



**TINDAK LANJUT
REKOMENDASI
LHE SAKIP**

TAHUN 2023

**Rekomendasi, Tindak Lanjut dan Rencana Aksi atas LHE SAKIP
Setda Prov Kaltim Tahun 2023 sebagaimana tabel di bawah ini :**

No.	Rekomendasi	Tindak Lanjut/ Rencana Aksi	Sudah/ Belum
1.	<p>Perencanaan Kinerja</p> <p>Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja supaya didukung dengan analisa/dasar penetapan target sehingga target kinerja yang ditetapkan memadai dan memenuhi kriteria dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.</p>	<p>a. Terhadap target kinerja yang tidak memenuhi kriteria <i>achievable</i>, menantang dan realistis misalnya saja EKPPD, pada RENSTRA 2024-2026 di <i>drop</i>, tidak lagi dipergunakan. Indikator kinerja yang dibuat termasuk formulanya mengacu pada SMART-C;</p> <p>b. Disarankan kepada Biro-biro untuk membuat analisa dasar atau dalam pembuatan target, serta dalam RENSTRA dan RENJA dimuat sebagai kondisi awal;</p> <p>c. Dalam Akuntabilitas Kinerja atau LKJIP Tahun 2023 ini, analisis terhadap pencapaian dan kegagalan target dianalisa dengan lebih tajam dan komprehensif.</p>	<p>a. Sudah</p> <p>b. Sudah</p> <p>c. Sudah</p>
2.	<p>Pengukuran Kinerja</p> <p>Memanfaatkan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam:</p> <p>a. Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada bagian ataupun setiap individu pegawai;</p> <p>b. Penempatan/penghapusan jabatan baik structural maupun fungsional;</p>	<p>Pengukuran Kinerja Setda Prov. Kaltim sebagai dasar pada:</p> <p>a. (1) Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada bagian maupun individu pegawai. Setda Prov. Kaltim telah memiliki penghargaan "<i>Employee of the month</i>" yang kemudian diubah menjadi "<i>Best Employee</i>" Penghargaan tersebut disempurnakan dengan menambahkan unsur kinerja pegawai sebagai salah satu komponen penilaian. Kemudian, setiap Biro mengajukan usulan; (2) Selain itu juga diberikan penghargaan lingkup Biro, dengan komponen kinerja sebagai salah satu unsur penilaian;</p> <p>b. Dibuatkan TS kepada pimpinan (Sekda) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan sebagai penempatan/penghapusan jabatan baik structural</p>	<p>a. Sudah</p> <p>b. Sudah</p>

	<p>c. Pengusulan penyesuaian (<i>refocusing</i>) organisasi.</p>	<p>maupun fungsional;</p> <p>c. Pengusulan penyesuaian (<i>refocusing</i>) organisasi.</p>	<p>c. Sudah</p>
<p>3. Laporan Kinerja</p> <p>Dalam penyusunan Dokumen Laporan Kinerja supaya:</p> <p>a. Menyajikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya minimal 3 (tiga) tahun;</p> <p>b. Informasi dalam laporan kinerja berkala supaya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.</p>	<p>Penyusunan Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2023:</p> <p>a. Sudah menyajikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya minimal 3 (tiga) tahun;</p> <p>b. Informasi laporan kinerja berkala dalam hal ini setiap triwulan melalui monitoring dan evaluasi (monev) disertai penguatan analisis pada faktor pendukung, faktor penghambat, permasalahan, solusi dan upaya, diusulkan sebagai dasar penyesuaian anggaran yang tertuang pada APBD-P/P-RKPD.</p>	<p>a. Sudah</p> <p>b. Sudah</p>	
<p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal supaya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.</p>	<p>Hasil Evaluasi Akuntabilitas Internal masing-masing Biro digunakan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, sehingga anggaran berbasis kinerja berjalan sebagaimana seharusnya.</p>	<p>Sudah</p>	
<p>5. Capaian Kinerja</p> <p>Capaian Kinerja supaya didukung dengan data yang memadai yakni didukung dengan sumber data.</p>	<p>Capaian Kinerja yang dituangkan pada Kertas Kerja maupun pada e-Kinerja dan e-SAKIP (SIKIP), sudah didukung dengan eviden atau data dukung yang memadai. Bukan hanya pada level JPT Pratama saja, namun juga pada level Administrator, Eselon IV, hingga JF dan Pelaksana.</p>	<p>Sudah</p>	

Catatan atas rekomendasi dan tindak lanjut :

1. Perencanaan Kinerja

Terhadap perencanaan kinerja telah dilakukan pendampingan IKU Setda Prov Kaltim oleh Kemendagri dan dan Permenpan RB termasuk asistensi oleh Biro Organisasi agar IKU Setda dan targetnya memenuhi kriteria *achievable*, menantang dan realistis.

Hal ini dapat dilihat pada IKU Rentra 2024-2026 yang telah dilakukan perbaikan/ inovasi terhadap Indikator Kinerjanya. Biro-biro juga telah membuat analisa dalam pembuatan target, dan dalam Akuntabilitas Kinerja atau LKjIP Tahun 2023 ini, analisis terhadap pencapaian dan kegagalan target dianalisa dengan lebih tajam dan komprehensif.

Untuk meningkatkan kemampuan perencana Biro-biro terhadap Cascading, IKU termasuk Indikator Kinerjanya, telah dilaksanakan bimbingan dan pelatihan yang diikuti oleh seluruh Biro dilingkup Setda Prov Kaltim.



(Keterangan gambar : Bimbingan Cascading dan Penyusunan IKU di Brawijaya Malang)



(Keterangan gambar : Penyusunan Indikator Kinerja dengan Formula SMART-C dan Cascading untuk Sekretariat Daerah)



(Keterangan gambar : Pembahasan Lanjutan Indikator Kinerja Utama)

2. Pengukuran Kinerja

- Terhadap rekomendasi pemberian *reward* dan *punishment* telah dilaksanakan *reward* kepada Biro Terbaik dan kepada Individu Pegawai berupa *best employee* (dokumen terpisah ada pada laporan *best employee* dan *punishment* dari Biro-biro)
- Terhadap rekomendasi penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional dan pengusulan penyesuaian (*refocusing*) organisasi telah dibuat Telaah Staf ke Sekretaris Daerah sebagaimana berikut ini :



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Gajah Mada Nomor 2 Samarinda, Kalimantan Timur 75121
Telepon (0541) 733333; Faksimile (0541) 737762/742111
Pos-el humas@kaltimprov.go.id; Laman http://kaltimprov.go.id

TELAAH STAF

Kepada : Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur
Dari : Kepala Biro Administrasi Pimpinan Setda Prov Kaltim
Tembusan : - Asisten Administrasi Umum
- Kepala Biro Organisasi
Tanggal : 2 Oktober 2023
Nomor : 000.7.6/2058/B.Adpim-I
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Tindak Lanjut dan Rencana Aksi Komponen Pengukuran Kinerja pada Penempatan/Penghapusan Jabatan baik Struktural maupun Fungsional dan Pengusulan Penyesuaian (Refocusing) Organisasi.

I. Persoalan :

- ❖ Diperlukan Tindak Lanjut LHE Inspektur Inspektorat Provinsi Kalimantan Timur tanggal 5 September 2023 Nomor : 00.1.2.1 /2753/Itprov-II perihal Hasil atas Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Setda Prov Kaltim Tahun 2022 pada komponen Pengukuran Kinerja khususnya pada pemanfaatan kinerja pada a. Penempatan/Penghapusan Jabatan baik Struktural maupun fungsional dan b. Pengusulan penyesuaian (refocusing) organisasi;
- ❖ Hasil Evaluasi SAKIP pada komponen Pengukuran Kinerja Sekretariat Daerah mendapatkan nilai minus 0,20 sehingga diperlukan komitmen bersama untuk meningkatkannya;
- ❖ Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Setda Prov Kaltim sebagai berikut :

Hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP Sekretariat Daerah Prov. Kaltim Tahun 2021 dan 2022, sebagaimana tabel berikut:

No	Komponen yang dinilai	Nilai Tahun		Peningkatan/ Penurunan Capaian
		2021	2022	
1	Perencanaan Kinerja	23,75	22,20	-1,55
2	Pengukuran Kinerja	15,00	14,80	-0,20
3	Pelaporan Kinerja	11,22	7,70	-3,52
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	6,85	14,00	7,15
5	Capaian Kinerja	11,12	15,20	4,08
Nilai Hasil Evaluasi AKIP		67,93	73,90	5,97
Kategori Penilaian		B	BB	

Sumber : Data Inspektorat Provinsi

- ❖ Diperlukan rencana aksi yang berkesuaian dalam memahami dalam pemenuhan bukti dukung SAKIP Sekda yang berkualitas termasuk dalam tindak lanjut/rencana aksi pada komponen Pengukuran Kinerja.

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut/ Rencana Aksi	Sudah/ Belum
	<p>Pengukuran Kinerja Memanfaatkan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam:</p> <p>a. Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada bagian ataupun setiap individu pegawai;</p> <p>b. Penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;</p> <p>c. Pengusulan penyesuaian (<i>refocusing</i>) organisasi.</p>	<p>Pengukuran Kinerja Setda Prov. Kaltim sebagai dasar pada:</p> <p>a. (1) Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada bagian maupun individu pegawai. Setda Prov. Kaltim telah memiliki penghargaan "<i>Employee of the month</i>". Penghargaan tersebut disempurnakan dengan menambahkan unsur kinerja pegawai sebagai salah satu komponen penilaian. Kemudian, setiap Biro mengajukan usulan; (2) Selain itu juga diberikan penghargaan lingkup Biro, dengan komponen kinerja sebagai salah satu unsur penilaian;</p> <p>b. Dibuatkan TS kepada pimpinan (Sekda) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan sebagai penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;</p> <p>c. Pengusulan penyesuaian (<i>refocusing</i>) organisasi.</p>	<p>a. Sudah</p> <p>b. Sudah</p> <p>c. Sudah</p>

II. Pra Anggaran

- ❖ Dengan dilaksanakannya rencana aksi/tindak lanjut yang sesuai dengan akuntabilitas hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2022, komponen pengukuran kinerja dapat diperbaiki pada nilai yang masih dianggap minus;
- ❖ Terdapat pemahaman yang sama pada pengisian LKE SAKIP untuk SAKIP Tahun 2023 khususnya pada komponen Pengukuran Kinerja;
- ❖ SAKIP menjadi pertimbangan dalam Penempatan/Penghapusan Jabatan baik Struktural maupun fungsional dan Pengusulan penyesuaian (*refocusing*) organisasi.

III. Fakta-fakta yang mempengaruhi :

Masih berlakunya aturan Evaluasi akuntabilitas kinerja sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan ditindak lanjuti Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah sehingga perlu pemaham bagi Biro-biro Lingkup Sekretariat Daerah.

Sekretariat Daerah Provinsi Kaltim dalam Penempatan/Penghapusan Jabatan baik Struktural maupun fungsional dan Pengusulan penyesuaian (*refocusing*) organisasi juga berpedoman pada Permenpan 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi dalam rangka penyederhanaan Birokrasi serta SE Menpan nomor 467 tahun 2021 yang terdapat permodelan, namun Setda memilih permodelan tersendiri, yang juga menjadi pertimbangan khusus.

Setda segera menindaklanjuti LHE Inspektorat dimaksud sesuai renaksi sebagai berikut:

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut/ Rencana Aksi	Sudah/ Belum
	<p>Pengukuran Kinerja Memanfaatkan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam:</p> <p>d. Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada bagian ataupun setiap individu pegawai;</p> <p>e. Penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;</p> <p>f. Pengusulan penyesuaian (<i>refocusing</i>) organisasi.</p>	<p>Pengukuran Kinerja Setda Prov. Kaltim sebagai dasar pada:</p> <p>d. (1) Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada bagian maupun individu pegawai. Setda Prov. Kaltim telah memiliki penghargaan "<i>Employee of the month</i>". Penghargaan tersebut disempurnakan dengan menambahkan unsur kinerja pegawai sebagai salah satu komponen penilaian. Kemudian, setiap Biro mengajukan usulan; (2) Selain itu juga diberikan penghargaan lingkup Biro, dengan komponen kinerja sebagai salah satu unsur penilaian;</p> <p>e. Dibuatkan TS kepada pimpinan (Sekda) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan sebagai penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;</p> <p>f. Pengusulan penyesuaian (<i>refocusing</i>) organisasi.</p>	<p>d. Sudah</p> <p>e. Sudah</p> <p>f. Sudah</p>

IV. Analisis

Selama dua tahun terakhir, Setda Prov Kaltim telah berhasil melakukan beberapa perbaikan akuntabilitasnya dan hasilnya dapat dilihat dari peningkatan predikat akuntabilitas kinerja Setda Prov. Kaltim. Hulu dari semua perbaikan itu adalah komitmen pimpinan dan semangat kolaborasi Biro-biro lingkup Setda Prov Kaltim.

Meskipun mengalami peningkatan untuk evaluasi akuntabilitas, pada evaluasi tahun 2023 ini masih diperlukan peningkatan komponen pengukuran kinerja khususnya pada

Dalam LKE atau pengisian SAKIP secara mandiri, Sekretariat Daerah menargetkan mendapatkan Nilai A (80 - 90), namun dengan catatan bahwa dokumen pendukung tersebut diisi dengan baik dan benar, serta memenuhi kriteria yang disampaikan oleh evaluator. Sekretariat Daerah harus pula menindaklanjuti LHE tahun 2022 dengan data dukung yang memadai.

Rencana aksi yang telah dibuat perlu ditindaklanjuti sebagai pertimbangan kebijakan sebagai komitmen yang kuat penempatan jabatan dan organisasi sesuai kinerja dan kebutuhan yang terukur dengan tidak mengesampingkan pedoman.

V. Kesimpulan/Saran

Kebijakan Pengukuran Kinerja pada Penempatan/Penghapusan Jabatan baik Struktural maupun fungsional dan Pengusulan penyesuaian (*refocusing*) organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kaltim, diharapkan sebagai komitmen untuk dilaksanakan secara konsisten guna meningkatkan pencapaian nilai SAKIP Setda.

Demikian disampaikan, besar harapan kami telaah ini sebagai bahan pertimbangan dalam Penempatan/Penghapusan Jabatan baik Struktural maupun fungsional dan Pengusulan penyesuaian (*refocusing*) organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kaltim dengan berpedoman pada Permenpan 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi dalam rangka

penyederhanaan Birokrasi serta SE Menpan No. 467 tahun 2021.

Kepala Biro Administrasi Pimpinan,



Hj. Syarifah Alawiyah, S.Sos., M.Si.
Pembina Tingkat I

Nip. 19710808 199103 2 007

3. Laporan Kinerja

Dalam penyusunan Dokumen Laporan Kinerja telah dilakukan penyajian informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya minimal 3 (tiga) tahun sebagaimana di bawah ini, dan Informasi dalam laporan kinerja berkala supaya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, dalam hal ini setiap triwulan melalui monitoring dan evaluasi (monev) disertai penguatan analisis pada faktor pendukung, faktor penghambat, permasalahan, solusi dan upaya, diusulkan sebagai dasar penyesuaian anggaran yang tertuang pada APBD-P/P-RKPD (laporan renaksi triwulan ada pada laporan terpisah)

Perbandingan antara Realisasi Tahun 2020 s/d 2022 dengan Tahun 2023 pada 4 sasaran.

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				% Peningkatan/ Penurunan Tahun 2023
			2020	2021	2022	2023	
1	2	3	4	5	6	7	$8=(7/6-1)*100$
1.	Skor Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD)	Skor	-	2,77	3,51	3,51*	0,00
2.	Persentase kerjasama yang ditindaklanjuti	Persentase	90,00	85,00	90,00	95,00	5,55
3.	Persentase kebijakan bidang Kesra yang ditindaklanjuti	Persentase	85,00	85,00	100,00	100,00	0,00
4.	Persentase rancangan produk hukum yang diharmonisasi	Persentase	100,00	99,86	102,00	101,59	-0,40

Sumber: data Biro-biro tahun 2023 diolah

*) Skor EKPPD tahun 2022

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				% Peningkatan/ Penurunan Tahun 2023
			2020	2021	2022	2023	
1	2	3	4	5	6	7	$8=(7/6-1)*100$
1.	Persentase Kebijakan Daerah di Bidang Perekonomian yang ditindaklanjuti	Persentase	-	90,00	96,77	100,00	3,34
2.	Persentase capaian pelaksanaan pembangunan yang tepat waktu lingkup pekerjaan utama	Persentase	-	98,40	97,24	96,63	-0,63
3.	Indeks tata kelola pengadaan	Indeks	-	74,13	64,30	70,55	9,72

Sumber: data Biro-biro tahun 2023 diolah

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				% Peningkatan/ Penurunan Tahun 2023
			2020	2021	2022	2023	
1	2	3	4	5	6	7	$8=(7/6-1)*100$
1.	Persentase Perangkat Daerah yang memperoleh Nilai SAKIP minimal (B)	Persentase	78,38	75,68	89,19	97,30	9,09
2.	Indeks Kelembagaan	Indeks	65,64 (peringkat 4)	68,14 (peringkat 4)	71,53 (peringkat 4)	88,48 (peringkat 4)	23,70

Sumber: data Biro-biro tahun 2023 diolah

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				% Peningkatan/ Penurunan Tahun 2023
			2020	2021	2022	2023	
1	2	3	4	5	6	7	$8=(7/6-1)*100$
1.	Persentase Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah yang nilainya >80 (B)	Persentase	62,34	72,67	85,11	87,06	2,29
2.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kerumahtanggaan Sekretariat Daerah	Indeks	81,00	79,81	83,38	84,26	1,08
3.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Administrasi Pimpinan	Indeks	83,00	85,24	85,78	86,29	0,59

Sumber: data Biro-biro tahun 2023 diolah

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Internal masing-masing Biro telah digunakan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, sehingga anggaran berbasis kinerja berjalan sebagaimana seharusnya dan bukti dukung bisa dilihat pada money renaksi internal Biro dan dokumen Tepra dan Radalok seluruh Biro.

5. Capaian Kinerja

Capaian Kinerja yang dituangkan pada Kertas Kerja maupun pada e-Kinerja dan e-SAKIP (SIKIP), sudah didukung dengan eviden atau data dukung yang memadai. Bukan hanya pada level JPT Pratama saja, namun juga pada level Administrator, Eselon IV, hingga JF dan Pelaksana.

Data dukung dapat dilihat pada Ekin (SKP seluruh pegawai) dan e-SAKIP seluruh Biro.