



**PEMERINTAH KABUPATEN MAHAKAM ULU**  
**INSPEKTORAT**  
Jl. Gunung Belareq Gang Dunhill RT. VII Kampung Ujoh Bilang Kec. Long Bagun  
**UJOH BILANG 75767**

07 September 2023

Nomor : 700/11/Inspektorat/ELKjIP-2022/VIII/2023  
Lamp. : 1 Lembar  
Hal : Laporan Evaluasi Laporan Kinerja  
Badan Pengelola Perbatasan  
Tahun Anggaran 2022

Kepada Yth.  
Kepala Badan  
Pengelola Perbatasan  
Daerah  
Kabupaten Mahakam  
Ulu  
Di \_  
**Ujoh Bilang**

## 1. Pendahuluan

- 1) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Pelaksanaan evaluasi Tahun Anggaran 2022 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Tugas Inspektur Daerah Nomor 090/58/INSPEKTORAT/VI/2023 tanggal 5 Juni 2023, yang dilaksanakan pada tanggal 08 Juni 2023 – 15 September 2023.
- 2) Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam rangka mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*).

Secara khusus Evaluasi AKIP bertujuan untuk :

- a. Memperoleh informasi tentang Implementasi SAKIP.

- b. Menilai tingkat Implementasi SAKIP SKPD;
  - c. Menilai tingkat Akuntabilitas Kinerja;
  - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi AKIP;
  - e. Memantau tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya agar terlaksananya percepatan tindak lanjut.
- 3) Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada Perangkat Daerah.
- 4) Pelaksanaan Evaluasi AKIP menggunakan kombinasi 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.
- Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan Implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

## 2. Tindak lanjut Hasil Evaluasi tahun sebelumnya.

Tindak lanjut atas evaluasi tahun sebelumnya sebagian telah ditindaklanjuti, namun masih terdapat kekurangan yang belum ditindaklanjuti diantaranya:

- 1) Mengupload dokumen perencanaan ke website Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu
- 2) Melakukan penyelarasan atas indikator sasaran sesuai dengan Permendagri nomor 86 tahun 2017 dengan dokumen renja, perjanjian kinerja, indikator kinerja utama dan rencana aksi.

## 3. Nilai Hasil evaluasi

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2022 memperoleh nilai sebesar **47,12 (Empat Puluh Tujuh koma Dua Belas)** atau dengan predikat penilaian **C (Cukup)** sebagaimana tabel berikut :

| No | Komponen Yang Dinilai                   | Bobot (%)  | Nilai 2022   | KET          |
|----|---|------------|--------------|--------------|
| 1  | Perencanaan Kinerja                     | 30         | 18,60        |              |
| 2  | Pengukuran Kinerja                      | 30         | 14,50        |              |
| 3  | Pelaporan Kinerja                       | 15         | 7,85         |              |
| 4  | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25         | 6,17         |              |
|    | <b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>      | <b>100</b> | <b>47.12</b> |              |
|    | <b>Kategori Penilaian</b>               |            | <b>C</b>     | <b>Cukup</b> |

Dengan predikat **C (Cukup)** terdapat gambaran bahwa sistem dan tatanan dalam AKIP belum terimplementasi, sehingga sistem manajemen kinerja masih perlu banyak perbaikan mendasar di level organisasi perangkat daerah.

Hasil evaluasi tahun 2022 “tidak dapat diperbandingkan” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya.

## 2. Uraian Hasil evaluasi

Uraian Hasil Evaluasi implementasi Sistem AKIP terhadap masing-masing komponen pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2022, dengan uraian sebagai berikut :

### 1) Perencanaan Kinerja.

Perencanaan Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30% memperoleh nilai atau skor sebesar **18,60** dengan rincian sebagai berikut:

- a) Pemenuhan Dokumen Perencanaan Kinerja, memperoleh nilai 5.00 dari nilai maksimal 6.00 hal ini di dukung dengan adanya dokumen perencanaan kinerja yang lengkap seperti adanya Renstra, Renja, LKJIP, LAKIP, IKU, PK, RKA, dan DPA 2022.

- b) Dokumen Perencanaan Kinerja Kriteria SMART, memperoleh nilai 5.10 dari nilai maksimal 9.00 tidak tercapainya nilai tersebut disebabkan target yang ditetapkan belum mengacu pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 sesuai dengan tuisi Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.
- c) Perencanaan Kinerja yang dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, memperoleh nilai 8.50 dari nilai maksimal 15.00 karena hasil perencanaan belum mendukung atau mewujudkan target yang optimal.

## 2) Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30 % memperoleh nilai atau skor sebesar **14.50** dengan rincian sebagai berikut:

- a) Pemanfaatan Pengukuran Kinerja , memperoleh nilai 3.00 dari nilai maksimal 6.00, karena Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu belum menyusun metode pengukuran kinerja yang optimal sehingga belum maksimal memanfaatkan atas hasil pengukuran kinerja
- b) Pengukuran Kinerja yang menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien yang dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, memperoleh nilai 5.00 dari nilai maksimal 9.00, belum adanya kriteria yang jelas untuk mengukur level kinerja sehingga terlihat belum adanya umpan balik secara teratur dan jelas tentang kinerja individu dan tim.
- c) Pengukuran Kinerja yang dijadikan dasar pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja yang Efektif dan Efisien, memperoleh nilai 6.50 dari nilai maksimal 15.00, tidak tercapainya nilai ini karena belum adanya dasar pemberian penghargaan dan hukuman sehingga terlihat tidak ada perbedaan jika ada pegawai yang melakukan inovasi/tidak.

## 3) Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 15% memperoleh nilai atau skor sebesar **7.85** dengan rincian sebagai berikut:

- a) Pemenuhan Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, memperoleh nilai 2.50 dari nilai maksimal 3.00, karena Badan Pengelola Perbatasan Daerah telah menyusun LkjIP dan memformalkan laporan.
  - b) Dokumen Laporan Kinerja yang memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan Kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan, memperoleh nilai 2.10 dari nilai maksimal 4.50, karena belum optimalnya proses pengumpulan data sesuai jadwal dan belum menggunakan teknologi integrasi data yang dapat mempermudah pengambilan data.
  - c) Pelaporan Kinerja yang memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, memperoleh nilai 3.25 dari nilai maksimal 7.50, karena informasi yang terkumpul belum diyakini secara valid dan akurat, hal ini disebabkan oleh belum adanya disusun parameter dan kriteria validasi data yang sesuai dengan kebutuhan ( SOP Pengukuran Kinerja ).
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- Evaluasi Internal dengan bobot penilaian sebesar 25% memperoleh nilai atau sebesar **6.17** dengan rincian sebagai berikut:
- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan, memperoleh nilai 0.50 dari nilai maksimal 5.00, karena belum dilakukannya evaluasi secara internal di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.
  - b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber daya yang memadai, memperoleh nilai 2.00 Dari nilai maksimal 7.50, hal ini dibuktikan dengan belum adanya tim yang mengevaluasi secara optimal atas kinerja internal.
  - c) Implementasi SAKIP yang meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja, memperoleh nilai 3.67 dari nilai maksimal 12.50, karena rencana aksi yang disusun belum dimanfaatkan sebagai perbaikan kinerja, hal ini terlihat dari belum adanya reuiu secara berkala atas rencana aksi yang disusun oleh bidang.

### 3. Rekomendasi

Terhadap kondisi di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Pengelola Perbatasan Kabupaten Mahakam Ulu agar :

- 1) Melakukan perbaikan dan melengkapi kekurangan data terhadap **komponen Perencanaan Kinerja** yang belum memperoleh nilai penuh untuk sub komponen dengan uraian sebagai berikut :
  - a. Mengupload Dokumen Perencanaan Kinerja belum di upload ke website Pemda maupun OPD yang dapat diakses oleh Publik sebagai bentuk transparansi atas informasi yang layak di ketahui oleh publik;
  - b. Menyusun pohon kinerja dan cascading kinerja
  - c. Menyelaraskan sasaran dan indikator kinerja antar dokumen khususnya pada dokumen Renstra, IKU, dan PK Tahun Anggaran 2022;
  - d. Menetapkan indikator kinerja secara smart dan spesifik berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 dengan melihat tuisi Badan Pengelola Perbatasan Daerah;
  - e. Melakukan reuiu pada indikator kinerja utama secara berkala ( setiap tahun ) dan dilakukan oleh Tim Reuiu yang di bentuk oleh Kepala Badan;
  - f. Menetapkan target yang menantang untuk perbaikan pada semua jenjang jabatan, seperti penetapan presentase atau jumlah yang dapat dicapai dengan mengedepankan efisiensi sumber daya dan anggaran;
  - g. Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan mengacu pada tujuan dan indikator atasan langsung dan diarsipkan dalam aplikasi terintegrasi dan dapat diakses oleh Kepala Badan.
  - h. Menyusun Rencana Aksi oleh Pejabat Pengelola Teknis Kegiatan (PPTK) dan melakukan monitoring terhadap kegiatan yang dikelola. Pemantauan ini dilakukan secara Triwulan sekali dan di rekomendasikan dalam laporan ke Kepala Badan. Hasil dari laporan tersebut menjadi acuan dalam melakukan laporan pencapaian kinerja Tahunan kepada Kepala Badan;

2. Melakukan perbaikan dan melengkapi kekurangan data terhadap **komponen Pengukuran Kinerja** dengan melakukan uraian sebagai berikut :
  - a. Menyusun SOP pengukuran kinerja internal Badan Pengelola Perbatasan Daerah dengan mengacu pada Peraturan Bupati yang telah ditetapkan;
  - b. Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang pengumpulan data kinerja yang ditandatangani oleh Kepala Badan Pengelola Perbatasan Daerah dengan melihat dan menunjuk pejabat sesuai dengan tugas. Hasil dari pengumpulan data kinerja dilaporkan ke Kepala Badan disertai dengan data pendukung pada saat penyusunan Laporan Kinerja Internal Tahunan (LKjIP);
  - c. Mengupload dokumen data kinerja ke Website atau Website Pemerintah Daerah yang mudah diakses oleh publik sebagai bentuk transparan dan pertanggungjawaban ke masyarakat.
  - d. Kepala Badan dan Kepala Bidang melakukan Reviu secara bersama-sama dan berkala atas kebenaran pencapaian kinerja dan pengukuran kinerja dari masing - masing pengelola kegiatan.
  - e. Mempersiapkan data pendukung seperti notulensi, dokumentasi, disposisi, dan laporan hasil reviu dalam pengarsipan yang optimal dan efektif serta dikelola oleh pejabat yang berwenang dan staf yang ditunjuk oleh Kepala Badan Pengelola Perbatasan Daerah;
  - f. Menetapkan IKU dengan melihat dokumen perencanaan seperti pada RPJMD, Renstra, serta Pencapaian Kinerja yang diperjanjikan.
  - g. Melakukan pengukuran kinerja secara Triwulan dan dilakukan oleh tim yang ditunjuk oleh Kepala Badan melalui Aplikasi (media digitalisasi) misalnya, *WAG, Google form*, Email, ataupun aplikasi - aplikasi khusus apabila telah tersedia.
  - h. Mendokumentasikan mutasi pegawai, *refocussing* anggaran, hasil rapat capaian kinerja melalui pengarsipan di Kasubag Umum;
3. Melakukan perbaikan dan melengkapi kekurangan data terhadap **komponen Pelaporan Kinerja** yang belum memperoleh nilai penuh untuk sub komponen dengan uraian sebagai berikut :

- a. Pelaporan kinerja belum disusun sesuai dengan standar sistematika penyusunan Pelaporan Kinerja dan secara substansi penyajian Pelaporan Kinerja tergambaran :
    - i. Laporan Kinerja belum di susun secara utuh sebagai indikator ketercapaian kinerja
    - ii. Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja yang mendukung sasaran strategis belum dituangkan didalam BAB II LKJiP;
    - iii. Analisis capaian kinerja belum menuangkan program dan kegiatan yang mendukung pencapaian target kinerja dari masing-masing sasaran strategis;
    - iv. Bab IV LKJiP belum menuangkan Langkah-langkah perbaikan dimasa mendatang secara inovatif dan menantang.
  - b. Dokumen Pelaporan Kinerja agar di upload ke website Pemda maupun website OPD yang dapat diakses oleh Publik sebagai bentuk transparansi atas informasi yang layak di ketahui oleh publik.
4. Melakukan perbaikan dan melengkapi kekurangan data terhadap **Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** yang belum memperoleh nilai penuh untuk sub komponen, sebagai berikut :
- a. Agar membuat Pedoman Evaluasi Internal pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah untuk memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP dan saran dalam meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas dilingkungan Badan Pengelola Perbatasan Daerah;
  - b. Agar melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di seluruh unit dan dilakukan secara berjenjang, dilaksanakan Per Triwulan dan dilakukan oleh SDM Evaluator yang memadai yang diambil dari masing-masing bidang yang di buat dalam Surat Keputusan Pimpinan OPD dan telah mengikuti Bimtek/sosialisasi ataupun pelatihan terkait Evaluasi AKIP;
  - c. Agar Pemanfaatan Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi dimanfaatkan sebagai perbaikan dan peningkatan kinerja (notulen/ laporan evaluasi kinerja dari rapat-rapat internal yang menyajikan rekomendasi-rekomendasi dari pimpinan satuan kerja yang perlu ditindaklanjuti untuk perbaikan dan peningkatan kinerja).

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi akuntabilitas kinerja Badan Pengelola Perbatasan Kabupaten Mahakam Ulu sebagai penerapan manajemen kinerja, kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di Lingkungan Badan Pengelola Perbatasan Kabupaten Mahakam Ulu.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.



Inspektur

**Budi Gunarjo Ompusunggu, SE., Ak., MM., CA., AAP., CFA., CGCAE**

Pembina Utama Muda, (IV/c)

NIP. 19650722 198703 1 001

Tembusan:

1. Bupati Mahakam Ulu di- **Ujoh Bilang**
2. Wakil Bupati Mahakam Ulu di- **Ujoh Bilang**
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Mahakam Ulu di- **Ujoh Bilang**
4. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu di- **Ujoh Bilang**
5. Arsip