

**MATRIKS TINDAK LANJUT LAPORAN HASIL EVALUASI LAKIP  
DINAS PERTANAHAN DAN LINGKUNGAN HIDUP  
KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2022 YANG  
DITINDAKLANJUTI PADA TAHUN 2023**

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	STATUS/PROGRESS PENYELESAIAN
1	<p><b>Perencanaan Kinerja :</b> Untuk menyusun dan menetapkan SOP / pedoman teknis perencanaan kinerja.</p> <p>Dokumen Perencanaan Kinerja sebaiknya dipublikasikan tepat waktu; dan Perencanaan kinerja memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).</p> <p>Rencana aksi kinerja harus berjalan dinamis karena capaian kinerja dipantau secara berkala. Monitoring evaluasi menunjukkan program, kegiatan dan sub kegiatan.</p>	<p>1 <b>Perencanaan Kinerja :</b> Telah dibuatkan SOP/Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja</p> <p>Sudah dipublikasikan dokumen perencanaan sesuai waktu dan perencanaan kinerja sudah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktifitas antar bidang/dengan tugas fugsi lain yang berkaitan</p> <p>Rencana aksi kinerja dipantau secara berkala melalui sistem informasi monitoring dan evaluasi pembangunan</p>	<p>Kasubbag Perencanaan dan Keuangan</p> <p>Kasubbag Perencanaan dan Keuangan</p>	<p>Selesai</p> <p>Selesai</p>

2	<p><b>Pengukuran Kinerja :</b>  Untuk menyusun dan menetapkan SOP / pedoman teknis pengukuran kinerja.</p> <p>Pimpinan agar terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja dimana notulensi / berita acara / lembar monitoring evaluasi disertai daftar hadir ditandatangani oleh pimpinan SKPD.</p> <p>Data kinerja yang dikumpulkan agar mendukung capaian kinerja yang diharapkan selalu berpedoman pada SOP yang telah ditetapkan.</p>	2	<p><b>Pengukuran Kinerja :</b>  Telah dibuatkan SOP/Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja</p> <p>Setiap pengukuran capaian kinerja selalu dilakukan monitoring evaluasi disertai daftar hadir dan ditandatangani oleh pimpinan.</p> <p>Data kinerja selalu berpedoman pada SOP yang telah ditetapkan</p>	<p>Kasubbag Perencanaan dan Keuangan</p> <p>Selesai</p>
---	--	---	---	---

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	STATUS/PROGRESS PENYELESAIAN
	<p>Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala dengan membuat jadwal / laporan / berita acara / dokumentasi kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan</p> <p>Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dimana monitoring evaluasi triwulan agar ditandatangani setiap pimpinan unit kerja / bidang dengan mengetahui Pimpinan SKPD.</p> <p>Sebaiknya mengusulkan Peraturan / Surat Keputusan Bupati yang mengatur penempatan kerja pegawai seperti mutasi, rotasi, promosi, demosi, hingga pemberhentian kerja yang berdasarkan hasil atau capaian kinerja dari pegawai.</p> <p>Setiap pegawai sebaiknya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja maka setiap pegawai memberikan laporan pengukuran kinerja triwulan yang memberikan informasi mengenai target dan realisasi capaian kinerja setiap triwulan dan memberikan langkah – langkah perbaikan untuk realisasi yang tidak mencapai target, dan memberikan laporan hasil dari pelaksanaan perbaikan untuk laporan selanjutnya.</p>	<p>Pengukuran kinerja dipantau secara berkala melalui sistem informasi monitoring dan evaluasi pembangunan</p> <p>Pengukuran kinerja dipantau secara berkala melalui sistem informasi monitoring dan evaluasi pembangunan</p> <p>Akan segera ditindaklanjuti</p> <p>Pengukuran kinerja dipantau secara berkala melalui sistem informasi monitoring dan evaluasi pembangunan</p>		

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	STATUS/PROGRESS PENYELESAIAN
3	<p><b>Pelaporan Kinerja :</b> Mengajukan permintaan reuiu Laporan Kinerja (LKjIP) tahun 2023 yang akan datang kepada Inspektorat Daerah (APIP) sebelum dilakukan evaluasi SAKIP dan Reuiu LPPD.</p> <p>Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) menginfokan :</p> <p>a. Informasi keuangan / anggaran (target dan realisasi) masing– masing sasaran / indikator kinerja sesuai PK seluruh pegawai;</p> <p>b. Informasi mengenai target dan realisasi kinerja tahun evaluasi (tahun n) dan tahun – tahun sebelumnya (tahun n-1 dan tahun n-2) untuk dilakukan perbandingan kinerja;</p> <p>c. Informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja OPD / Pemda dengan data realisasi capaian nasional (contoh rata – rata capaian Pemerintah Indonesia melalui data Kementerian, Badan Pusat Statistik, Lembaga Negara / Swasta Independen, Antar Kab/Kota dalam 1 Provinsi) dan data realisasi capaian internasional (contoh rata – rata capaian Lembaga Internasional Independen seperti PBB, ASEANstats, IMF, World Bank)</p> <p>Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, dalam rapat penetapan LKjIP dan Monev selalu dihadiri dan ditandatangani oleh Kepala OPD</p> <p>Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Pada LKjIP menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran sebagai berikut :</p>	<p>3 <b>Pelaporan Kinerja :</b> Akan segera ditindaklanjuti</p> <p>Dkokumen Laporan Kinerja (LKjIP) sudah menginformasikan keuangan/anggaran, informasi mengenai target dan realisasi kinerja dan informasi perbandingan realisasi capaian kinerja OPD</p> <p>Dalam LKjIP sudah disajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran</p>	Kepala Dinas	Proses komunikasi dengan Kepala Bidang selaku PPTK dalam menghimpun laporan realisasi program dan kegiatan yang secara langsung mensupport pencapaian tujuan dan sasaran

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT		PENANGGUNG JAWAB	STATUS/PROGRESS PENYELESAIAN
	<p>a. Upaya efisiensi jika realisasi kinerja <math>\geq</math> 100% dan anggaran <math>\leq</math> 100% ;</p> <p>b. Faktor pendorong jika realisasi kinerja 100% dan anggaran 100% ;</p> <p>c. Faktor hambatan jika realisasi kinerja <math>&lt;</math> 100%</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 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>Dalam LKjIP sudah disajikan informasi terhadap kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi</p>		
4	<p><b>Evaluasi Internal :</b> Untuk menyusun dan menetapkan SOP/Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.</p>	4	<p><b>Evaluasi Internal :</b> Telah dilakukan penyusunan dan penetapan SOP/Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Tahun 2023</p>	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	Selesai

	<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan secara berkala sesuai dengan peraturan / pedoman teknis yang telah ditetapkan.</p> <p>Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar ditindaklanjuti.</p> <p>Meningkatkan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal</p>	<p>Pengukuran kinerja dipantau secara berkala melalui sistem informasi monitoring dan evaluasi pembangunan</p> <p>Telah dilakukan penyusunan rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal</p> <p>Telah dilaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal</p>	<p>Kepala Dinas</p> <p>Kepala Dinas</p> <p>Kepala Dinas</p>	<p>Proses komunikasi dengan PPTK di dalam mengawal laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan yang di dalamnya dapat diukur tingkat efisiensi sumber dayanya</p> <p>Proses penyusunan matriks tindak lanjut LHE AKIP Tahun 2022</p> <p>Belum dilakukan karena belum disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023</p>
--	---	--	---	--

Kepala Dinas Pertanahan dan  
Lingkungan Hidup



Drs. H. Musa, M. A. P.  
NIP. 196001131091030007