



PEMERINTAH KABUPATEN MAHAKAM ULU

INSPEKTORAT

Jl. Gunung Belareq Gang Dunhil RT.VII Kampung Ujoh Bilang Ilir Kec. Long Bagun Kode Pos 75567

UJOH BILANG

Ujoh Bilang, 31 Juli 2025

Nomor : 700/09.1/Inspektorat/ELKjIP/VII/2025
Lampiran : 1 (Satu) berkas
Perihal : **Laporan Hasil Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu Tahun Anggaran 2024**

Kepada Yth.

Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu
di -

Ujoh Bilang

Dengan hormat disampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu Tahun Anggaran 2024, dengan uraian sebagai berikut, dengan uraian sebagai berikut:

I. Pendahuluan

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah sekaligus dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 23 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

6. Keputusan Bupati Mahakam Ulu Nomor: 700.1.1/K.6a/2025 Tanggal 14 Januari 2025 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Berbasis Risiko Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu Tahun Anggaran 2025;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Inspektorat Nomor: 090/24/INSPEKTORAT/IV/2025 tanggal 9 April 2025.

B. Latar Belakang Evaluasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui aspek akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome).

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana penerapan AKIP dilaksanakan, pada Organisasi Perangkat Daerah serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan kualitas implementasi SAKIP dalam rangka mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. Dengan tercapainya capaian kinerja (hasil) Perangkat Daerah, maka secara berjenjang pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya sasaran Pemerintah Daerah.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi AKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga

diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan Capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP. Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi AKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat Akuntabilitas Kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
5. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang strategis dan selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja termasuk evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian terhadap program dan kegiatan serta capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* dan kinerja lainnya.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari 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 ini ditempuh dengan cara menilai secara bertahap setiap komponen dan secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi masing-masing komponen dan sub komponen yang dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknis dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

1. Ceklist Pengumpulan Data dan Informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD);

2. Komunikasi melalui wawancara.

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon dan *chat*.

Selanjutnya dilakukan analisis dalam rangka memperoleh kesimpulan terhadap tujuan evaluasi yang telah ditetapkan.

F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 39 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai berikut:

1. Kedudukan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memiliki tugas pokok membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat.

3. Fungsi

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang Pendidikan dan Kebudayaan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang Pendidikan dan Kebudayaan;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- e. Pelaksanaan administrasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- f. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- g. Pembinaan Kelompok Unit Pelaksana Teknis Dinas; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka

pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih (*clean and good governance*) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah, merupakan yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berorientasi hasil (*result oriented government*) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang diimplementasikan adalah akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan membantu mewujudkan **Misi ke-3 Bupati Mahakam Ulu yaitu: Mewujudkan Masyarakat yang cerdas, sehat, Sejahtera, bermartabat dan berdayasaing tinggi**, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 6 (lima) Indikator Tujuan/Sasaran, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target kinerja tahun 2024
1	Peningkatan Kualitas Sumber daya Manusia	Meningkatnya harapan lama sekolah dan rata-rata lama sekolah	Persentase Pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM)	100%
			Persentase Pencapaian Mutu Pelayanan Dasar	100%
2	Melestarikan Cagar Budaya dan Objek Pemajuan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian Cagar Budaya dan Objek	Persentase Pelestarian Cagar Budaya	17%
			Jumlah Pelestarian Objek Pemajuan	20%

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target kinerja tahun 2024
		Pemajuan Kebudayaan	Kebudayaan	
3	Terwujudnya Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan layanan publik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Indeks Kepuasan Masyarakat Pada Bidang Pendidikan	75%
			Nilai Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	65%

Sumber Data : SK IKU Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2024

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dari hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat 12 (dua belas) rekomendasi dan telah ditindaklanjuti sebanyak 6 (enam) rekomendasi atau dengan bobot sebesar 50%, dengan rincian sebagai berikut:

a. Evaluasi Perencanaan Kinerja

No.	Rekomendasi	Dokumen	Tindak Lanjut
1	Menyusun dokumen renstra yang lengkap tersaji dalam sistematika sesuai ketentuan	Dalam pembuatan Dokumen Perencanaan Kinerja Disdikbud akan berkoordinasi dengan pihak terkait atau menggunakan pihak ketiga untuk membantu pembuatan Dokumen Perencanaan Kinerja. disesuaikan dengan Kepmen terbaru.	Dalam proses
2	Agar mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja melalui website OPD secara	Dokumen Perencanaan Kinerja akan dibuat secara formal dan dipublikasikan	Telah dilaksanakan

	tepat waktu	tepat waktu	
3	Menetapkan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dalam bentuk surat keputusan sesuai permintaan dari Bagian Organisasi (rencana aksi diformalkan)	Membuat SK Rencana Aksi DISDIKBUD 2024	Dalam Proses

b. Evaluasi Pengukuran Kinerja

No.	Rekomendasi	Dokumen	Tindak Lanjut
4	Melakukan pengukuran kinerja secara berkala (triwulan) sesuai dengan rencana aksi yang telah dibuat bukan hanya realisasi fisik dan keuangan	Melakukan monitoring evaluasi atas rencana aksi kinerja setiap triwulan	Dilaksanakan
5	Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang	Melaksanakan rapat internal rutin per triwulan sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja secara berjenjang	Dilaksanakan

c. Evaluasi Pelaporan Kinerja

No.	Rekomendasi	Dokumen	Tindak Lanjut
6	Membuat SK Kepala OPD terkait Tim Penyusun Laporan Kinerja	Menyusun SK Tim Penyusun LKJIP DISDIKBUD tahun 2024	Dalam Proses
7	Mendokumentasikan kertas kerja atau data pendukung masing-masing capaian target indikator kinerja	Mengumpulkan data capaian target indikator kinerja DISDIKBUD tahun 2024	Dilaksanakan
8	Melakukan reviu/koreksi berjenjang terkait laporan kinerja sesuai dengan SOP yang telah	Menyerahkan draf LKJIP DISDIKBUD 2024 untuk	Dilaksanakan

	dibuat	direview oleh bidang-bidang dan Kepala DISDIKBUD	
--	--------	--	--

d. Evaluasi Internal

No.	Rekomendasi	Dokumen	Tindak Lanjut
9	Membuat SK kepala PD terkait penunjukan SDM yang berkompeten melakukan evaluasi internal LKjIP	Menyusun SK penunjukan personil yang melakukan evaluasi internal LKjIP	Dalam Proses
10	Melakukan evaluasi internal dan mendokumentasikan bukti pelaksanaan evaluasi	Melaksanakan penilaian mandiri LKE SAKIP dan Laporan Monitoring SAKIP	Dilaksanakan
11	Menindaklanjuti hasil evaluasi APIP dengan membuat rencana aksi serta mendokumentasikan bukti pelaksanaan tindaklanjutnya	Membuat Rencana Aksi Tindaklanjut Hasil Evaluasi APIP	Dilaksanakan
12	Mengoptimalkan tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar dapat mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja output dan outcoma pada OPD	Melaksanakan Rencana Aksi Tindak lanjut hasil evaluasi dengan melibatkan semua pihak	Dilaksanakan

2. Gambaran Hasil Evaluasi

A. Hasil Evaluasi AKIP

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 sampai dengan 100, menunjukkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu memperoleh nilai 63,00 atau predikat **"Baik"**. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dilingkungan Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 16,75 atau 56% dari bobot sebesar 30,00;
- b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 16,50 atau 58% dari bobot sebesar 30,00;
- c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 11,25 atau 75% dari bobot sebesar 15,00;
- d. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 18,50 atau 75% dari bobot sebesar 25,00.

Lebih lanjut berdasarkan nilai komponen diatas, dapat diuraikan sebagaimana dalam hasil evaluasi selengkapnya sebagai berikut:

a. Evaluasi atas Perencanaan Kerja

Hasil evaluasi komponen Perencanaan kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu dengan bobot nilai 30.00 memperoleh nilai 16,75 dengan rincian catatan yang belum dilengkapi sebagai berikut:

- 1) Dokumen Perencanaan kinerja dari bobot nilai 6,00 memperoleh nilai 3,50
- 2) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, dari bobot nilai 9,00 memperoleh nilai 5,25 dikarenakan belum adanya Kertas Kerja Penilaian Indikator SMART;
- 3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan bobot nilai 15,00 memperoleh nilai 7,50 dikarenakan belum adanya dokumen/laporan/notulen hasil internal atas monitoring dan evaluasi rencana aksi/rencana kerja secara berkala dan *evidence* terkait pemantauan terhadap capaian rencana aksi.

b. Evaluasi Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi komponen pengukuran kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu dengan bobot nilai 30.00 memperoleh nilai 16,50 dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 4,00 dari nilai maksimal 6.00 dikarenakan belum adanya dokumen manual indikator yang memuat definisi operasional secara formal atas indikator kinerja strategis dan Indikator Program dengan minimal memuat narasi yang menjelaskan Judul Indikator Kinerja, Tujuan, Definisi Operasional/Deskripsi. Formulasi pengukuran, sumber data, periode pengukuran dan penanggung jawabnya.
- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan memperoleh nilai 5,50 dari nilai maksimal 9.00 dikarenakan:
 - a) Pengukuran kinerja dilakukan per tahun;
 - b) Belum adanya pengumpulan data kinerja menggunakan aplikasi atau media berbasis internet & *google drive*;
 - c) Belum adanya metode pengukuran capaian kinerja berbasis internet menggunakan aplikasi atau media lainnya.
- 3) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 7,00 dari nilai maksimal 15.00 yang terlihat dari :
 - a) belum adanya dokumen yang menunjukkan bukti rapat pengukuran kinerja (notulen rapat terkait progress capaian kinerja, kendala, rekomendasi dan lampiran monev rencana aksi) secara berkala;

c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi komponen pelaporan kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu dengan bobot nilai 15.00 memperoleh nilai sebesar 11,25 dikarenakan:

- 1) Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja memperoleh nilai 2,25 dari 3.00 dikarenakan:
 - a) Tidak adanya surat keterangan/ Pernyataan bahwa LKJIP telah dilakukan reviu internal atau Berita Acara Reviu LKJIP Tahun 2024 yang telah dikoreksi (lembar koreksi);
 - b) Laporan Kinerja hanya dipublikasikan di salah satu website (esr menpan).
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya memperoleh nilai 4,00 dari 4.50.
- 3) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 5,00 dari 7.50 yang terdiri dari:
 - a) Tindak lanjut perbaikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan belum diuraikan dalam dokumen/laporan/notulen rapat atas perbaikan kinerja yang tersaji dalam LKJIP (Rapat penetapan LKJIP dan Monev selalu dihadiri dan ditandatangani oleh Kepala PD dilengkapi dengan: undangan, daftar hadir, notulen).
 - b) Belum adanya evidence terkait Renja tahun 2025, Perjanjian Kinerja (PK) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2025 untuk komponen Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

d. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja

Hasil evaluasi komponen Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu dengan bobot nilai 25.00 memperoleh nilai 18,50 karena:

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 5,00 dari 5.00 yang terlihat dari:
 - a) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai 4,50 dari 7,50 dikarenakan belum adanya pedoman teknis evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja internal.
- 3) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 9,00 dari 12,50 dikarenakan:
 - a) Belum seluruhnya tindak lanjut hasil evaluasi LKjIP perangkat daerah ditindaklanjuti (status masih dalam proses);
 - b) Kinerja utama sudah orientasi hasil akan tetapi masih terdapat target kinerja utama yang tidak tercapai 100 %.

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya, mengalami kenaikan sebesar 2,60 yaitu dari 60,40 menjadi 63,00 pada tahun 2024

B. Saran

Terhadap kelemahan dan kekurangan yang diuraikan dalam kondisi di atas, disarankan agar tahun yang akan datang dilakukan langkah-langkah untuk perbaikan sebagai berikut:

1) Evaluasi Perencanaan Kinerja

- a) Membuat dan melampirkan Kerangka Acuan Kerja (KAK) pada setiap kegiatan yang mendukung kinerja indikator kinerja utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- b) Membuat dokumen monitoring/evaluasi atas rencana aksi yang telah ditetapkan yang dimuat dalam laporan hasil monitoring rencana aksi perencanaan kinerja.

2) Evaluasi Pengukuran Kinerja

- a. Membuat dokumen manual indikator yang memuat definisi operasional secara formal atas indikator kinerja strategis dan Indikator Program dengan minimal memuat narasi yang menjelaskan: 1. Judul Indikator Kinerja 2. Tujuan 3. Definisi Operasional/Deskripsi 4. formulasi pengukuran 5. sumber data 6. periode pengukuran dan penanggung jawabnya berdasarkan tabel 2.2 dalam LKjIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2024;
- b. Membuat media pengumpulan dan pengukuran data kinerja menggunakan aplikasi atau media berbasis internet & google drive;
- c. Melakukan pemantauan secara rutin per triwulan terhadap pengumpulan dan pengukuran data kinerja dan dibuat dalam dokumen Laporan Monitoring/Laporan Pengukuran Kinerja;
- d. Membuat Matrik Refocusing Anggaran (memuat Perbandingan Pagu Anggaran APBD Murni/Pergeseran/Perubahan);
- e. Membuat bukti rapat: Undangan, Daftar Hadir, Notulen, Dokumentasi, Laporan Monev dan Laporan Evaluasi Renja (Form E.81), Evidence Data Kinerja atas proses monitoring dan evaluasi capaian kinerja bulanan atau per triwulan dan memberikan langkah korektif untuk peningkatan kinerja, dan juga menandatangani Daftar Hadir, Notulen evaluasi kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban;
- f. Menyajikan informasi efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja (program/kegiatan/tindakan apa saja yang telah dilakukan efisiensi dalam pelaksanaannya) pada Bab III LKjIP.

3) Evaluasi Pelaporan Kinerja

- a. Membuat Surat Keterangan LKjIP telah di reviu oleh pimpinan Perangkat Daerah; Bukti LKj sudah direviu secara berjenjang oleh sekretaris dan Kepala PD (lembar koreksi);
- b. Membuat notulen dan daftar hadir terkait rapat internal Bidang untuk pembahasan capaian kinerja, dan seluruh pegawai (PNS & PPPK) memberikan informasi realisasi target kinerja dalam SKP.

4) Evaluasi Internal

- a. Menindaklanjuti rekomendasi yang dalam kategori dalam proses/on progress berdasarkan hasil evaluasi SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ditahun 2023 dan dimuat dalam laporan tindak lanjut atas hasil evaluasi;
- b. Menugaskan dan menambah personil yang kompeten dan responsif dalam pengumpulan dokumen dan data pendukung untuk pelaksanaan evaluasi SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

3. Penutup

A. Simpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP Tahun 2024 mendapatkan nilai **63,00** atau dengan predikat penilaian **B (Baik)**. Adapun rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot (%)	Nilai 2024
1	2	3	4
1	Perencanaan Kinerja	30	16,75
2	Pengukuran Kinerja	30	16,50
3	Pelaporan Kinerja	15	11,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,50
5	Nilai Hasil Evaluasi	100	63,00
6	PREDIKAT		B

Predikat B (BAIK) terdapat Gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat perlu masih adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.

Atas hasil evaluasi ini telah disampaikan kepada manajemen di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu dengan hasil sepakat terhadap hasil evaluasi dan bersedia menindaklanjuti rekomendasi yang disampaikan oleh APIP.

B. Dorongan untuk implementasi SAKIP yang lebih baik

Penyelenggaraan SAKIP pada Organisasi Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah. Pimpinan bertanggungjawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing Perangkat Daerah bukan hanya realisasi atas penyerapan anggaran, namun juga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian dampak pada *outcome* yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dibutuhkan kerjasama, dukungan dari seluruh unsur pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu dan adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi/instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara konsisten dan berkesinambungan.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu Tahun Anggaran 2024 ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan diharapkan rekomendasi yang ada segera dapat ditindaklanjuti. Melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu selama Tahun 2024.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Inspektur,

Budi Gunarjo Ompusunggu, SE, Ak, MM, CA, AAP, CFrA, CGCAE
Pembina Utama Muda, (IV/c)
NIP. 19650722 198703 1 001

Tembusan disampaikan kepada Yth:

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. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kab, Mahakam Ulu di **Ujoh Bilang**.
5. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN MAHAKAM ULU

I N S P E K T O R A T

Jl. Gunung Belareq Gang Dunhill RT. VII Kec.Long Bagun

UJOH BILANG

Berita Acara Kesepakatan

Hasil Evaluasi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pada

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Mahakam Ulu Tahun Anggaran 2024

Berdasarkan Surat Tugas nomor 090/24/INSPEKTORAT/IV/2025 tanggal 9 April 2025 untuk Pelaksanaan Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Pemerintah Daerah Tahun 2024 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu. Pada hari ini Kamis tanggal Tiga Puluh Satu bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima telah disepakati Hasil Evaluasi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tahun Anggaran 2024 dengan hasil sebagai berikut:

1. Hasil Evaluasi Sistem AKIP pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2023 memperoleh nilai sebesar **63,00 (Enam Puluh Tiga)** atau dengan predikat penilaian **B (Baik)** sebagaimana tabel perbandingan dari tahun sebelumnya sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai 2023	Nilai 2024	Peningkatan/ Penurunan Capaian
1	Perencanaan Kinerja	30	18,00	16,75	Penurunan
2	Pengukuran Kinerja	25	19,50	16,50	Penurunan
3	Pelaporan Kinerja	15	9,15	11,25	Peningkatan
4	Evaluasi Internal	10	13,75	18,50	Peningkatan
	Nilai Hasil Evaluasi	100	60,41	63,00	Peningkatan
	Kategori Penilaian		B	B	(Baik)

Kategori Predikat : B (Nilai > 60 – 70)

Interpretasi : **Baik** dengan penjelasan : Sistem dan tatanan dalam AKIP dapat diandalkan. baik itu unit kerja utama maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

2. Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2024, sebagai berikut:

1. **Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30% memperoleh nilai atau skor sebesar 16,75 dengan rincian sub komponen sebagai berikut :

1.a Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia memperoleh nilai 3,5 dari nilai maksimal 6%, yang terdiri dari:

a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :

1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
4. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
5. Setiap unit sataun kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

b. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :

1. Belum terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
2. Belum terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

1.b Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) memperoleh nilai 5,25 dari nilai maksimal 9% yang terdiri dari :

a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :

1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.
3. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
4. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
5. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
6. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).

7. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- b. Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :
1. Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
 2. Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
 3. Belum Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- 1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 7.50 dari nilai maksimal 15% yang terdiri atas :
- a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :
1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
 2. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.
 3. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
 4. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
 5. Rencana aksi kinerja belum sepenuhnya berjalan dinamis karena capaian kinerja tidak dipantau secara berkala.
 6. Terdapat beberapa perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
 7. Belum Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
 8. Belum Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30% memperoleh nilai 16,50 dengan rincian sub komponen sebagai berikut :

2.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan memperoleh nilai 4,0 dari nilai maksimal 6% yang terdiri atas :

- a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :
 1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
 2. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
 3. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.

2.b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan memperoleh nilai 5,50 dari nilai maksimal 9% yang terdiri atas :

- a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :
 1. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
 2. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
 3. Pimpinan terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
 4. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan namun belum seluruhnya.
 5. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan namun belum seluruhnya.
 6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
 7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

2.c Pemenuhan Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 7 dari nilai maksimal 15% yang terdiri atas :

a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :

1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
2. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
5. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
6. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
7. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

b. Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
2. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja dengan bobot penilaian sebesar 15% memperoleh nilai atau skor sebesar 11,25 dengan rincian sub komponen sebagai berikut :

3.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja memperoleh nilai 2,25 dari nilai maksimal 3% yang terdiri atas :

a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :

1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.

4. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.
5. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
6. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya memperoleh nilai 4,0 dari nilai maksimal 4,50% yang terdiri atas :

a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :

1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
7. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
8. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

b. Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

3.c Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 5,0 dari nilai maksimal 7,50% yang terdiri atas :

- a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :
 - 1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).
 - 2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
 - 3. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
 - 4. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

- b. Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :
 - 1. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
 - 2. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
 - 3. Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Internal dengan bobot penilaian sebesar 25% memperoleh nilai atau sebesar 18,50 dengan rincian sub komponen sebagai berikut :

- 4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan memperoleh nilai 5 dari nilai maksimal 5% yang terdiri atas :
 - a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :
 - 1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
 - 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
 - 3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

- 4.b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai 4,50 dari nilai maksimal 7,50% yang terdiri atas :
 - a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :
 - 1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
 - 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- b. Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :
1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
- 4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 9,0 dari nilai maksimal 12,50% yang terdiri atas :
- a. Kriteria yang sudah terpenuhi sebagai berikut :
1. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
 2. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- b. Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :
1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti.
 2. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
 3. Belum terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Penilaian Implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah dilakukan atas 4 (empat) Komponen dan 12 (dua belas) sub komponen yang meliputi 3 (tiga) gradasi penilaian yakni keberadaan, kualitas dan pemanfaatan setiap komponen dalam pelaksanaan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan hasilnya dituangkan dalam LHE (Laporan Hasil Evaluasi) yang mengidentifikasi tingkat implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah yang dievaluasi sebagaimana terlampir.

3. Rekomendasi

Terhadap kondisi di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu agar melakukan hal-hal sebagai berikut :

A. Perencanaan Kerja mendapat nilai 16,75 dari nilai maksimal 30,00 dan masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian untuk perbaikan kedepan :

1.a Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Belum terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
2. Belum terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

1.b Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
2. Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
3. Belum Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

B. Pengukuran Kinerja mendapat nilai 16,50 dari nilai maksimal 30.00 dan masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian untuk perbaikan kedepan :

2.c Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
2. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.

C. Pelaporan Kinerja mendapat nilai 11,25 dari nilai maksimal 15.00 dan masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian untuk perbaikan kedepan :

3.b Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

3.c Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
2. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
3. Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapat nilai 18,50 dari nilai maksimal 25.00 dan masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian untuk perbaikan kedepan:

4.a Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berjenjang.

4.b Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.

4.c Kriteria yang belum terpenuhi sebagai berikut :

1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti.
2. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
3. Belum terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

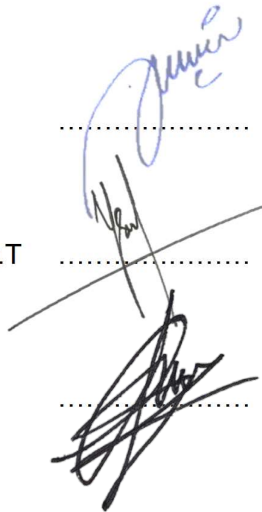
Demikian Berita Acara Kesepakatan ini dibuat berdasarkan pembahasan yang telah disepakati bersama antara Tim Evaluasi dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu untuk ditindaklanjuti sebagai bahan perbaikan manajemen kinerja perangkat daerah yang bersangkutan.

Tim Evaluasi SAKIP :

1 Margono, ST, M.Si
NIP. 19720805 200502 1 002

2 Ir. Yebrani Megasa, SST,M.Tr.T
NIP. 19910531 201505 1 001

3 Erik Firnandus Bang, ST
NIP. 19970215 202202 1 001



Kepala Dinas,

Samsen Batang, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19669030 200112 1 003