

RENCANA AKSI KECAMATAN TEBING TINGGI ATAS LHE SAKIP TAHUN 2022

NO	HASIL EVALUASI INSPEKTORAT	REKOMENDASI INSPEKTORAT	RENCANA AKSI
A	Perencanaan Kinerja		
1	Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja, terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, terdapat perencanaan kinerja jangka pendek, terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Membuat SOP pedoman teknis perencanaan kinerja SKPD, Mengunggah dokumen perencanaan kinerja pada website SKPD, website pemkab balangan dan website Kementerian Pendayagunaan Aparatur	Dokumen SOP perencanaan kinerja sedang disusun dan menunggu penempatannya. dokumen perencanaan kinerja pada website SKPD, website pemkab balangan dan website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui website E-AKIP dengan alamat esr.menpan.go.id.
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) Dokumen perencanaan Kinerja telah diformalkan, dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya di publikasikan tepat waktu, dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kondisi kinerja sebenarnya yang perlu dicapai , kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART, indikator kinerja utama (IKU) belum sepenuhnya menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainbale- tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis), target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum semua dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis, setiap dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akain dicapai di setiap lebel jabatan(cascading), Perencanaan kinerja belum dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakam, bahkan aktivitasa antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscuting), setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) belum sepenuhnya merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Pegawai struktural, fungsional, dan staf menetapkan SKP atau PK yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja Monev harus ditandatangani pejabat terkait	Pegawai struktural, fungsional, dan staf menetapkan SKP atau PK yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja. akan dilaksanakan untuk penandatanganan monev selanjutnya
3	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin di capai: Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masin on the right track, Rencana Aksi kinerja belum terdapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, belum sepenuhnya terdapat perbaikan /penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisi perbaikan kinerja sebelumnya, terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian SKPD) memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan belum semua pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKJIP menjadi Langkah perbaikan yang tertuang di RKPD atau Renja Setiap pegawai membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran	akan dilaksanakan Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKJIP menjadi Langkah perbaikan yang tertuang di RKPD atau Renja, telah dilaksanakan penandatanganan perjanjian kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran
B	Pengukuran Kinerja		
1	Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan hanya terdapat pedoman teknis pengumpulan data kinerja, terdapat definisi operasional yang belum dijelaskan atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Membuat SOP Pengumpulan pengukuran kinerja SKPD. .	akan dibuat SOP Pengumpulan Pengukuran kinerja SKPD
2	Pimpinan belum terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkala , setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang, pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi) dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi)	Membuat jadwal kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan.	akan di laksanakan Pengukuran kinerja setiap triwulan
C	Pelaporan Kinerja		

1	Dokumen Laporan kinerja telah disusun secara berkala, dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya diformalkan, dokumen laporan kinerja telah direviu, dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	Agar SKPD mengusulkan kepada Inspektorat untuk dilakukan reviu oleh Aparat Pengawasan intern Pemerintah (APIP) atas Dokumen LKJIP yang telah disusun Th. 2023.	akan mengusulkan supaya di reviu terlebih dahulu oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) atas dokumen LKJIP yang telah disusun Th.2023
		LKJIP memberikan informasi mengenai target yang akan dicapai pada tahun evaluasi pada RPJMD/Renstra, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja pada tahun evaluasi. Realisasi capaian kinerja secara Kumulatif dibandingkan juga dengan target akhir/total pada RPJMD dan Renstra	akan kami informasikan mengenai target yang akan di capai pada tahun evaluasi pada RPJMD/Renstra kemudian akan kami bandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja secara kumulatif dibandingkan juga dengan target akhir/total pada RPJMD dan Renstra
		LKJIP memberikan informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja SKPD/Pemda dengan data realisasi capaian nasional	akan kami buat informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja SKPD/pemda dengan data realisasi capaian nasional untuk bahan data selanjutnya
		LKJIP memberikan rekomendasi perbaikan atas hambatan yang terjadi	akan kami masukan data rekomendasi perbaikan atas hambatan yang terjadi
		LKJIP memberikan informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja yang tertera pada PK seluruh Pegawai	Akan Kami buat informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja yang tertera pada PK seluruh Pegawai untuk bahan selanjutnya
D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		
1	Tidak terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan dan evaluasi kinerja internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berjenjang	Proses monev dilakukan secara bottom up, sehingga penyesuaian target dan realisasi pada monev sama dari level pegawai bawah hingga atas dan diformalkan	Akan kami lakukan monev secara bottom up untuk penyesuaian target dan realisasi pada monev sama dari level pegawai bawah hingga atas dan di informalkan untuk bahan data selanjutnya
		Membuat SOP mengenai pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Akan segera di buat SOP mengenai Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal
		Informasi pada monev Triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi	Monev triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi akan kami masukkan untuk bahan data selanjutnya

MENGETAHUI :
CAMAT TEBING TINGGI,

NORSAMIDI, S.Kep
Penata TK. I
NIP. 19720606 199201 1 001

Matrik Tindaklanjut Kecamatan Tebing Tinggi Tahun 2023 Atas Hasil Evaluasi Sakip 2022

No	Hasil Evaluasi Inspektorat	Rekomendasi Inspektorat	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Status / Progres Penyelesaian	Link Google Drive
A. Perencanaan Kinerja						
1	Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja, terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, terdapat perencanaan kinerja jangka pendek, terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Membuat SOP pedoman teknis perencanaan kinerja SKPD, Mengunggah dokumen perencanaan kinerja pada website SKPD, website pemkab balangan dan website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui website E-AKIP dengan alamat esr.menpan.go.id,	Dokumen SOP perencanaan kinerja sedang disusun dan menunggu penetapannya. dokumen perencanaan kinerja pada website SKPD, website pemkab balangan dan website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui website E-AKIP dengan alamat esr.menpan.go.id.	Camat	Telah disusun dan ditetapkan	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyaluran (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) Dokumen perencanaan Kinerja telah diformalkan, dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya di publikasikan tepat waktu, dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kondisi kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART, indikator kinerja utama (IKU) belum sepenuhnya menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainbale-tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis), target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum semua dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis, setiap dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan(cascading), Perencanaan kinerja belum dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakam, bahkan aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting), setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) belum sepenuhnya merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Pegawai struktural, fungsional, dan staf menetapkan SKP atau PK yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja Monev harus ditandatangani pejabat terkait	Pegawai struktural, fungsional, dan staf menetapkan SKP atau PK yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja. akan dilaksanakan untuk penandatanganan monev selanjutnya	Camat	Dalam Proses	
3	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin di capai: Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masin on the right track, Rencana Aksi kinerja belum terdapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, belum sepenuhnya terdapat perbaikan /penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian SKPD) memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan belum semua pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKJIP menjadi Langkah perbaikan yang tertuang di RKPD atau Renja Setiap pegawai membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran	akan dilaksanakan Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKJIP menjadi Langkah perbaikan yang tertuang di RKPD atau Renja, telah dilaksanakan penandatanganan perjanjian kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran	Camat	Dalam Proses	
B. Pengukuran Kinerja						
1	Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan hanya terdapat pedoman teknis pengumpulan data kinerja, terdapat definisi operasional yang belum dijelaskan atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Membuat SOP Pengumpulan pengukuran kinerja SKPD. .	akan dibuat SOP Pengumpulan Pengukuran kinerja SKPD	Camat	Telah disusun dan ditetapkan	
2	Pimpinan belum terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkala, setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang, pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi) dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi)	Membuat jadwal kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan.	akan di laksanakan Pengukuran kinerja setiap triwulan	Camat	Dalam Proses	
C. Pelaporan Kinerja						

No	Hasil Evaluasi Inspektorat	Rekomendasi Inspektorat	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Status / Progres Penyelesaian	Link Google Drive
1	Dokumen Laporan kinerja telah disusun secara berkala, dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya diformalkan, dokumen laporan kinerja telah direviu, dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	Agar SKPD mengusulkan kepada Inspektorat untuk dilakukan reviu oleh Aparat Pengawasan intern Pemerintah (APIP) atas Dokumen LKJIP yang telah disusun Th. 2023.	akan mengusulkan supaya di reviu terlebih dahulu oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) atas dokumen LKJIP yang telah disusun Th.2023	Camat	Masuk Perencanaan prioritas	
		LKJIP memberikan informasi mengenai target yang akan dicapai pada tahun evaluasi pada RPJMD/Renstra, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja pada tahun evaluasi. Realisasi capaian kinerja secara Kumulatif dibandingkan juga dengan target akhir/total pada RPJMD dan Renstra	akan kami informasikan mengenai target yang akan di capai pada tahun evaluasi pada RPJMD/Renstra kemudian akan kami bandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja secara kumulatif dibandingkan juga dengan target akhir/total pada RPJMD dan Renstra	Camat	Masuk Perencanaan prioritas	
		LKJIP memberikan informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja SKPD/Pemda dengan data realisasi capaian nasional	akan kami buat informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja SKPD/pemda dengan data realisasi capaian nasional untuk bahan data selanjutnya	Camat	Masuk Perencanaan prioritas	
		LKJIP memberikan rekomendasi perbaikan atas hambatan yang terjadi	akan kami masukan data rekomendasi perbaikan atas hambatan yang terjadi	Camat	Masuk Perencanaan prioritas	
		LKJIP memberikan informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja yang tertera pada PK seluruh Pegawai	Akan Kami buat informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja yang tertera pada PK seluruh Pegawai untuk bahan selanjutnya	Camat	Masuk Perencanaan prioritas	
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal						
1	Tidak terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan dan evaluasi kinerja internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berjenjang	Proses monev dilakukan secara bottom up, sehingga penyesuaian target dan realisasi pada monev sama dari level pegawai bawah hingga atas dan diformalkan	Akan kami lakukan monev secara bottom up untuk penyesuaian target dan realisasi pada monev sama dari level pegawai bawah hingga atas dan di informalkan untuk bahan data selanjutnya	Camat	Dalam Proses	
		Membuat SOP mengenai pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Akan segera di buat SOP mengenai Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Camat	Telah disusun dan ditetapkan	
		Informasi pada monev Triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi	Monev triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi akan kami masukkan untuk bahan data selanjutnya	Camat	Masuk Perencanaan prioritas	

MENGETAHUI :
CAMAT TEBING TINGGI,

NORSAMIDI, S.Kep
 Penata TK. I
 NIP. 19720606 199201 1 001