



**TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP
POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN
TAHUN 2021**

No	Komponen SAKIP	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan/Data Dukung
1.	Perencanaan Kinerja	1. Tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra agar dilengkapi Indikator Tujuan. Rumusan Indikator Tujuan dapat mengacu pada Indikator Kinerja (IKSS/IKP) dan target Indikator Kinerja (target IKSS/IKP pada akhir periode Renstra) pada unit kerja di atasnya; 2. Tujuan agar disertai target keberhasilan (target IKSS/IKP pada akhir periode Renstra pada unit kerja di atasnya); 3. Perjanjian Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan untuk pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan yang antara lain dapat diwujudkan melalui sosialisasi Perjanjian Kinerja oleh Pimpinan kepada seluruh pegawai dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan, serta dijadikan acuan dalam penyusunan SKP Pegawai dan didokumentasikan dengan baik; 4. Renstra agar direviu secara berkala (minimal setahun sekali) untuk memastikan: (1) keselarasan rumusan tujuan/sasaran/indikator dengan tugas dan fungsi Unit Kerja, (2) untuk mengetahui tingkat capaian/realisasi dari target yang telah ditetapkan sampai dengan tahun berjalan dan target akhir Renstra. Hasil reviu dapat berupa laporan hasil evaluasi atas capaian target Renstra, kendala, permasalahan dan rencana tindak lanjut tahun berikutnya;	1. Terdapat penyesuaian narasi pada tujuan di RENSTRA 2020-2024 2. Tujuan disertai Indikator kinerja dan target tujuan tahun 2024 3. Penyesuaian Indikator Kinerja Tambahan (IKT) Renstra 2020-2024 Poliban a. Menghapus IKT Renstra 2020-2024 Poliban b. Terdapat 10 Penghapusan IKT pada Renstra 2020-2024 Poliban, namun poin dibawah ini diperlukan dan ada pada dokumen akreditasi dan SPMI. c. Terdapat 10 (Sepuluh) IKT pada Renstra 2020-2024 Poliban yang dipertahankan dengan metode pengukuran pada IKT 4. Terdapat penyesuaian Target Kinerja IKU RENSTRA 2020-2024 5. Terdapat penyesuaian narasi pada IKT dan Target Kinerja Pada IKT	
2.	Pengukuran Kinerja	1. Penyusunan Indikator kinerja individu (SKP Pegawai) agar mengacu ke PK Pimpinan unit kerja dan penyusunannya berdasarkan PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan PermenpanRB No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil; 2. Hasil pengukuran kinerja agar dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward & punishment yang diberikan kepada Pejabat /Pegawai /Tim di lingkungan unit kerja/satker berupa Surat Keputusan Pimpinan Satker tentang penetapan penerima penghargaan atau sertifikat/piagam, dan foto dokumentasi penyerahan penghargaan	a. Mempelajari pedoman penyusunan Lakin 2021, b. Pada Laporan LAKIN perlu mempertajam analisis pada setiap bab BAB 1 PENDAHULUAN • Narasi Matriks kinerja • Program prioritas • Keterkaitan renstra dan PK • Keterkaitan renstra dan PK dengan Kemendikbud BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA BAB III AKUNTABILITAS KINERJA c. Mempertajam analisis pada setiap IKU untuk program, kendala, dan solusi, d. Penentuan PIC pada setiap Bab di Lakin Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021 a. Bab I menggunakan SOTK yang lama dikarenakan yang terbaru belum disahkan b. Bab I, Isu strategis bagian keuangan sedang proses pengisian oleh pak toliking c. Bab II, program prioritas Poliban ke Direktur diperlukan bukti penunjang yang valid d. Sub Bab III, yang disesuaikan pedoman 3.1. Capaian Kinerja Organisasi dan 3.2 Realisasi Anggaran Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021 a. Bab I menggunakan SOTK yang lama atau baru b. Bab I, Isu strategis bagian keuangan belum terisi c. Bab II perlu memastikan untuk program prioritas Poliban ke Direktur d. Sub Bab III disesuaikan dengan pedoman lakin	
3.	Pelaporan Kinerja	1. Laporan Kinerja agar menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran (outcome) untuk setiap sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja; 2. Informasi Capaian Indikator Kinerja yang disajikan pada Laporan Kinerja agar memenuhi persyaratan yaitu: target ditetapkan dengan baik, terdapat definisi operasional/rumus perhitungan dari masing-masing indikator, dan data yang disajikan dalam laporan kinerja dapat dipercaya dan diverifikasi keandalannya; 3. Informasi pada Laporan Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan Satker/Unit Kerja untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan program/kegiatan serta peningkatan kinerja, yang antara lain dapat diwujudkan dalam bentuk Evaluasi Kinerja Akhir Tahun atau Awal Tahun serta didokumentasikan;	a. Mempelajari pedoman penyusunan Lakin 2021, b. Pada Laporan LAKIN perlu mempertajam analisis pada setiap bab BAB 1 PENDAHULUAN • Narasi Matriks kinerja • Program prioritas • Keterkaitan renstra dan PK • Keterkaitan renstra dan PK dengan Kemendikbud BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA BAB III AKUNTABILITAS KINERJA c. Mempertajam analisis pada setiap IKU untuk program, kendala, dan solusi, d. Penentuan PIC pada setiap Bab di Lakin Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021 a. Bab I menggunakan SOTK yang lama dikarenakan yang terbaru belum disahkan b. Bab I, Isu strategis bagian keuangan sedang proses pengisian oleh pak toliking c. Bab II, program prioritas Poliban ke Direktur diperlukan bukti penunjang yang valid d. Sub Bab III, yang disesuaikan pedoman 3.1. Capaian Kinerja Organisasi dan 3.2 Realisasi Anggaran Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021 a. Bab I menggunakan SOTK yang lama atau baru b. Bab I, Isu strategis bagian keuangan belum terisi c. Bab II perlu memastikan untuk program prioritas Poliban ke Direktur d. Sub Bab III disesuaikan dengan pedoman lakin	

No	Komponen SAKIP	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan/Data Dukung
4.	Evaluasi Kinerja	<p>1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas progres capaian target Perjanjian Kinerja agar dilakukan secara berkala (minimum triwulan). Hasil evaluasi berupa laporan evaluasi/notula rapat yang memuat rekomendasi Pimpinan;</p> <p>2. Hasil evaluasi agar disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan untuk ditindak lanjuti;</p> <p>3. Rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti agar segera ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja ditahun berikutnya. Diantaranya ;</p> <p>a. Perjanjian Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan untuk pengarah dan pengorganisasian kegiatan yang antara lain dapat diwujudkan melalui sosialisasi Perjanjian Kinerja oleh Pimpinan kepada seluruh pegawai dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan, serta dijadikan acuan dalam penyusunan PK Individu dan didokumentasikan dengan baik;</p> <p>b. Renstra Politeknik Negeri Banjarmasin agar dilengkapi dengan definisi operasional/metode perhitungan dari masing-masing indikator kinerja utama;</p> <p>c. Penyusunan Indikator kinerja individu (Perjanjian Kinerja Individu) agar mengacu pada Indikator kinerja satuan kerja/unit kerjanya (cascading/turunan dari Perjanjian Kinerja Kepala Satuan Kerja);</p> <p>d. Laporan Kinerja agar menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran (outcome) untuk setiap sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja;</p> <p>e. Informasi pada Laporan Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan Satker/Unit Kerja untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan program/kegiatan serta peningkatan kinerja, yang antara lain dapat diwujudkan dalam Rapat Evaluasi Akhir atau Awal Tahun dan didokumentasikan;</p> <p>f. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluasi kinerja (target PK) dan Evaluasi rencana aksi (kegiatan) agar dilakukan secara berkala (minimum triwulan) dengan memanfaatkan aplikasi e- kinerja. Hasil evaluasi berupa laporan evaluasi/notula rapat yang memuat rekomendasi Pimpinan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan/penanggungjawab kegiatan</p>	<p>a. Pembahasan evaluasi saking untuk triwulan II</p> <p>a. menentukan Unit/PIC untuk isian target capaian triwulan</p> <p>3. a. membahas formulasi perhitungan yang diperoleh dari Pic untuk penanggung jawab isian target capaian triwulan 3</p> <p>a. Pengumpulan pengisian kinerja triwulan 4 paling lambat tanggal 7 januari 2022</p> <p>a. Hasil dari analisis evaluasi ketercapaian akan menjadi dasar rekomendasin untuk melakukan reviu Renstra, b. Hasil analisis evaluasi ketercapaian dilakukan sosialisasi terlebih dahulu kepada Direktur</p>	
5.	Capaian Kinerja	<p>Unit kerja agar secara terus menerus melakukan strategi dan inovasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan agar pencapaian target kinerja dapat melebihi target yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja</p>	<p>Melalui analisis ketercapaian target kinerja serta tindak lanjut SAKIP dan LAKIN 2021 yang telah mengalami peningkatan pada penilaian IKU dari tahun sebelumnya Tahun 2020. Sehingga unit kerja berupaya melakukan strategi dan inovasi dalam pelaksanaan program. Dengan contoh : Untuk alokasi anggaran mohon untuk komitmen pimpinan agar berfokus pada IKU yang pada tahun sebelumnya masih belum memenuhi target maksimal</p>	

Banjarmasin, 27 Juli 2022

Direktur Politeknik Negeri Banjarmasin

Joniriadi