



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT

INSPEKTORAT

Jalan A.Syairani Kompl. Perkantoran Gagas Telp. (0512) 22384 Pelaihari

Pelaihari, 27 Juni 2023

Nomor : 700.1.2.8/165/LHE-AKIP/Insp/ 2023
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

Kepada Yth.
Camat Pelaihari
di-
Pelaihari

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor : 68 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, dan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Tanah Laut Nomor : 800.1.11.1/ 231 / Insp/ 2023 tanggal 31 Mei 2023, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implelementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Internal. Dalam pelaksanaan evaluasi dokumen yang diperlukan adalah :

- a. Renstra SKPD
- b. Renja SKPD
- c. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)
- d. Indikator Kinerja Utama (IKU)
- e. Perjanjian Kinerja (PK)
- f. Cascading/ Pohon Kinerja
- g. Laporan Kinerja
- h. Dokumen lain yang mendukung.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut, memperoleh nilai sebesar 76,40 dengan kategori **BB (Sangat Baik)**, yaitu Kriteria Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. Memiliki system kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 3/ koordinator.
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi angka tertimbang dari seluruh komponen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut, dengan rincian sebagai berikut :
 - a. *Perencanaan Kinerja.*
Diperoleh nilai sebesar 23,10 (hasil evaluasi dari yang diharapkan sebesar 30%) dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.
 - b. *Pengukuran Kinerja.*
Diperoleh nilai sebesar 22,50 (hasil evaluasi dari yang diharapkan sebesar 30%) dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.
 - c. *Pelaporan Kinerja.*
Diperoleh nilai sebesar 11,55 (hasil evaluasi dari yang diharapkan sebesar 15% dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.
 - d. *Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal*
Diperoleh nilai sebesar 19,25 (hasil evaluasi dari yang diharapkan sebesar 25% dengan kategori **BB (Sangat Baik)**
5. Monitoring tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya. Berdasarkan hasil monitoring tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi tahun sebelumnya, belum menyajikan bukti dokumen hasil tindak lanjut rekomendasi.

Dari hasil evaluasi yang telah dilakukan sebagaimana di atas, kami menyarankan kepada Camat Pelaihari Kabupaten Tanah Laut, sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja :

- 1) Agar dilakukan penyelarasan terhadap indikator yang belum selaras pada dokumen perencanaan kinerja,
- 2) Agar dilakukan evaluasi secara berkala terhadap dokumen perencanaan kinerja sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk penyempurnaan dan perbaikan pencapaian kinerja.
- 3) Agar dilakukan evaluasi terhadap target indikator kinerja yang masih belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Pengukuran Kinerja :

- 1) Agar dilakukan monitoring secara berkala atas pencapaian target kinerja, dan dilakukan berjenjang pada unit kerja dibawahnya sehingga akan diketahui kendala-kendala dalam pencapaian target kinerja dan dibuat sebagai dasar perbaikan kinerja.
- 2) Agar dilakukan pemberian reward dan punishment atas hasil pencapaian target kinerja dari perjanjian kinerja yang telah disepakati, dan bila memungkinkan disampaikan pada kegiatan khusus.

c. Pelaporan Kinerja :

- 1) Untuk menjamin keandalan data kinerja, agar ditunjuk petugas yang menangani pengumpulan data kinerja.
- 2) Agar dibuat tabel dan Analisa yang memberikan informasi atas capaian target, sehingga dapat diketahui perhitungan capaian target yang sebenarnya.
- 3) Agar dilakukan reviu terhadap sasaran RPJMD, yaitu pada Misi 4 : Meningkatkan kuantitas dan kualitas religiusitas dalam penyelenggaraan pemerintahan Daerah dan kehidupan masyarakat, Indikator Cakupan kinerja program aksi keagamaan dan sosial lingkup kecamatan, apakah menjadi sasar yang diampu.
- 4) Agar Laporan Kinerja mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang sesungguhnya, hal ini untuk mengetahui adanya peningkatan/ penurunan atas capaian target.
- 5) Agar dilakukan reviu berjenjang atas laporan kinerja yang disusun, sehingga informasi yang disajikan lebih berkualitas, menjadi perhatian pimpinan dan kepedulian seluruh pegawai.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal :

- 1) Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berkala yang merupakan bentuk pemantauan dan mengendalikan kinerja dan dibuat rencana aksi hal ini untuk perbaikan dan akan diketahui target-target yang belum tercapai dan kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja
- 2) Agar saran hasil evaluasi APIP segera ditindaklanjuti, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan nilai hasil evaluasi yang akan datang.

Dan terhadap hasil monitoring tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya agar segera dilakukan, yaitu pada komponen Pelaporan kinerja agar dilakukan reuiu secara berjenjang dengan membuat laporan hasil reuiu.

Demikian disampaikan hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut, atas perhatian dan kerjasama yang baik di ucapkan terima kasih.


PEMERINTAH KABUPATEN
INSPEKTUR
INSPEKTORAT
Drs. Joko Wuryanto, M. Si
Perbina Utanra Muda (IV/c)
NIP. 19650116-199203 1 008

Tembusan :

1. Bupati dan Wakil Bupati Tanah Laut di Pelaihari
2. Menteri PANRB di Jakarta
3. Arsip

LEMBAR KERJA EVALUASI IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
UNIT KERJA : KECAMATAN PELAIHARI
PERIODE EVALUASI : 2022

NO.	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN	BOBOT	KRITERIA	Nilai	% Tase
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		23.10	77.00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	BB	4.80	80.00%
1)	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja				
2)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang				
3)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah				
4)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek				
5)	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja				
6)	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja				
7)	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9.00	B	6.30	70.00%
1)	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan				
2)	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu				
3)	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atau Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai				
4)	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai				
5)	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan				
6)	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART				
7)	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis				
8)	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara				
9)	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar				
10)	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				
11)	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	BB	12.00	80.00%
1)	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai				
2)	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai				
3)	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala				
4)	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya				
5)	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik				

6)	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				
7)	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				
8)	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				
9)	Kinerja Individu telah selaras dengan kinerja organisasi				
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		22.50	75.00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	8.00	BB	4.80	60.00%
1)	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja				
2)	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja				
3)	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan				
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	BB	7.20	80.00%
1)	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan				
2)	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan				
3)	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala				
4)	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang				
5)	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)				
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	B	10.50	70.00%
1)	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja				
2)	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan				
3)	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional				
4)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi				
5)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja				
6)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja				
7)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja				
8)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja				
9)	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja				

10)	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				
11)	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		11.55	77.00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	BB	2.40	80.00%
1)	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun				
2)	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala				
3)	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan				
4)	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi				
5)	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan				
6)	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	B	3.15	70.00%
1)	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar				
2)	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja				
3)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan				
4)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah				
5)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya				
6)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)				
7)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya				
8)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja				
9)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)				
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	BB	6.00	80.00%
1)	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)				
2)	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai				
3)	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja				
4)	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja				
5)	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja				
6)	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya				
7)	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi				
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		19.25	77.00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	BB	4.00	80.00%
1)	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal				

2)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah				
3)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang				
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	B	5.25	70.00%
1)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar				
2)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai				
3)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai				
4)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah				
5)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)				
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja	12.50	BB	10.00	80.00%
1)	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti				
2)	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal				
3)	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja				
4)	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja				
5)	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal				
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100.00		76.40	76.40%

Pengendali Teknis

Hj. Ruzmiah, STM
NIP. 19651021 196602 2 005

Evaluator

Nurhidayat, SE, M.M
NIP. 19810215 201001 1 017

Mengetahui :
Irbah V

Mina Ayu Roswyda, ST
NIP. 19800805 200501 2 014