PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
INSPEKTORAT DAERAH
Jl. P. Diponegoro No.34 Kelurahan Panji Kecamatan Tenggarong Kalimanatabn Timurr 75514
Telpon (0541) 661036 Faksimile (0541) 661787
Laman inspektorat.kukarkab.go.id, Pos-el Inspektorat@kukarkab.go.id

TANDA TERIMA PENYERAHAN LHP

Nomor SPT	:	B - 262/ITDA/IP.II/094/05/2025, Tgl, 5 Mei 2025
Tanggal SPT	:	B - 383/ITDA/IP.II/094/06/2025, Tgl, 11 Juni 2025
Nomor LHP	:	B - 095/ITDA/IP.II/700.1/07/2025
Tanggal LHP	:	10 Juli 2025
Uraian Pemeriksaan	:	Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2025
Ketua Tim Pemeriksa	:	Rahmat.S.Sos
Entitas Pemeriksaan	:	Kec.Muara Jawa
Tahun Pemeriksaan	:	2025
Jumlah Halaman	:	[ ] Halaman [v] Lengkap [ ] Tidak Lengkap
Lampiran	:	[ ] Ada [ ] Tidak Ada
Dokumen Tindak Lanjut	:	[ ] Ada [ ] Tidak Ada
Kodetifikasi temuan dan saran	:	[ ] Sesuai [ ] Belum Sesuai

Catatan :

Tanggal Penyerahan LHP : 6 Agustus 2025

Yang menyerahkan

Yang Menerima

Amu.S.Sos
NIP. 19711012200701102

No. Arsip LHP : Evaluasi. 25. 700.1-21/LHP. 95.

LHP disampaikan :
1
2
3

PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
INSPEKTORAT DAERAH
Jalan Diponegoro No.34 Kelurahan Panji Kecamatan Tenggarong, Kutai Kartanegara
Kalimantan Timur 75514 Telepon (0541) 661036 Faksimile (0541) 661787
Laman: inspektorat.kukarkab.go.id. Pos-el: inspektorat@kukarkab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA KECAMATAN MUARA JAWA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA TAHUN 2025

NOMOR : B-095/ITDA/IP.II/700.1/07/2025

TANGGAL : 10 Juli 2025

IKHTISAR EKSEKUTIF

Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah dan khusunya untuk memperolah informasi mengenai implementasi SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP, dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara pada Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025 diperoleh nilai **57.51** dengan kategori **CC (Cukup (Memadai))**. Kategori **"Cukup (Memadai)"** menginterpretasikan bahwa terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025 dilaksanakan berdasarkan:

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negaradan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

B. Tujuan Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja, dimana dalam penerapannya mencakup:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang 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 evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

D. Metode dan Teknik Evaluasi AKIP

1. Metodologi Evaluasi AKIP

   Metodologi yang 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. 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. Pengumpulan bukti/dokumen pendukung implementasi AKIP adalah pengumpulan informasi yang digunakan oleh tim evaluasi dalam menentukan kesesuaian hal pokok dengan kriteria evaluasi. Prosedur pengumpulan bukti dapat dilakukan melalui inspeksi, wawancara/permintaan keterangan, perhitungan kembali, prosedur analitis, dan konfirmasi/klarifikasi serta prosedur lain yang dibutuhkan.

2. Teknik Evaluasi AKIP

   Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP antara lain sebagai berikut:

   a. *Checklist* Pengumpulan Data dan Informasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri. *Cheklist* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

   b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana, yaitu 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 dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun *digital meeting*.

   c. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada Kecamatan Muara Jawa, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

E. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematik 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. Penyelenggaraan SAKIP meliputi (1) Perencanaan Kinerja, (2) Pengukuran Kinerja, (3) Pelaporan Kinerja, (4) Evaluasi Internal; dan (5) Capaian Kinerja.

Dalam Implementasi Kinerja Kecamatan Muara Jawa telah melaksanakan perencanaan kinerja sesuai dengan Visi Bupati Kutai Kartanegara, yaitu mewujudkan masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara yang sejahtera dan Bahagia dengan menjalankan misi ke-1, yaitu Memantapkan Birokrasi Yang Bersih, Efektif, Efisien dan Melayani; misi ke-2, yaitu

Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya; misi Ke-3, yaitu Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif; misi ke-4, yaitu Meningkatkan Kualitas Layanan Infrastruktur Dasar dan Konektivitas antar Wilayah; dan misi ke-5, yaitu Meningkatkan Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berwawasan Lingkungan. Visi dan Misi tersebut dijabarkan dalam dokumen rencana strategis tahun 2021-2026, dan setiap tahunnya dituangkan dalam rencana kerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja).

F. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, bahwa Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

1. Melakukan reviu seluruh dokumen perencanaan PD. Hasil reviu agar digunakan untuk perbaikan kualitas perencanaan dengan memastikan dokumen perencanaan telah mengawal kinerja sesuai dengan tingkat jabatan yang seharusnya diampu dan telah berorientasi outcome. (Sudah TL)
2. Menyusun pohon kinerja/logical framework sesuai kaidah yang tercantum di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 202'I tentang Penjenjangan Kinerja. Pohon kinerja diharapkan dapat menjabarkan kinerja yang memenuhi unsur logis (sebab- akibat) serta menyajikan alternatif kinerja yang beragam dan efektif dalam mendorong tercapainya kinerja utama. Pohon kinerja yang disusun agar dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan cascading kinerja dan dokumen perencanaan. (Sudah TL)
3. Melakukan perbaikan pada dokumen IKU agar dilengkapi dengan definisi operasional kinerja, yaitu penjelasan yang spesifik dan terperinci mengenai apa yang diukur oleh IKU tersebut cara mengukurnya. (Sudah TL)
4. Melakukan pendokumentasian dari dokumen hasil rapat meliputi undangan, daftar hadir, notula dan foto dokumentasi. Notula dibuat sesuai dengan yang menjadi pembahasan dalam rapat. Melakukan perbaikan pada dokumen IKU agar dilengkapi dengan definisi operasional kinerja, yaitu penjelasan yang spesifik dan terperinci mengenai apa yang diukur oleh IKU tersebut cara mengukurnya. (Sudah TL)
5. Mengumpulkan data kinerja yang relevan dan dapat mendukung atas capaian kinerja yang dilaporkan dengan memasukan bahwa data kinerja dapat dipertanggungjawabkan untuk dapat dilaporkan sebagai capaian kinerja. (Sudah TL)
6. Menjadikan pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai langkah strategis yang dapat meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. (Sudah TL)
7. Melakukan penyampaian Laporan Kinerja ke bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah secara tepat waktu (dalam batas waktu 2 bulan setelah tahun anggaran berakhir). (Sudah TL)
8. Memperbaiki kualitas dokumen laporan kinerja belum menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan targer jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (benchmark kinerja) dan upaya perbaikan dan pemyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja). (Sudah TL)

9. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan capaian kinerja. (Sudah TL)
10. Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja untuk penyesuaian dala m aktivitas dan penggunaan anggaran serta perencanaan kinerja yang akan di hadapi dari hasil evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja yang menjadi perhatian utama dari pimpinan perangkat daerah sehingga bisa memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. (Sudah TL)
11. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait evaluasi kinerja. Serta memanfaatkan penggunaan aplikasi e-Pantau sebagai media monitoring dan evaluasi kinerja dengan menuangkan permasalahan yang konkrit pada laporan e-monev. (TL masih proses penyempurnaan SOP)
12. Menyusun matriks tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP serta menindaklanjuti seluruh rekomendasi. (Sudah TL)

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi dan Catatan Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi implementasi SAKIP Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025 memperoleh nilai **57.51** dengan kategori **CC** dan dapat diinterpretasikan **Cukup (Memadai)**, yang telah menggambarkan bahwa terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja. Nilai angka hasil evaluasi implementasi SAKIP Tahun 2024 dan Tahun 2025 per komponen secara ringkas, sebagai berikut:

No	Komponen	Tahun 2024		Tahun 2025	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	22.07	30	22.31
2	Pengukuran Kinerja	30	15.85	30	18.25
3	Pelaporan Kinerja	15	4.25	15	9.22
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	7.15	25	7.73
Total		**100**	**49.32**	**100**	**57.51**
Kategori			**C**		**CC**
Interpretasi			**Kurang**		**Cukup (Memadai)**

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025 sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

a. Pohon kinerja Tingkat Kabupaten sebagai dasar penjenjangan kinerja untuk menghasilkan outcome diinginkan belum disusun sehingga berdampak pada kualitas perjanjian kinerja Tahun 2025 memuat perjanjian kinerja yang tidak relevan dengan IKU yang merepresentasikan kinerja utama perangkat daerah. Sasaran perjanjian kinerja yang tidak relevan tersebut tidak memiliki keterkaitan antara program/kegiatan yang diampu oleh perangkat daerah

Contoh 1:

Sasaran : Tindak Lanjut Pengaduan SP4N Lapor

Indikator : Tindak Lanjut Pengaduan SP4N Lapor

(Sasaran tersebut wajib dilaksanakan namun tidak perlu dimuat dalam perjanjian kinerja pada level kepala perangkat daerah)

Contoh 2:
Sasaran : Menyelesaikan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan BPK
Indikator : Tindak Lanjut Hasil Temuan BPK atas audit LKPD Tahun Sebelumnya (Tidak semua perangkat daerah terdapat temuan dan rekomendasi BPK-RI yang harus ditindaklanjuti)

Hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang menyatakan bahwa "Perjanjian Kinerja menyajikan Indikator Kinerja Utama yang menggambarkan hasil-hasil yang utama dan kondisi yang seharusnya, tanpa mengesampingkan indikator lain yang relevan". Untuk tingkat Eselon II sasaran yang digunakan menggambarkan outcome pada bidangnya serta menggunakan Indikator Kinerja Utama Eselon II.

b. Perjanjian kinerja belum selaras dengan dokumen perencanaan perangkat daerah baik jangka menengah maupun jangka pendek, terhadap adanya perubahan perjanjian kinerja perlu diselaraskan dengan dokumen perencanaan jangka menengah dan/atau jangka pendek

   Hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang menyatakan bahwa "target kinerja yang diperjanjikan mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun – tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya"

c. Dokumen perencanaan jangka menengah dan jangka pendek perangkat daerah belum menyajikan informasi atas ketidak tercapaian target pada periode sebelumnya dan belum mengungkapkan penjelasan atau analisa yang mendalam dan komprehensif.

   Hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang mengatur bahwa dokumen perencanaan Pembangunan daerah sekurang – kurangnya mengemukakan intrepretasi atas hasil evaluasi capaian kinerja periode sebelumnya dengan memuat:

   1) Ada/tidaknya kesenjangan/gap pelayanan
   2) Pada pelayanan mana saja target telah tercapai dan tidak tercapai
   3) Faktor keberhasilan dan kegagalan pelayanan
   4) Faktor – factor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan pelayanan perangkat daerah, misalnya prosedur/mekanisme, jumlah dan kualitas personal (sumber daya manusia), progress pelaksanaan program, dan sebagainya

2. Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

a. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara elektronik menggunakan aplikasi E-Pantau, namun terdapat permasalahan bahwa pengukuran kinerja yang dilakukan oleh perangkat daerah belum sepenuhnya berdasarkan hasil kinerja yang dilaksanakan oleh perangkat daerah tersebut. Hal tersebut disebabkan adanya permasalahan pada kualitas perjanjian kinerja Tahun 2025 yang masih memuat perjanjian kinerja yang tidak relevan dengan IKU perangkat daerah dan belum dilengkapi definisi operasional pada setiap indikatornya. Selain itu, belum ada SOP terkait pelaporan dan pengukuran kinerja menggunakan aplikasi E-Pantau.
b. Atas kegiatan-kegiatan yang berasal dari tambahan/perubahan anggaran belanja belum disusun dokumen Kerangka Acuan Kerja Perubahannya.

3. Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat catatan sebagai berikut:

Laporan Kinerja telah disusun sesuai kaidah yang berlaku, namun belum melalui pembahasan yang dapat dilakukan dengan pelaksanaan rapat yang dihadiri oleh pimpinan sebagai bukti keterlibatan dan perhatian pimpinan.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari segi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

a. Perangkat daerah telah melaksanakan evaluasi mandiri SAKIP, namun kualitas tim evaluator internal masih perlu dilakukan peningkatan kompetensi dan keterlibatan dalam hal implementasi SAKIP.
b. Proses evaluasi kinerja internal perangkat daerah belum sepenuhnya terdokumentasi dengan baik dan belum dilaksanakan secara periodik.

B. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Memperbaiki kulaitas Pohon Kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021;
2. Perbaikan kualitas Perjanjian Kinerja sehingga benar-benar merepresentasikan kinerja Perangkat Daerah dalam hal sasaran dan indikator, dan jika terjadi perubahan target agar dilakukan penyesuaian pada Dokumen Perencanaan terkait;
3. Perbaikan kualitas dokumen perencanaan kinerja terutama dalam hal penyajian informasi dan analisis penyebab tidak tercapainya target secara memadai;
4. Melengkapi Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dengan manual IKU yang memuat sekurang-kurangnya deskripsi indikator, definisi operasional, formulasi perhitungan indikator dan sumber data;
5. Menyusun SOP terkait pelaporan dan pengukuran kinerja menggunakan aplikasi E-Pantau;

6. Menyusun dokumen kerangka acuan kerja perubahan untuk setiap kegiatan-kegiatan yang berasal atau mengalami pertambahan/perubahan anggaran;
7. Melakukan dan mendokumentasikan pelaksanaan rapat pembahasan penyusunan dokumen LKjIP yang dihadiri oleh pimpinan terkait;
8. Meningkatkan kompetensi dan keterlibatan tim evaluator internal dalam hal evaluasi dan implementasi SAKIP di Perangkat Daerah;
9. Mendokumentasikan seluruh proses evaluasi kinerja internal perangkat daerah secara periodik.

BAB III
PENUTUP

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara pada Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025 diperoleh nilai **57.51** dengan kategori **CC (Cukup (Memadai))**. Kategori **"Cukup (Memadai)"** menginterpretasikan bahwa terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

Demikian hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada implementasi SAKIP Tahun 2025 pada Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara kami sampaikan. Kami mengapresiasi saudara beserta seluruh jajaran atas dedikasi dan upaya yang maksimal dalam menerapkan manajemen kinerja di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Inspektur,

H. Heriansyah, S.E., M.Si., CGCAE., CPSp.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19790801 200112 1 001