 25% tanpa penjelasan secara spesifik berapa jumlah dari 25%.</p> <p>b. Melakukan perbaikan pada kinerja sasaran dan indikator kinerja sekretaris camat sehingga berorientasi kepada hasil dan memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound - Cukup (SMART-C)</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Melakukan pengukuran kinerja secara objektif dari setiap target yang ditetapkan serta melakukan survei kepuasan masyarakat sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.</p> <p>b. Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa tahun 2023 dan 2024</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Melakukan perbaikan pada laporan kinerja tahun 2023 agar sesuai dengan kinerja yang ditetapkan di dalam indikator kinerja utama</p> <p>b. Menyajikan laporan kinerja secara objektif serta melakukan survei kepuasan masyarakat sesuai ketentuan di dalam PermenPAN RB Nomor 14 Tahun 2017.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkala dan berjenjang serta memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai.</p>
	Hasil Monitoring Tindaklanjut Rekomendasi :
	<p>1. Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Menyesuaikan Persentase Target yang dicapai dengan jumlah/angka (kualitatif)</p> <p>b. Memperbaiki Kinerja Sasaran dan Indikator Kinerja Sekretaris Camat yang Cukup, Spesifik, Terukur, Tercapai dan Sesuai</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Melakukan pengukuran kinerja secara objektif setiap target Melakukan Survei Kepuasan Masyarakat sesuai sasaran yang telah ditetapkan</p> <p>b. Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa tahun 2023 Menginput pengukuran data kinerja pada aplikasi esakip gowa tahun 2024</p> <p>3. Pelaporan Kinerja</p>

a. Memperbaiki Laporan Kinerja tahun 2023 sesuai Indikator Kinerja Utama (IKU)

b. - Membuat laporan kinerja secara objektif

- Melakukan Survei Kepuasan Masyarakat

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

a. Memberikan penghargaan kepada Pegawai yang mencapai target kinerja

b. Memberikan pembinaan dan sanksi kepada Pegawai yang tidak mencapai target kinerja