KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

JALAN JENDERAL SUDIRMAN KAV. 69, JAKARTA 12190, TELEPON (021) 7398381 - 7398382, FAKSIMILE (021) 7398323
SITUS http ://www.menpan.go.id

31 Desember 2018

Nomor : B/1301/AA.05/2018
Sifat : Segera
Lampiran : -
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018**

Yth. Bupati Barito Selatan
di
Buntok

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah atas nama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah melaksanakan evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Barito Selatan Tahun 2018. Pelaksanaan evaluasi tersebut berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi ditujukan untuk **menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil *(outcome)* terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil *(result oriented government)* serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.**

Hasil evaluasi Pemerintah Kabupaten Barito Selatan mendapat nilai **56,90** atau dengan predikat penilaian "**CC**". Hasil evaluasi secara rinci dapat dilihat pada Laporan Hasil Evaluasi yang disampaikan Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah. Agar terjadi peningkatan akuntabilitas kinerja yang lebih baik pada tingkat pemerintah daerah dan perangkat daerah, rekomendasi hasil evaluasi yang diberikan agar menjadi perhatian dan harus segera ditindaklanjuti.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Kabupaten Barito Selatan. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan. Terima kasih atas perhatian dan kerja sama Saudara.

Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
MELAYANI MASYARAKAT

Muhammad Yusuf Ateh

Tembusan:
1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Kalimantan Tengah.

PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

INSPEKTORAT

Jalan Yos Sudarso No.06, Telp/Fax. (0536) 3222359 Kode Pos : 73112
Email : inspektorat@kalteng.go.id Website : inspektorat.kalteng.go.id
PALANGKA RAYA

Palangka Raya, 14 Desember 2018

Kepada

Yth. Bupati Barito Selatan

di **BUNTOK**

Nomor : 700/119/LHE/2018/INSP
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kabupaten Barito Selatan Tahun 2018

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Tugas dari Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 700/356/ ST/IV-a/2018/INSP tanggal 3 September 2018, serta Hasil Supervisi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI pada tanggal tanggal 25 Oktober 2018, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Barito Selatan Tahun 2018 dan 5 (lima) Perangkat Daerah sebagai sampel yaitu :

   a. Inspektorat;

   b. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;

   c. Dinas Kesehatan;

   d. Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan, dan

   e. Dinas Pendidikan.

   Dengan tujuan:

   a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.

   b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kabupaten Barito Selatan.

   c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Internal, dan Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

   Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2017 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA SKPD), Indikator Kinerja Utama (IKU), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Dari hasil evaluasi, Pemerintah Kabupaten Barito Selatan **memperoleh nilai sebesar 56,90 dengan kategori CC atau cukup/memadai, (akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, *memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar*)**. Nilai sebesar tersebut mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan capaian hasil evaluasi Kinerja Tahun 2017 yaitu sebesar 47,06 dengan kategori C atau kurang (sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar).

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan, dengan rincian sebagai berikut:

   a. **PERENCANAAN KINERJA** nilai idealnya **30** hanya tercapai **19,26** dengan rincian sebagai berikut:

      1) Perencanaan Strategis nilai idealnya **10** hanya tercapai nilai **6,61**

         a) Pemenuhan Renstra : 1,72 dari target idealnya 2,00, kekurangannya disebabkan :

            - Indikator tujuan/sasaran dalam RPJMD/Renstra belum sepenuhnya menjadi ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya dari tujuan/sasaran yang ditetapkan.

            - RPJMD/Renstra belum sepenuhnya menyajikan IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten atau Unit Kerja

         b) Kualitas Renstra : 3,61 dari dari target idealnya 5,00, kekurangannya disebabkan :

            - Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (*outcome*) dalam RPJMD/Renstra belum sepenuhnya memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik, yaitu dengan kriteria : **SMART** = ***Spesific*** (tidak berdwimakna), ***Measureable*** (dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya), ***Achievable*** (dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (*contollable*)), ***Relevance*** (terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur) dan ***Timebound*** (mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu).

- Dokumen RPJMD/Renstra belum sepenuhnya selaras dengan RPJMN.

c) Implementasi Renstra : 1,28 dari target idealnya 3,00 kekurangannya disebabkan :

- Rencana Kinerja Tahunan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran.
- Target jangka menengah dalam RPJMD/Renstra belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.
- Belum dilakukannya reviu secara berkala terhadap RPJMD/Renstra.

2) Perencanaan Kinerja Tahunan nilai idealnya **20** hanya tercapai **12,66**, dengan rincian sebagai berikut :

a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan : 3,68 dari target idealnya 4,00, kekurangannya disebabkan Perjanjian Kinerja (PK) belum sepenuhnya menyajikan (memanfaatkan) Indikator Kinerja Utama (IKU), karena tujuan dan atau sasaran yang ada belum sepenuhnya dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.

b) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan : 6,31 dari target idealnya 10,00, kekurangannya disebabkan :

- Dokumen PK belum sepenunhya selaras dengan RPJMD/Renstra.
- Rencana Aksi dalam Pencapaian Kinerja yang telah ditetapkan belum mencantumkan target secara periodik, belum mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.
- Rencana Aksi belum dimonitor pencapaiannya secara berkala dan belum dimanfaatkan dalam pengarahan serta pengorganisasian kegiatan.

c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan : 2,67 dari target idealnya 6,00 kekurangannya disebabkan :

- Target-target kinerja sasaran dalam Rencana Kinerja Tahunan belum menjadi prasyarat dalam mengajukan dan pengalokasian anggaran.
- Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan, seperti halnya target kinerja yang dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (*reward*), target kinerja yang dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja, dan target kinerja yang digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.

- Rencana Aksi atas kinerja telah dibuat namun capaian target belum dipantau kemajuannya secara periodik (minimal setiap 3 bulan).
- Rencana Aksi belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan pada SKPD.

b. **PENGUKURAN KINERJA** nilai idealnya **25** hanya tercapai **13,12** dengan rincian sebagai berikut:

1) Pemenuhan Pengukuran nilai idealnya **5** hanya tercapai **3,93**, kekurangannya disebabkan mekanisme pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan serta kurangnya dalam pendokumentasian data kinerja.

2) Kualitas Pengukuran nilai idealnya **12,50** hanya tercapai **6,48**, kekurangannya disebabkan :
   - Belum sepenuhnya terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya.
   - Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
   - Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.

3) Implementasi Pengukuran nilai idealnya **7,50** hanya tercapai **2,72**, kekurangannya disebabkan :
   - Masih belum dilaksanakannya reviu terhadap IKU Kabupaten/SKPD yang dilakukan secara berkala.
   - IKU Kabupaten/SKPD belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perencanaan dan penganggaran, penilaian/pengukuran kinerja serta belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya.
   - Hasil pengukuran (pencapaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV ke atas masih belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment* bagi PNS.

c. **PELAPORAN KINERJA** nilai idealnya **15,00** hanya tercapai **9,46** dengan rincian sebagai berikut:

1) Pemenuhan Pelaporan, nilai idealnya **3,00** hanya tercapai **2,78**, kekurangannya disebabkan informasi capaian yang disajikan dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya bersifat kinerja utama.

2) Penyajian Informasi Kinerja, nilai idealnya **7,50** hanya tercapai **4,21**, kekurangannya disebabkan Laporan Kinerja Kabupaten/SKPD belum sepenuhnya menyajikan :
   - *Pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi* tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan lainnya.
   - Informasi pencapaian sasaran yang berorientasi *outcome*, evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
   - *Informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.*
   - Informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.

3) Pemanfaatan Informasi Kinerja, nilai idealnya **4,50** hanya tercapai **2,48**, kekurangannya disebabkan informasi dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal baik dalam perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi maupun dalam peningkatan kinerja serta penilaian/ pengukuran kinerja organisasi.

d. **EVALUASI INTERNAL** nilai idealnya **10,00** hanya tercapai **4,78** dengan rincian sebagai berikut:

1) Pemenuhan Evaluasi nilai idealnya **2,00** hanya tercapai **1,25**, kekurangannya disebabkan oleh belum dilakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dan belum sepenuhnya dilakukan evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi pencapaian kinerja.

2) Kualitas Evaluasi nilai idealnya **5,00** hanya tercapai **2,16**, kekurangannya disebabkan oleh :

- Seluruh anggota Tim (Inspektorat Kabupaten) yang melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD belum memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan yaitu belum mengikuti pelatihan untuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja.
- Belum dilakukan pemantauan atas Rencana Aksi pencapaian kinerja dalam rangka mengendalikan kinerja.

3) Pemanfaatan Evaluasi nilai idealnya **3,00** hanya tercapai **1,38**, kekurangannya disebabkan oleh :

- Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, penerapan manajemen kinerja, dan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.
- Hasil Evaluasi Program belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dimasa yang akan datang.
- Hasil Evaluasi Rencana Aksi capaian Kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti.

e. **PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI** nilai idealnya **20** hanya tercapai **10,27** dengan rincian sebagai berikut:

1) Capaian (*Output*) nilai idealnya **5,00** hanya tercapai **2,50**

2) Capaian (*Outcome*) nilai idealnya **5,00** hanya tercapai **3,69**

3) *Benchmark* Kinerja nilai idealnya **5,00** hanya tercapai **2,42**

4) Kinerja lainnya nilai idealnya **5,00** hanya tercapai **1,67**

Hal ini disebabkan dalam pencapaian target kinerja Pemerintah Kabupaten Barito Selatan pada Aspek Kinerja Bidang Kesehatan, Kinerja Bidang Pendidikan, Kinerja Bidang Ketenagakerjaan, Kinerja Bidang Sosial, dan Kinerja Bidang Ekonomi belum mencapai target kinerja yang diharapkan secara nasional (data dari KemenPAN-RB), sedangkan untuk kinerja lainnya yaitu inisiatif dalam pemberantasan korupsi, inovasi dalam manajeman kinerja, serta penghargaan tingkat internasional/nasional bagi Kabupaten Barito Selatan perlu ditingkatkan.

f. **Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindaklanjuti**

Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Kabupaten Barito Selatan Tahun 2017 belum ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kabupaten Barito Selatan, yaitu :

1) Memperhatikan kembali dalam penetapan indikator dan target yang akan diperjanjikan dengan berpedoman pada visi dan misi kepala daerah dalam masa 5 tahun yang nantinya dituangkan dalam dokumen RPJMD Tahun 2017-2022 untuk tingkat Pemerintah Kabupaten dan RENSTRA Tahun 2017-2022 untuk tingkat SKPD, serta dijabarkan lebih lanjut dalam dokumen perencanaan tahunan berupa Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD untuk tingkat Pemerintah Kabupaten dan Rencana Kerja (RENJA) untuk tingkat SKPD. Indikator dan target yang diperjanjikan merupakan rangkaian yang selaras dari dokumen RPJMD, RENSTRA, RKPD, RENJA, IKU, RKT, PK, sampai pada pelaporan kinerja (LKIP). Indikator dan target harus menyajikan informasi mengenai hasil apa yang ingin dicapai atau diwujudkan (berorientasi hasil/*outcome*), serta program/kegiatan dan jumlah anggaran sebagai dasar yang digunakan untuk mendukung tercapainya target indikator yang diinginkan.

2) Memperhatikan kembali keselarasan IKU yang ada pada dokumen RPJMD Kabupaten Barito Selatan maupun RENSTRA nantinya, dengan kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi sebagai berikut :

   a) Tujuan dan sasaran yang ada di RENSTRA SKPD merupakan tujuan dan sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMD;

   b) Target kinerja RENSTRA SKPD merupakan perincian lebih lanjut (*breakdown*) dari target kinerja dalam RPJMD;

   c) Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RENSTRA SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan sebab akibat/kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD.

3) Melakukan monitoring terhadap pencapaian rencana aksi atas kinerja yang sudah diperjanjikan secara berkala.

4) Melakukan pemantauan secara berkala terhadap pencapaian kinerja beserta hambatannya baik tingkat SKPD maupun tingkat Kabupaten, pemantauan tersebut.

Poin a s.d. e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang diperoleh dari berbagai dokumen perencanaan sampai dengan pelaporan akuntabilitas kinerja serta hasil wawancara dan konfirmasi pada pihak-pihak berwenang telah dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), yang dapat mengindikasikan tingkat akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Barito Selatan tahun 2017.

5. Terhadap permasalahan yang dikemukakan di atas untuk perbaikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) tahun 2017 dan seterusnya maka kami merekomendasikan kepada Pemerintah Kabupaten Barito Selatan, beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

   a. Perencanaan Kinerja

      1) RPJMD/Rencana Strategis, supaya :

         a) Tujuan dan Sasaran dalam RPJMD/Rencana Strategis harus berorientasi hasil (*outcome*).

         b) Indikator Kinerja tujuan/sasaran harus memenuhi kriteria indikator yang baik, cukup, berorientasi hasil dan **SMART** dan **Cukup**, yaitu :

            - **Spesifik**, tidak ber-dwimakna, jelas dan fokus, tidak menimbulkan interprestasi yang berbeda.
            - ***Measureable***, dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya.
            - ***Achievable***, dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya dan dalam kendalinya.
            - ***Relevance***, *terkait langsung dengan apa yang akan diukur.*
            - ***Timebound***, mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu.
            - **Cukup**, indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang ditetapkan.

         c) Melakukan reviu secara berkala terhadap RPJMD/Renstra, guna menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Dan hasil reviu supaya didokumentasikan.

      2) Memanfaatkan Perjanjian Kinerja (PK) untuk penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV.

   b. *Pengukuran Kinerja*

      1) Melakukan reviu secara berkala terhadap IKU.
      2) Memanfaatkan IKU Perangkat Daerah untuk penilaian/pengukuran kinerja dan dimonitor pencapaiannya.
      3) Membangun sistem pengumpulan data kinerja sebagai alat/media *pemantauan dan pengendalian kinerja secara berkala.*

   c. Pelaporan Kinerja

      1) Memanfaatkan Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) yang diwujudkan dalam bentuk rencana aksi yang dilakukan oleh pihak Pemerintah Kabupaten Barito Selatan dalam rangka perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi maupun dalam peningkatan kinerja serta penilaian/pengukuran kinerja organisasi.

2) Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) Perangkat Daerah supaya menyesuaikan dengan format dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

d. Evaluasi Kinerja

1) Rencana Aksi untuk pencapaian kinerja, supaya memuat target secara periodik atas kinerja serta memuat sub kegiatan atau komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja.

2) Rencana Aksi untuk pencapaian kinerja supaya digunakan untuk pengarahan dan pengorganisasian suatu kegiatan, serta pencapaian Rencana Aksi tersebut supaya dimonitor secara berkala.

3) *Memanfaatkan capaian kinerja untuk mengukur keberhasilan* maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar pemberian *reward* & *punishment*).

4) Menyusun dan menetapkan Peraturan Bupati tentang pedoman/petunjuk pelaksana evaluasi akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah yang selaras dengan pedoman/petunjuk pelaksana evaluasi *dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi* Birokrasi sebagai instrumen dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja organisasi.

e. Evaluasi Internal

1) Memanfaatkan hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja Perangkat *Daerah setiap tahunnya yang dilakukan oleh APIP (Inspektorat* Kabupaten Barito Selatan) guna mengukur kualitas perencanaan *kinerja dan capaian kinerja yang merupakan keberhasilan Perangkat* Daerah dalam menerapkan manajemen SAKIP.

2) Mengadakan pelatihan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi seluruh APIP *(Inspektorat Kabupaten Barito Selatan) yang bekerjasama dengan* Kementerian PAN dan RB sebagai kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah.

3) Meningkatkan kinerja lainnya yaitu inisiatif dalam pemberantasan *korupsi, inovasi dalam manajeman kinerja, serta meningkatkan* prestasi untuk meraih penghargaan tingkat internasional/nasional bagi Kabupaten Barito Selatan.

f. Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja *Pemerintah Kabupaten Barito Selatan Tahun sebelumnya yang belum* ditindaklanjuti sebagaimana diuraikan di atas.

Demikian disampaikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Barito Selatan. Kami mengapresiasi upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam implementasi SAKIP sebagai penerapan *manajemen kinerja dan perbaikan-perbaikan yang dilakukan di lingkungan* Pemerintah Kabupaten Barito Selatan dalam rangka penerapan reformasi birokrasi, sehingga berdasarkan hasil evaluasi yang kami lakukan telah ada kemajuan manajeman kinerja dari hasil evaluasi yang dilaksanakan tahun sebelumnya.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

INSPEKTORAT JENDERAL PROVINSI KALIMANTAN TENGAH,

PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH INSPEKTORAT

Drs. H. SARTO NUGROHO H. W., MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19610411 198303 1 022

Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia *di Jakarta*
2. Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia di Jakarta
3. Gubernur Kalimantan Tengah di Palangka Raya (sebagai laporan)