



PEMERINTAH KABUPATEN PASER

INSPEKTORAT

Jl. Kusuma Bangsa Km 5 Komplek Perkantoran Gedung F Lantai 1 Kav 2.
Telp (0543) 21104, 21038 Fax (0543) 23212
TANA PASFR

CATATAN HASIL EVALUASI AKIP KANTOR CAMAT LONG IKIS KABUPATEN PASER TAHUN ANGGARAN 2023

INSPEKTORAT KABUPATEN PASER	Disusun Oleh/Tanggal	Jainuddin, SE /
	Diteliti Oleh/Tanggal	Rizal Mashuri, SE /
	Disetujui Oleh/Tanggal	Ir. M. Gunawan Syukur, M.Si /

Uraian Catatan Hasil Evaluasi AKIP - SKPD

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Paser Nomor : 000.2.2.4/71/Inspektorat/2023 tanggal 26 Januari 2024 kami telah melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah pada Kantor Camat Longikis Kabupaten Paser TA 2023. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Hasil evaluasi kami sampaikan dalam catatan hasil evaluasi sebagai berikut :

Kantor Camat Longikis Kabupaten Paser TA 2023 memperoleh nilai sebesar **69,24 dengan kategori B, > 60 - 70. (Baik)**, terdapat gambaran pada AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, terlihat masih perlu ada sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja, pengukuran kinerja telah dilaksanakan. Rincian nilai kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
	(%)	2023
Perencanaan Kinerja	30	24,69
Pengukuran Kinerja	30	16,20
Pelaporan Kinerja	15	10,84
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,50
Nilai Hasil Evaluasi	100	69,24
Kategori		B

A. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen perencanaan kinerja adalah sebesar 24,69 dari nilai maksimal 30.

Penilaian perencanaan kinerja meliputi 3 sub komponen perencanaan kinerja, yaitu Dokumen Perencanaan kinerja sebagian besar telah tersedia, Dokumen Perencanaan

kinerja telah memenuhi standar yang baik, dan Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Hasil Evaluasi terhadap terhadap komponen perencanaan kinerja sebagai berikut:

1) Ketersediaan Dokumen Perencanaan Kinerja

Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia sebagai berikut :

- a) Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026
- b) Rencana Strategis (Renstra) 2021- 2026
- c) Reviu Rencana Strategis (Reviu Renstra) 2021- 2026
- d) Rencana Kerja (Renja) 2023
- e) Perjanjian Kinerja (PK) 2023
- f) Rencana Aksi 2023
- g) Kerangka Acuan Kerja (KAK)
- h) Rencana Umum Pengadaan (RUP)
- i) Surat Keputusan Camat Indikator Kinerja Utama (SK IKU)
- j) Cascading

2) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik yaitu sebagai berikut:

- a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan; (Renstra, Rencana Aksi, Perjanjian Kinerja)
- b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
- c) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- d) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- e) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART;
- f) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable-tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis);
- g) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis;
- h) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading);
- i) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);

3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan sebagai berikut:

- a) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, namun belum diformalkan seperti Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
- c) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala;
- d) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- e) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
- f) Setiap Unit/satuan satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- g) Pimpinan selalu terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- h) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- i) Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi

Kesimpulan :

- Ketersediaan dokumen perencanaan kinerja sudah cukup baik.

B. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen pengukuran kinerja adalah sebesar **16,20** dari nilai maksimal 30

Penilaian pengukuran kinerja meliputi 3 sub komponen pengukuran kinerja, yaitu Pengukuran kinerja telah dilakukan, Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dan Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Hasil Evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja sebagai berikut:

- 1) Pengukuran Kinerja telah dilakukan :
 - a. Telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yaitu Peraturan Bupati Paser Nomor 79 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengumpulan Data Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser. IKU telah menyajikan Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja (formulasi perhitungan). Namun belum terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan melalui Standar Operasional

Prosedur (SOP) karena belum ada dokumen Surat Keputusan Camat tentang pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

- b. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. berupa Surat Keputusan Camat tentang Indikator Kinerja Utama (IKU)
 - c. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja namun belum dapat diandalkan.
- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan sebagai berikut :
- a) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
 - b) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
 - c) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala per 3 (tiga) bulan, namun belum terdapat dokumen Laporan Pengukuran Kinerja, Jadwal Pengukuran Kinerja untuk memastikan bahwa Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
 - d) Setiap level organisasi telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
 - e) Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Simandiri);
- 3) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, namun belum sepenuhnya dijadikan dasar penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, hal ini ditunjukkan dengan:
- a) Belum cukupnya dokumen formal untuk menilai apakah pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja seperti undangan, notulen, daftar hadir dan dokumen pendukung lainnya;
 - b) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan telah terdapat Peraturan Bupati Paser Nomor 38 Tahun 2023 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.
 - c) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja karena tidak terdapat dokumen hasil pengukuran kinerja triwulanan dengan kondisi realisasi kinerja tidak mencapai target kinerja dan disertai faktor hambatan dan rekomendasi perbaikan dimana penyesuaian strategi kinerja diperlukan;
 - d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja hal ini dapat dilihat dari dokumen renja perubahan;
 - e) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja. hal ini dapat dilihat pada dokumen Perubahan Rencana Aksi;

- f) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.karena tidak ada Laporan Hasil Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, ,3 dan 4 untuk melihat apakah Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;
- g) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.hal ini dapat dilihat pada dokumen LKjIP telah menyajikan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja pada BAB III Akuntabilitas Kinerja 3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah 3.1.6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya beserta formulasinya pada halaman 27
- h) Belum cukupnya dokumen formal untuk menilai adanya pemahaman dan kepedulian setiap unit/satuan kerja atas hasil pengukuran kinerja, seperti undangan, notulen, daftar hadir dan dokumen pendukung lainnya;
- i) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang tertuang dalam SKP masing-masing, Setiap pegawai telah melakukan pengukuran kinerja secara rutin (setiap bulan) melalui SKP hal ini dapat dilihat dari dokumen SKP.

Kesimpulan :

- Belum ada SK Camat tentang pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- Pemanfaatan atas pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan karena belum ada dokumen hasil pengukuran kinerja triwulanan dengan kondisi realisasi kinerja tidak mencapai target kinerja dan disertai faktor hambatan dan rekomendasi perbaikan dimana penyesuaian strategi kinerja diperlukan,
- Belum ada dokumen Hasil Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, ,3 dan 4 untuk melihat apakah Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja,
- Belum cukupnya dokumen pendukung untuk menilai pemahaman dan kepedulian setiap unit/satuan kerja atas hasil pengukuran kinerja dan menilai keterlibatan pimpinan sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
- Belum cukupnya dokumen formal untuk menilai apakah pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja seperti undangan, notulen, daftar hadir dan dokumen pendukung lainnya

C. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen pelaporan kinerja adalah sebesar 10,84 dari nilai maksimal 15

Penilaian pelaporan kinerja meliputi 3 sub komponen pelaporan kinerja, yaitu terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya, dan Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Hasil Evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja sebagai berikut:

- 1) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja sebagai berikut;
 - a) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
 - b) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
 - c) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan;
 - d) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu yang disampaikan pada tanggal 19 Februari 2024 melalui aplikasi

- 2) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar yang menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, hal ini ditunjukkan dengan:
 - a) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
 - b) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar berdasarkan Permenpan 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah meliputi : Uraian singkat organisasi, Rencana dan target kinerja yang ditetapkan, Pengukuran kinerja dan Evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. Analisis ini juga mencakup atas efisiensi penggunaan sumber daya);
 - c) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja hal ini dapat dilihat pada dokumen LKJIP BAB III Akuntabilitas Kinerja;
 - d) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan dapat dilihat pada BAB III Akuntabilitas Kinerja telah menyajikan Perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
 - e) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
 - f) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya yaitu tahun 2022 yang merupakan tahun pelaksanaan awal Renstra;
 - g) Dokumen Laporan Kinerja tidak menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);

- h) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja yang telah disajikan dalam BAB III Akuntabilitas Kinerja 3.1.3 Pengukuran Kinerja nomor 5. Analisis penyebab keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.
- 3) Pelaporan Kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya yang ditunjukkan dengan:
- a) Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi perhatian utama pimpinan karena tidak terdapat dokumen keterlibatan pimpinan dalam rapat penyusunan LKjIP dan monitoring & evaluasi capaian kinerja;
 - b) Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai karena tidak terdapat dokumen yang menunjukkan kehadiran pegawai atau pejabat yang ditunjuk dalam rapat penyusunan LKjIP;
 - c) Informasi laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja hal ini dapat dilihat pada dokumen LKjIP pada BAB III Akuntabilitas Kinerja telah menyajikan analisis capaian kinerja, faktor penunjang keberhasilan/kegagalan serta pada BAB IV Penutup telah menyajikan kesimpulan dan saran perbaikan;
 - d) Informasi dalam laporan kinerja berkala digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
 - e) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
 - f) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya telah disajikan pada BAB IV Penutup nomor 4.2 Permasalahan dan nomor 4.3 Saran;
 - g) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi dapat dilihat pada Rekap Absensi dan SKP.

Kesimpulan :

- Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi perhatian utama pimpinan dan kepedulian seluruh pegawai.

D. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil penilaian terhadap komponen pelaporan kinerja adalah sebesar **17,50** dari nilai maksimal 25.

Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal meliputi 1 sub komponen, yaitu Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) sebagai berikut:

- a) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti telah terdapat dokumen laporan tindak lanjut atas rekomendasi tahun sebelumnya;
- b) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan Sebagian tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal;
- c) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- d) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- e) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal

Kesimpulan

Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) karena telah terdapat dokumen laporan tindak lanjut atas rekomendasi tahun sebelumnya walaupun belum sepenuhnya ditindak lanjuti.

E. Rekomendasi

Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan di atas, kami merekomendasikan agar kedepannya dilakukan perbaikan sebagai berikut :

- 1) Mengupload semua dokumen pendukung untuk evaluasi AKIP yang telah diformalkan (bertanggal dan bertanda tangan).
- 2) Membuat dokumen hasil pengukuran kinerja triwulanan dengan kondisi realisasi kinerja tidak mencapai target kinerja dan disertai faktor hambatan dan rekomendasi perbaikan dimana penyesuaian strategi kinerja diperlukan.
- 3) Melakukan rapat dan pembahasan bersama dalam penyusunan LKjIP dan monitoring & evaluasi capaian kinerja dan dituangkan dalam dokumen.
- 4) Pada BAB III Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- 5) Berkoordinasi ke Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan terkait ketepatan Sasaran pada Renstra Meningkatkan Peran Lembaga kemasyarakatan desa/kelurahan.

Rekomendasi tahun lalu yang belum ditindaklanjuti:

- 1) Melakukan pemberian reward dan punishment atas hasil pengukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja.
- 2) Membuat SK Camat tentang pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

F. Tanggapan

Kami menyetujui hasil evaluasi dan bersedia melakukan perbaikan-perbaikan sebagaimana rekomendasi yang diberikan.

.....

.....

Demikian disampaikan Catatan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Kantor Camat Long Ikis Kabupaten Paser, kami menghargai upaya Camat beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Kantor Camat Long Ikis Kabupaten Paser.



An. Camat Long Ikis
Sekretaris Camat

Husni, S.Sos
NIP. 196710081993031015

Tana Paser, 14 Maret 2024
Irbani I

Ir. M. Gunawan Syukur, M.Si
NIP. 19680111 199703 1 005

