

RENCANA AKSI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH ATAS LHE SAKIP TAHUN 2022

NO	HASIL EVALUASI INSPEKTORAT	REKOMENDASI INSPEKTORAT	RENCANA AKSI
A	Perencanaan Kinerja		
a	<p>Keberadaan :</p> <p>Keberadaan Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 4,2 (70%) dengan kriteria: Belum sepenuhnya terdapat data dukung berupa Peraturan Pemerintah / Kementerian / Lembaga / Gubernur / Bupati atau SOP atau petunjuk teknis mengenai pedoman pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP); terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka Panjang; Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah; terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek; terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.</p>	<p>1 Untuk menyusun dan menetapkan SOP/Pedoman teknis perencanaan kinerja</p>	<p>Telah dilakukan penyusunan dan penetapan SOP/Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja pada Tahun 2023</p>
b	<p>Kualitas;</p> <p>Kualitas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 6,3 (70%) dengan kriteria: Dokumen Perencanaan Kinerja belum sudah diformalkan; Dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dipublikasikan tepat waktu; Dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya menggambarkan kebutuhan atas 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 (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis); Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis; Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading); Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting); Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.</p>	<p>2 Dalam menampilkan bukti tanggal upload dokumen Perencanaan Kinerja dipublikasikan tepat waktu</p>	<p>Pada Tahun 2023 bukti upload dokumen perencanaan kinerja akan dipublikasikan tepat waktu</p>
c	<p>Pemanfaatan;</p> <p>Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 12 (80%), dengan kriteria sebagai berikut: Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai; Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai; Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track; Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala; 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 di SKPD) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.</p>	<p>3 Terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)</p>	<p>Telah dilakukan penyusunan IKU pada Tahun 2023</p>

B	Pengukuran Kinerja		
a	<p>Keberadaan</p> <p>Keberadaan Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 3,60 (60%), dengan kriteria: Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja; belum sepenuhnya terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.</p>	4 Untuk menyusun dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelaksanaan Pengukuran Kinerja/Penilaian SKPD	Telah dilakukan penyusunan dan penetapan SOP Pengukuran Kinerja pada Tahun 2023
b	<p>Kualitas</p> <p>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, memperoleh nilai 5,40 (60%), dengan kriteria: Lembar monitoring evaluasi tidak disertai daftar hadir yang ditandatangani oleh Pimpinan SKPD ; Tidak terdapat sumber data pengukuran kinerja yang akuntabel dan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai ; Pengukuran kinerja apakah telah sesuai dengan formulasi perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU) belum sepenuhnya dapat dilakukan dikarenakan tidak ditemukannya dokumen Sumber Data Pengukuran Kinerja; Tidak terlampir jadwal kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan ; Monev Triwulan 1,2,3, dan 4 belum ditandatangani setiap pimpinan unit kerja / bidang dengan mengetahui Pimpinan SKPD; Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p>	5 Untuk menyusun dan menetapkan SOP/Pedoman teknis pengukuran kinerja	Telah dilakukan penyusunan dan penetapan SOP Pengukuran Kinerja pada Tahun 2023
c	<p>Pemanfaatan</p> <p>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, sehingga penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 10,50 (70%), dengan kriteria: Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional; Tidak terdapat penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) / Perjanjian Kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja; Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja; Setiap pegawai belum 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>	6 Saat Monitoring evaluasi disertai daftar hadir yang ditandatangani oleh pimpinan SKPD	Terdapat daftar hadir saat melakukan monitoring dan evaluasi
		7 Membuat dokumen sumber data pengukuran kinerja yang akuntabel dan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai	Telah disusun dokumen pengukuran kinerja yang akuntabel dan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai
		8 Membuat dokumen sumber data pengukuran kinerja sebagai bahan membuat formulasi perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU)	Telah disusun dokumen pengukuran kinerja untuk membuat formulasi perhitungan IKU
		9 Melampirkan jadwal kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan	Telah dilampirkan jadwal pengukuran kinerja setiap triwulan
		10 Monev Triwulan 1,2,3, dan 4 ditandatangani setiap pimpinan unit kerja/bidang dengan mengetahui Pimpinan SKPD	Monev Triwulan 1,2,3, dan 4 telah ditandatangani oleh Kepala SKPD
		11 Pengukuran Kinerja menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional	

		Setiap pegawai memberikan laporan pengukuran kinerja triwulan yang memberikan informasi mengenai target dan realisasi capaian 12 kinerja setiap triwulan dan memberikan langkah-langkah perbaikan untuk realisasi yang tidak mencapai target, dan memberikan laporan hasil dari pelaksanaan perbaikan untuk laporan selanjutnya	Telah disusun pengukuran kinerja setiap pegawai yang dilakukan setiap triwulan
--	--	---	--

C	Pelaporan Kinerja		
a.	<p>Keberadaan Keberadaan atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 1,8 (60%), dengan kriteria: Dokumen Laporan Kinerja telah disusun; Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala; Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan; Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi; Tidak ada bukti unggah pada Website SKPD dan di esr.menpan.go.id belum bisa menunjukkan lokasi file dan waktu unggah Dokumen Laporan Kinerja apakah telah dipublikasikan dan Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.</p>	13 Ada bukti unggah pada Website SKPD dan di esr.menpan.go.id bisa menunjukkan lokasi file dan waktu unggah	Terdapat bukti unggah pada esr.menpan.go.id
b.	<p>Kualitas Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya memperoleh nilai 3,15 (70%), dengan kriteria : Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar; Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja; Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan; Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah; Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya; Dokumen Laporan Kinerja tidak menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja); Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas pencapaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan; Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).</p>	14 Menyampaikan bukti pengiriman/penyerahan/tanda terima LKJIP di sampaikan tepat waktu	Terdapat bukti pengiriman LKJIP kepada bagian organisasi
c.	<p>Pemanfaatan Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 6,00 (80%), dengan kriteria : Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab); Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai; Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.</p>	15 Dokumen LKJIP menginformasikan Realisasi capaian kinerja secara kumulatif (tahun awal/pertama RPJMD/Renstra hingga tahun dilakukan evaluasi) dibandingkan juga dengan target akhir/total pada RPJMD dan Renstra	Terdapat realisasi capaian kinerja secara kumulatif dibandingkan dengan target Renstra
		16 Dokumen LKJIP menginformasikan perbandingan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya hanya sebatas tahun n-1 dan belum sampai tahun n-2 untuk dilakukan perbandingan kinerja	Terdapat perbandingan dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya untuk dilakukan perbandingan kinerja
		17 Dokumen LKJIP memberikan informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja SKPD/Pemda dengan data realisasi capaian nasional	Dokumen LKJIP telah memberikan informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja SKPD/Pemda

D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		
a	<p>Keberadaan Keberadaan atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 3,00 (60%), dengan kriteria :</p> <p>Belum adanya pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.</p>	18	<p>Membuat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diakui/diformalkan. Evaluasi dilakukan dengan dasar target kinerja yang telah ditetapkan pada Rencana Aksi, sehingga evaluasi dilaksanakan triwulan</p> <p>Telah dilakukan penyusunan pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diakui/diformalkan yang dilaksanakan setiap triwulan</p>
b	<p>Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai 5.25 (70%), dengan kriteria sebagai berikut:</p> <p>Belum adanya Peraturan / SK / SOP / Petunjuk Teknis mengenai Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p>	19	<p>Membuat Peraturan/SK/SOP/Petunjuk Teknis mengenai Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p> <p>Telah dilakukan penyusunan dan penetapan SOP/Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Tahun 2023</p>
c	<p>Pemanfaatan Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 8,75 (70 %), dengan kriteria sebagai berikut: Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; Terjadi penurunan implementasi SAKIP dengan belum sepenuhnya melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal; Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja; Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dan terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.</p>	20	<p>Rekomendasi pada LHE SAKIP BPKPAD Tahun 2021 ditindak lanjuti keseluruhan</p> <p>Untuk Rekomendasi LHE AKIP Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Tahun 2022 sudah ditindaklanjuti namun pengaplikasiannya belum dituangkan dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023, Untuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023 nantinya akan dituangkan tindak lanjut hasil rekomendasi LHE Tahun 2021 dan Tahun 2022</p>
		21	<p>Mengajukan permintaan reuiu Laporan Kinerja (LKJIP) Tahun 2023 yang akan datang kepada Inspektorat Daerah (APIP) sebelum dilakukan evaluasi SAKIP dan Reuiu LPPD</p> <p>Setelah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Tahun 2023 selesai disusun nantinya akan langsung meminta Inspektorat dalam hal ini APIP untuk melakukan reuiu terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Tahun 2023</p>

MENGETAHUI :
KEPALA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH,



PAKHRIYANTO, S.Pt, MP
PEMBINA TK. I / IV/b
NIP. 19780601 200501 1 016