


**MATRIK TINDAK LANJUT PERBAIKAN ATAS EVALUASI SAKIP TAHUN 2022  
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BALANGAN**

NO	HASIL EVALUASI INSPEKTORAT	REKOMENDASI INSPEKTORAT	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	STATUS / PROGRES PENYELESAIAN
1	<p><b>Evaluasi atas Perencanaan Kinerja</b></p> <p>Belum sepenuhnya terdapat dokumen perencanaan kinerja</p> <p>Indikator Kinerja Utama (IKU ) belum sepenuhnya menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan dalam 1 Perencanaan Strategis.</p>	<p><b>Perencanaan Kinerja :</b></p> <p>Agar Menyusun dan Menetapkan SOP pedoman teknis perencanaan kinerja</p> <p>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 di capai.</p> <p>Agar target minimal yang ditetapkan pada renja sesuai dengan Renstra ,Target provinsi, dan rencana pembangunan jangka menengah nasional ( REJMN )</p>	<p><b>Perencanaan Kinerja :</b></p> <p>Telah menyusun dan menetapkan SOP pedoman teknis perencanaan kinerja</p> <p>Akan Memperbaiki Renstra Sesuai arahan pada Renstra Perubahan</p> <p>Akan menyesuaikan target renja sesuai dengan target renstra perubahan sesuai arahan.</p>	Sekretaris DPRD	<p>Telah di susun dan ditetapkan</p> <p>Telah di susun dan ditetapkan</p>
2	<p><b>Evaluasi atas Pengukuran Kinerja</b></p> <p>Belum tersedianya pedoman teknis pengukuran kinerja dan penentuan data kinerja</p> <p>Pengukuran kinerja tidak sepenuhnya di lakukan berkala</p> <p>Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian pemberian / pengurangan tunjangan kinerja penghasilan</p>	<p><b>Pengukuran Kinerja :</b></p> <p>Menyusun dan Menetapkan SOP pedoman teknis pengukuran kinerja</p> <p>Agar terdapat penjelasan deskripsi atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja pada rencana kerja SKPD</p> <p>Agar pengukuran kinerja menjadi dasar usulan penyesuaian ( pemberian / pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan</p> <p>Agar pengukuran kinerja menjadi dasar usulan penempatan / penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.</p>	<p><b>Pengukuran Kinerja :</b></p> <p>Telah di susun dan menetapkan SOP pengukuran kinerja</p> <p>Akan membuat penjelasan cara pengukuran indikator kinerja pada rencana kerja SKPD</p> <p>Telah mengevaluasi laporan kinerja terhadap penilaian pemberian tunjangan TPP ASN setiap bulannya.</p> <p>Telah mengevaluasi kinerja dan Anjab di Sekretariat DPRD</p>	Sekretaris DPRD	<p>Telah di susun dan ditetapkan</p> <p>Dalam Proses</p>
3	<p><b>Evaluasi atas Pelaporan Kinerja</b></p> <p>Laporan Kinerja belum sepenuhnya di reviu</p> <p>Laporan Kinerja tidak mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dengan target tahunan</p>	<p><b>Pelaporan Kinerja :</b></p> <p>Agar dokumen Laporan Kinerja ( LKJP ) disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja diantaranya informasi keuangan/ anggaran ( target dan realisasi ) masing-masing sasaran / indikator kinerja sesuai PK seluruh pegawai )</p> <p>Informasi secara jelas capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan</p> <p>Informasi dalam laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi pada pegawai secara implisit dan eksplisit seperti seluruh target kinerja mencapai 100 % sebagai wujud komitmen; 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><b>Pelaporan Kinerja :</b></p> <p>Akan memperbaiki penyusunan laporan kinerja lebih berkualitas sesuai arahan.</p> <p>Informasi dalam laporan kinerja sudah dijadikan dasar untuk memberikan reward dan punishment</p>	Sekretaris DPRD	Dalam proses
4	<p><b>Evaluasi atas Pelaporan Evaluasi Internal</b></p> <p>Belum sepenuhnya terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.</p>	<p><b>Evaluasi Internal :</b></p> <p>Agar membuat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah di akui/ di formalkan. Evaluasi dilakukan dengan dasar target kinerja yang telah ditetapkan pada rencana aksi, sehingga evaluasi dilaksanakan triwulan.</p> <p>Agar rekomendasi perbaikan atas faktor hambatan pada monitoring dan evaluasi dilaksanakan dengan adanya peningkatan realisasi target pada monitoring dan evaluasi triwulan berikutnya.</p> <p>Agar rekomendasi pada LHE AKIP tahun sebelumnya ditindaklanjuti oleh SKPD dengan indikator peningkatan nilai evaluasi AKIP tahun evaluasi berjalan dengan tahun sebelumnya</p> <p>Agar mengajukan permintaan reviu Laporan Kinerja ( LKJP ) tahun 2023 yang akan datang kepada Inspektoral Daerah ( APID ) sebelumnya dilakukan evaluasi SAKIP dan Reviu LPPD .</p>	<p><b>Evaluasi Internal :</b></p> <p>Telah meningkatkan kualitas evaluasi Akuntabilitas internal dan dilakukan monitoring serta evaluasi secara berkala untuk dapat melaksanakan rencana aksi terhadap kendala kendala yang dihadapi di dalam pencapaiannya akan membuat rekomendasi dari hasil evaluasi</p> <p>Akan meningkatkan nilai Evaluasi AKIP</p> <p>Akan mengajukan pendampingan penyusunan Laporan Kinerja sesuai arahan.</p>	Sekretaris DPRD	Dalam proses
5		<b>Pencapaian Sasaran Kinerja :</b>	<b>Pencapaian Sasaran Kinerja :</b>		

Sekretaris DPRD  
Kabupaten Balangan

  
**H. TAWRIN S. AG. SE, M.A.P.**  
 NIP.19731224 199403 1 007