

RENCANA AKSI KECAMATAN AWAYAN ATAS LHE SAKIP TAHUN 2022

NO	HASIL EVALUASI INSPEKTORAT	REKOMENDASI INSPEKTORAT	RENCANA AKSI
A	Perencanaan Kinerja		
1	Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya	1. Agar menyusun dan menetapkan SOP / pedoman teknis perencanaan kinerja.	1. Akan disusun dan ditetapkan SOP Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja pada Kantor Camat Awayan.
2	Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	2. Agar terdapat IKU di dalam dokumen Renstra sehingga penerapan IKU berkelanjutan selama 1 periode RPJMD atau Renstra (5 tahun). IKU harus sesuai dengan target kinerja yang akan dicapai.	2. Akan ditindaklanjuti dengan melampirkan SK IKU pada Dokumen Penyesuaian Renstra Kecamatan Awayan Tahun 2021-2026.
3	Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	3. Agar target minimal yang ditetapkan pada Renja sesuai dengan Renstra, target provinsi, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN)	3. Target minimal yang ditetapkan pada Renja akan ditindaklanjuti dan disesuaikan pada Rencana Kerja Tahun berikutnya .
B	Pengukuran Kinerja		
4	Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	4. Agar menyusun dan menetapkan SOP / pedoman teknis pengukuran kinerja	4. Akan disusun dan ditetapkan SOP Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja pada Kantor Camat Awayan.
5	Belum sepenuhnya terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	5. Agar terdapat penjelasan deskripsi atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja pada Rencana Kerja SKPD.	5. Akan melengkapi penjelasan deskripsi atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja SKPD pada SK IKU yang akan dilampirkan pada RENJA SKPD.
6	Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan: Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional	6. Agar pengukuran kinerja menjadi dasar : a. Usulan penyesuaian (pemberian /pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan b. Usulan penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	6. Data capaian kinerja telah menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment, hal ini dibuktikan dengan adanya penentuan besaran TPP berdasarkan rekap dari Aplikasi SILKA yang datanya dari Aplikasi E- Office dan E-Kinerja

C	Pelaporan Kinerja		
7	<p>Dokumen Laporan Kinerja tidak menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah:</p> <p>Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya; Dokumen Laporan Kinerja tidak menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional /internasional (Benchmark Kinerja)</p>	<p>7. Agar dokumen Laporan Kinerja (LKPj) menginfokan :</p> <p>a. Perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah</p> <p>b. Perbandingan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.</p> <p>c. Perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional /internasional (Benchmark Kinerja).</p>	<p>7. Akan melengkapi Dokumen Laporan Kinerja (LKPj) Kecamatan Awaysan tahun berikutnya dengan:</p> <p>a. Perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.</p> <p>b. Perbandingan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelum nya</p> <p>c. Perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).</p>
8	<p>Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; Informasi dalam laporan Kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;</p>	<p>8. Agar dokumen Laporan Kinerja (LKPj) disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. Diantaranya yang belum termuat dalam LKPj tahun 2022 yaitu :</p> <p>a. Informasi keuangan / anggaran (target dan realisasi) masing— masing sasaran / indikator kinerja sesuai PK seluruh pegawai (Pejabat selon, Fungsional, dan Struktural).</p> <p>b. Informasi secara jelas capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan.</p> <p>c. Informasi dalam laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi pada pegawai secara implisit dan eksplisit, seperti : Seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud berkomitmen: Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen; Menurunnya angka pelanggaran atau hukuman pada pegawai: Selalu memberikan rekomendasi jika terdapat kendala / hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi / adaptif.</p>	<p>8. Akan membuat dokumen Laporan Kinerja (LKPj) tahun berikutnya disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.</p>

D	Akuntabilitas Kinerja Internal		
9	Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;	9. Agar membuat pedoman evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal yang telah diakui / diformalkan. Evaluasi dilakukan dengan dasar target kinerja yang telah ditetapkan pada Rencana Aksi, sehingga evaluasi dilaksanakan triwulan.	9. Akan ditindaklanjuti dengan menyusun SOP/Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara internal yang mengevaluasi target dan capaian kinerja.
10	Belum seluruhnya terjadi perbaikan dan peningkatan Kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	10. Agar rekomendasi perbaikan atas faktor hambatan pada Monitoring dan Evaluasi dilaksanakan dengan adanya peningkatan realisasi target pada Monitoring dan Evaluasi triwulan berikutnya.	10. Akan mengevaluasi dan memperbaiki faktor penghambat capaian kinerja melalui Rapat Koordinasi untuk meningkatkan realisasi target pada triwulan berikutnya
11	Belum seluruhnya rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti	11. Agar rekomendasi pada LHE AKIP Tahun sebelumnya ditindaklanjuti oleh SKPD dengan indikator peningkatan nilai evaluasi AKIP tahun evaluasi berjalan dengan tahun sebelumnya.	11. Akan mengevaluasi LHE Tahun sebelumnya melalui Rapat Koordinasi untuk meningkatkan Nilai LHE SAKIP tahun berikutnya.
12	Belum seluruhnya terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal	12. Agar mengajukan permintaan reuvi Laporan Kinerja (LKPj) tahun 2023 yang akan datang kepada Inspektorat Daerah (APIP) sebelum dilakukan evaluasi SAKIP dan Reviu LPPD.	12. Akan melaksanakan pengajuan Permohonan Reviu Laporan Kinerja (LKPj) Tahun 2023 yang akan datang kepada Inspektorat Daerah

Mengetahui,

GAMAT AWAYAN



ASWAL SALAHUDIN, S.IP
 NIP. 19701208 199302 1 007