

**LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP
TAHUN 2022**

**KECAMATAN LONG IKIS
KABUPATEN PASER**



**INSPEKORAT KABUPATEN PASER
Jalan Kusuma Bangsa KM 5 Komplek
Perkantoran Gedung F Lantai 1 Kavling 2
Tana Paser Kode Pos 76251
email : inspektorat.paser@gmail.com**

**You can stop
CORRUPTION**



PEMERINTAH KABUPATEN PASER INSPEKTORAT

Jl. Kusuma Bangsa Km 5 Tepian Batang Komplek
Perkantoran Gedung F Lantai 1 Kav 2. Tana Paser Kode Pos
76251 email: inspektorat.paser@gmail.com

31 Mei 2023

Nomor : 700/142 /LHE/ITDAKAB/IRBAN.III/2023
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan
Long Ikis Kabupaten Paser Tahun 2022.

Yth. Camat Long Ikis Kab. Paser

di –

Tana Paser

Ikhtisar Eksekutif

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Inspektorat Kabupaten Paser selaku Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) telah melakukan evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja.

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser memperoleh nilai sebesar **63,99 dengan kategori B, > 60-70; dengan kategori Baik; terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik, perencanaan dan pengukuran kinerja unit kerja khususnya, pada Akuntabilitas Kinerja Terlihat masih perlu adanya perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.;** dirincikan dengan tabel sebagai berikut:

Komponen yang dinilai	Bobot (%)	Nilai	
		2019	2023
Perencanaan Kinerja	30	18,16	22,50
Pengukuran Kinerja	30	11,56	23,57
Pelaporan Kinerja	15	8,41	10,00
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,84	7,92
Nilai Hasil Evaluasi	100	52,47	63,99
Kategori		CC	B

Pelaksanaan Evaluasi AKIP Tahun 2022 dilaksanakan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Dimana terdapat perubahan pada komponen penilaian dan kriteria sebagai bahan analisis, sehingga tidak menyajikan perbandingan antara nilai evaluasi AKIP yang diperoleh dengan nilai evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

Adapun rincian komponen penilaian adalah sesuai Lembar Kerja Evaluasi sebagaimana terlampir.

1. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Evaluasi AKIP pada Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser dilaksanakan berdasarkan :

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia tahun 2014 nomor 1842.

4. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 tanggal 04 Maret 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah;
5. Peraturan Bupati Paser Nomor 39 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Paser.
6. Keputusan Bupati Paser Nomor 700/KEP-15/2023 Tanggal 2 Januari 2023 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kabupaten Paser Tahun 2023.
7. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Paser Nomor 090/229/Inspektorat/2023 tanggal 12 Mei 2023 untuk melakukan Evaluasi atas Implementasi SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2022 pada kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.

B. Latar belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, Pemerintahan yang kapabel serta meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat dan prosedur yang di rancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. evaluasi AKIP ini di harapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah di rencanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap organisasi perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang diterapkan tujuan dan sasaran evaluasi sangat tergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Tujuan khusus dilakukan evaluasi AKIP pada tiap tahunnya adalah minimal untuk :

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

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi:

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

5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

F. Gambaran Umum Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser

Kecamatan Long Ikis dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Serta Peraturan Bupati Nomor 54 Tahun 2017 tentang perubahan atas perubahan Peraturan Bupati Paser Nomor 46 tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan.

Kecamatan Long Ikis dibentuk dalam rangka membantu Bupati dalam meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, dan melaksanakan tugas kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh Bupati serta tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan. Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten, sebagai pelaksana teknis kewilayahan dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Untuk melaksanakan Rincian Tugas dan Fungsi Kecamatan, Kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. pengoordinasian penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan otonomi daerah;
2. pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Desa;
3. pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
4. pengoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Perundang-undangan;
5. pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
6. pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan;
7. pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan/atau Kelurahan;
8. pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugas dan/atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintah Desa atau Kelurahan; dan
9. penyusunan program, pembinaan administrasi dan pengelolaan ketatausahaan

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Perbaikan tata kelola pemerintahan merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang berfokus pada peningkatan kinerja dengan kuantitas dan kualitas yang terukur dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistemik dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintahan dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

H. Tindaklanjut Hasil Evaluasi Periode Sebelumnya

Tindak lanjut rekomendasi Kecamatan Long Ikis atas rekomendasi Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2019)

NO	REKOMENDASI	EVALUASI TINDAKLANJUT
1.	Mempublikasikan Dokumen rentra, Renja, Penetapan kinerja, Indikator Kinerja Utama dan laporan Kinerja pada website resmi Pemerintah Kabupaten Paser atau pada website DPRD yang dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat	Sudah ditindaklanjuti
2.	Menyusun Standart Operasional Prosedur (SOP) pengumpulan data kinerja yang di formalkan (Pemberian nomor SOP) dengan keputusan pimpinan dengan mengacu pada Peraturan Bupati Paser Nomor 79 tahun 2014 tentang Pedoman Pengumpulan Data Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.	Sudah ditindaklanjuti
3.	Memerintahkan kepada segenap jajaran untuk Menyusun Indikator Kinerja Individu yang selaras dengan indikator atasan masing-masing serta berkesesuaian dengan Perjanjian Kinerja yang telah ditandatangani	Sebagian ditindaklanjuti
4.	Melakukan pemberian reword dan punishment atas hasil pengukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja.	Belum ditindaklanjuti

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Long Ikis tahun 2022 yang merupakan Hasil evaluasi APiP atas Implementasi SAKIP 2019 memperoleh nilai total sebesar **63,99** katagori **B** rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,80	6,30	11,25	22,50
Pengukuran Kinerja	30	4,80	7,71	10,50	23,57
Pelaporan Kinerja	15	2,10	3,15	4,50	10,00
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	1,75	2,25	3,75	7,92
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100				63,99

A. Hasil Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen perencanaan kinerja adalah sebesar **22,50** dari nilai maksimal 30.

Penilaian perencanaan kinerja meliputi 3 sub komponen perencanaan kinerja, yaitu ketersediaan Dokumen Perencanaan Kinerja, kualitas Dokumen Perencanaan Kinerja dan pemanfaatan Perencanaan Kinerja.

Hasil evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pemenuhan Dokumen Perencanaan Kinerja

Ketersediaan Dokumen Perencanaan Kinerja dengan nilai 4,80 dari nilai maksimal 6,00 sebagai berikut :

- a) Pedoman teknis perencanaan kinerja;
- b) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra);
- c) Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (Renja);
- d) Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja. (Rencana Aksi, KAK, cascading, Pohon Kinerja); dan
- e) Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja (DPA dan/atau DPPA).

Dapat disimpulkan bahwa ketersediaan dokumen perencanaan kinerja telah memadai.

2. Kualitas Dokumen Perencanaan Kinerja

Kualitas Dokumen Perencanaan dengan nilai 6,30 dari nilai maksimal 9,00 sebagai berikut:

- a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan (Renstra, Renja/RKT, IKU, PK) ;
- b) Dokumen Perencanaan kinerja belum sepenuhnya menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, Pohon Kinerja yang tersedia belum mengikuti sesuai dengan PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021
- c) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dilengkapi dengan formulasi perhitungan dan target;
- d) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART
- e) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai tertuang secara berkelanjutan (sustainable tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis (terdapat rewiu IKU);

- f) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai;
- g) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading);
- h) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);
- i) Setiap Bidang/Sub Bidang/Sub Bagian merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja
- j) Dokumen Rencana Aksi sudah memuat program, kegiatan, sub kegiatan, anggaran target yang harus dicapai, penanggung jawab dan jadwal kegiatan Triwulan 1 sd triwulan IV namun jadwal belum terorganisir
- k) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dengan sampling SKP

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang cukup baik**
- 2. Pohon Kinerja belum mengacu pada Permen PANRB nomor 89 Tahun 2021**
- 3. Dokumen Rencana Aksi terdapat jadwal kegiatan Triwulan 1 sd triwulan IV namun jadwal belum terorganisir**

3. Pemanfaatan Dokumen Perencanaan Kinerja

Pemanfaatan Dokumen Perencanaan Kinerja dengan nilai 11,25 dari nilai maksimal 15,00 adalah sebagai berikut :

- a) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai/ berdasarkan pagu indikatif yang ditetapkan Pemda.
- b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai (Rencana Aksi sudah memuat program, kegiatan, sub kegiatan, anggaran target yang harus dicapai, penanggung jawab dan jadwal kegiatan Triwulan 1 sd triwulan IV);

- c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih on the right track
- d) Rencana aksi kinerja berjalan dinamis, capaian kinerja dipantau secara berkala (Laporan Renja per triwulan I sampai dengan triwulan IV di tandai tangani oleh camat
- e) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik (Reviu PK)
- f) Terdapat perbaikan /penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya; (Reviu Renstra Tahun 2021-2026 dan Renja Perubahan Tahun 2022)
- g) Setiap Kepala Seksi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan; dan
- h) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan (Eselon 4, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Struktural membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran.

Dapat disimpulkan bahwa Perencanaan Kinerja telah cukup dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

B Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen pengukuran kinerja adalah sebesar **23,57** dari nilai maksimal 30.

Penilaian pengukuran kinerja meliputi 3 sub komponen yaitu ketersediaan pengukuran kinerja, kualitas pengukuran kinerja dan pemanfaatan pengukuran kinerja. Hasil evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1) Ketersediaan Pengukuran Kinerja

Ketersediaan pengukuran kinerja telah dilakukan dengan nilai 4,80 dari nilai maksimal 6,00 sebagai berikut :

- a) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja (Peraturan Bupati Paser Nomor 79 Tahun 2014 tentang

- Pedoman Pengumpulan Data Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser dan Peta Proses Bisnis 2022);
- b) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja (SOP Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja No. Nomor 9/SOP-PDKj/Kec.L.I/2022
 - c) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja

Dapat disimpulkan bahwa ketersediaan dokumen Pengukuran Kinerja telah memadai

2) Kualitas Pengukuran Kinerja

Kualitas Pengukuran Kinerja dengan nilai 7,71 dari nilai maksimal 9,00 sebagai berikut:

- a) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja (Terlampir Laporan Monitoring dan Evaluasi Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser dan terlampir undangan rapat evaluasi pengukuran capaian kinerja, daftar hadir, notulen dan dokumentasi).
- b) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan (Laporan Renja per Triwulan)
- c) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan,
- d) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala
- e) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang
- f) Pengumpulan data kinerja dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) sikiper.paserkab.go.id

Dapat disimpulkan bahwa Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien.

3) Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Pemanfaatan Pengukuran Kinerja dengan nilai 10,50 dari nilai maksimal 15,00 sebagai berikut :

- a) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) telah menjadi dasar dalam pembayaran tunjangan kinerja melalui tingkat kehadiran melalui E- Presensi dan SKP Mandiri / laporan kinerja pada Simandiri
- b) Pengukuran Kinerja tidak menjadi dasar dalam penempatan/pembebasan dari Jabatan baik struktural maupun fungsional
- c) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi;
- d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- e) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
- f) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- g) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
- h) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

Dapat di simpulkan bahwa Pengukuran Kinerja telah dilakukan dengan baik namun belum dijadikan dasar dalam penempatan/pembebasan dari Jabatan baik struktural maupun fungsional serta penyesuaian anggaran.

C. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen pelaporan kinerja adalah sebesar 10.00 dari nilai maksimal 15.

Penilaian pelaporan kinerja meliputi 3 sub komponen pelaporan kinerja, yaitu Ketersediaan Dokumen Pelaporan Kinerja, Kualitas Pelaporan Kinerja dan Pemanfaatan Pelaporan Kinerja.

Hasil Evaluasi atas Pelaporan Kinerja sebagai berikut:

1) Ketersediaan Dokumen Pelaporan Kinerja

Ketersediaan Dokumen Pelaporan Kinerja dengan nilai 2,10 dari nilai maksimal 3,00. adalah sebagai berikut

- a) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun dan diformalkan (Dokumen LKJiP tahun 2022 telah ditandatangani oleh Camat
- b) Dokumen Laporan Kinerja belum di direviu secara berjenjang atas penyusunan dokumen LKJIP
- c) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan pada laman <https://sakup.paserkab.go.id/> dan <https://esr.menpan.go.id>

Dapat disimpulkan bahwa ketersediaan dokumen pelaporan kinerja telah memadai

2) Kualitas Pelaporan Kinerja

Hasil penilaian Kualitas Pelaporan Kinerja dengan nilai 3,15 dari nilai maksimal 4,50 adalah sebagai berikut :

- a) Sistematika penulisan Dokumen Laporan Kinerja telah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja ;
- c) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan, dengan target jangka menengah/renstra
- d) Dokumen Laporan Kinerja menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- e) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja
- f) Belum ada reviu berjenjang atas penyusunan dokumen LKJIP

- g) Dokumen LKjIP belum menyajikan analisis informasi tentang efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja

Dapat di simpulkan bahwa Dokumen Laporan Kinerja telah menyajikan informasi yang telah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014. Namun masih terdapat kekurangan penyajian dalam laporan LKjIP yakni analisis informasi tentang efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

3) Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Pemanfaatan Pelaporan Kinerja dengan nilai 4,50 dari nilai maksimal 7,50 adalah sebagai berikut :

- a) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggungjawab);
- b) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai,;
- c) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas, untuk mencapai kinerja;
- d) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja (Proses penganggaran kabupaten masih berdasarkan pagu);
- e) Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- f) Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;

Dapat disimpulkan Pelaporan Kinerja telah cukup memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

D. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil penilaian terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal)adalah sebesar **7,92** dari nilai maksimal 25.

Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal meliputi 3 sub komponen yaitu pelaksanaan evaluasi, kualitas evaluasi dan pemanfaatan evaluasi. Hasil evaluasi terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal adalah sebagai berikut:

1) Ketersediaan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Ketersediaan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dengan nilai 1,75 dari nilai maksimal 5,00; sebagai berikut :

- a) Belum terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan namun hanya evaluasi renja per triwulan
- c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan namun belum terdapat routing slip atau paraf berjenjang pada dokumen evaluasi Renja per Triwulan

Dapat di simpulkan bahwa

- 1. Belum terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan belum ada Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sesuai pedoman teknis, yang ada evaluasi renja per triwulan.**
- 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan namun belum terdapat routing slip atau paraf berjenjang pada dokumen evaluasi Renja per Triwulan**

2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Hasil Penilaian dengan nilai 2,25 dari nilai maksimal 7,50; sebagai berikut

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal telah dilaksanakan (Surat Sekda No. 051.2/83/Org tentang Penyampaian Dokumen SAKIP dan Data Kinerja RPJMD Periode Tahun 2022, Laporan Renja per Triwulan namun belum terdapat routing slip/paraf setiap pejabat terkait
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai (Laporan Renja per Triwulan)

- c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi.

Dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan Sumber Daya yang memadai walaupun belum terdapat pedoman evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan belum terdapat routing slip/paraf berjenjang.

- 3) Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan nilai **3,75** dengan nilai maksimal 12,50 :

Dapat di simpulkan bahwa Implementasi SAKIP cukup meningkat namun belum sepenuhnya memberikan kesan yang nyata (dampak)

E Rekomendasi Tindak Lanjut

Dari hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Membuat pohon kinerja, yang sesuai dengan Permen PANRB nomor 89 Tahun 2021
2. Membuat dan menetapkan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. Dan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkala dengan dilengkapi routing slip/paraf berjenjang dan laporan tersebut ditandatangani oleh Pimpinan
3. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. Diantaranya yang belum termuat dalam LKjIP tahun 2022 yaitu Analisis informasi tentang efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

F Kesimpulan

Nilai Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Long Ikis tahun 2022 adalah 63,99 termasuk dalam katagori "B" dan implementasi SAKIP telah meningkat dari tahun sebelumnya.

G. Saran

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera di tindak lanjuti, melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP di masa yang akan datang.

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP Kecamatan Long Ikis terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan. Kami mengharapkan agar pimpinan beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya Implementasi SAKIP di lingkungan Kecamatan Long Ikis dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.


Inspektur,
Hj. Dharni Haryati, SE, M. AP
Pembina Utama Muda
NIP 19720126 199703 2 002

Tembusan disampaikan kepada Yth.:

1. Bupati Paser di – Tana Paser

KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH

Kecamatan Long Ikis

Nama Satuan Kerja	Kantor Camat Long Ikis
Nama Kepala Satuan Kerja	Arnain,SE.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	BB	22,50		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	BB	4,80		

Kriteria:				Catatan	Daftar Evidence
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			1. Dokumen Renja Tahun 2022 2. Dokumen Renja Perubahan Tahun 2022	
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			1.KAK Tahun 2022, 2. Rencana Aksi Tahun 2022 3. RUP dan cascading Tahun 2022 4. Pohon Kinerja Tahun 2022	
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			1. DPA Kantor Camat Long Ikis Tahun 2022 2. DPPA Kantor Camat Long Ikis Tahun 2022 3. Dokumen Rencana Anggaran Kas Tahun 2022	

1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,90		
-----	---	------	---	------	--	--

Kriteria: