



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Pahlawan No. 1 Telp. / Fax. (0756) 21601 PO BOX 4420
PAINAN

LAPORAN HASIL EVALUASI

**AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH**

TAHUN 2022

PADA

**DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Nomor : 713/658/LHE-AKIP/III/2023
Tanggal : 24 Maret 2023



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Pahlawan, Painan 25611 Telp./Faks. (0756) 21601 PO Box 4420
E-mail: inspektoratpessel@yahoo.co.id

**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

Pada Unit Kerja : Dinas Perhubungan
Nomor : 713/658/LHE-AKIP/Insp-PS/III/2023
Tanggal : 24 Maret 2023

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
6. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 127 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/654/Kpts/BPT-PS/2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023, tanggal 27 Desember 2022;
8. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700/23/Kpts/Insp-PS/2022 tentang Penetapan Tim Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 6 Februari 2023;

9. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/423/Insp-PS/II/2023, tanggal 23 Februari 2023.

B. Latar Belakang Evaluasi

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 implementasi SAKIP dilaksanakan, 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 dalam hal ini pemerintah daerah atau perangkat daerah Dinas Perhubungan untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi:

1. Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;

- c. 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;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya,
- f. Periode Evaluasi Tahun 2022.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 28 Februari s.d 2 Maret 2023 (3 hari kerja).

F. Susunan Tim Evaluasi:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1. Rusdiyanto, S.H.,M.Hum. | : Penanggung Jawab |
| 2. Tamrin, S.Sos., M.M | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Yefrial, S.H., M.M | : Pengendali Mutu |
| 4. Zulfahartati, S.E., M.M | : Pengendali Teknis |
| 5. Jefri Darma, S.H | : Ketua Tim |
| 6. Mamik Supriyati, S.E.,M.M. | : Anggota |
| 7. Fahrizal, S.I.P | : Anggota |
| 8. Sintia Rikardo, S.E | : Anggota |

G. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2022.

H. Objek yang Dievaluasi:

Dinas Perhubungan Kabupaten Pesisir Selatan

I. Metodologi Evaluasi:

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi secara Terbatas yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c. Observasi
- d. Studi Dokumentasi

J. Gambaran Umum Perangkat Daerah:

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Dinas Perhubungan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Dinas Perhubungan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Tupoksi Dinas Perhubungan Kabupaten Pesisir Selatan diatur Berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 50 Tahun 2016 : Membantu Bupati melaksankan urusan Pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Dinas Perhubungan Kabupaten Pesisir Selatan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan dibidang lalu lintas dan angkutan jalan, dan pelayaran yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang lalu lintas dan angkutan jalan, dan pelayaran, yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang lalu lintas dan angkutan jalan, dan pelayaran yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Perbantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas bidang perhubungan Kabupaten; dan

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya;

K. Keterbatasan Dalam Evaluasi:

1. Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan terutama capaian kinerja outcome.
2. Keterbatasan sumber daya manusia perangkat daerah yang dievaluasi berkaitan dengan bidang perencanaan dan pelaporan.
3. Keterbatasan sumber daya manusia evaluator yang kompeten dalam melaksanakan evaluasi.

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya:

Penilaian evaluasi Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2021 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 713/939/LHE-LKj/Insp-PS/III/2022 tanggal 28 Maret 2022, terhadap semua rekomendasi evaluator **sudah** ditindaklanjuti oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Pesisir Selatan.

M. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Sub Komponen 1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif,

	dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 - 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 koordinator.
B (Nilai > 60 - 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 /unit kerja.
CC (Nilai > 50 - 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 - 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

D (Nilai > 0 - 30)	Sangat kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

II. HASIL EVALUASI

A. Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022 pada Dinas Perhubungan memperoleh nilai 80,83 dengan kategori A dengan pengertian MEMUASKAN, dengan pengertian *terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator dengan rincian nilai sebagai berikut :*

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	27,13
2	Pengukuran Kinerja	30,00	20,12
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,78
4	Evaluasi Internal	25,00	21,79
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		80,83
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar 27,13 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dokumen Perencanaan Kinerja sudah mengacu pada pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja dan merumuskan serta menetapkan perencanaan kinerja telah tersedia.

- b. Dokumen perencanaan telah memenuhi standar yang baik yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.
- c. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil berkesinambungan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar 20,12 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan dengan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, Definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja serta mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat difahami.
- b. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mengujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.
- c. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment, namun setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja serta setiap pegawai belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 11,78 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja seperti laporan kinerja telah disusun, laporan kinerja telah disusun secara berkala, laporan kinerja telah diformalkan, laporan kinerja telah direviu, laporan kinerja telah dipublikasikan dan laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.
- b. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

- c. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

4. Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 21,79 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan terdapat SOP pemantauan capaian kinerja internal dan akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang.
- b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.
- c. Implementasi SAKIP telah meningkatkan karena evaluasi akuntabilitas kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisien kinerja.

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perhubungan direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Dokumen-dokumen perencanaan kinerja agar ditingkatkan supaya capaian kinerja dapat diandalkan serta dapat hasil memuaskan.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Agar satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja untuk penyesuaian strategi dalam pencapaian kinerja efektif dan efisien serta menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment.
- b. Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja untuk mencapai kinerja efektif dan efisien serta mendapatkan reward dan punishment.

3. Pelaporan Kinerja

Dokumen pelaporan kinerja ditingkat lagi supaya mencapai kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.

4. Akuntabilitas Kinerja Internal

Agar membuat SOP terkait pemantauan atau evaluasi kinerja internal yang mencakup sampai dengan proses evaluasi capaian kinerja internal,

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih

INSPEKTUR,

RUSDIYANTO, S.H., M.Hum
Pembina Utama Muda
NIP. 19641112 199203 1 008

**LEMBAR KERJA EVALUASI
(LKE)**

**AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2022**

Pada

**DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**EVALUATOR IRBAN IV:
MAMIK SUPRIYATI, S.E., M.M.
NIP 19840415 200902 2 009**

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS PERHUBUNGAN
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2021	Bobot 2021	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2021	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2022	Bobot 2022	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	26,18	Perencanaan Kinerja	30,00	27,13
2	Pengukuran Kinerja	25,00	23,13	Pengukuran Kinerja	30,00	20,12
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,78	Pelaporan Kinerja	15,00	11,78
4	Evaluasi Internal	10,00	8,30	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	21,79
5	Capaian Kinerja	20,00	8,57			
Nilai Akuntabilitas Kinerja			79,04			80,82
			BB			A

No	Catatan
1	<p>Perencanaan Kinerja</p> <p>a. Dokumen Perencanaan Kinerja sudah mengacu pada pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja dan merumuskan serta menetapkan perencanaan kinerja telah tersedia.</p> <p>b. Dokumen perencanaan telah memenuhi standar yang baik yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyejarasan (cascading) di setiap level secara logis; serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.</p> <p>c. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil berkesinambungan.</p>
2	<p>Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan dengan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. Definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja serta mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat difahami.</p> <p>b. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.</p> <p>c. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment, namun setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja serta setiap pegawai belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p>
3	<p>Pelaporan Kinerja</p> <p>a. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja seperti laporan kinerja telah disusun, laporan kinerja telah disusun secara berkala, laporan kinerja telah diformalkan, laporan kinerja telah direviu, laporan kinerja telah dipublikasikan dan laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.</p> <p>b. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.</p> <p>c. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai</p>
4	<p>Kinerja Internal</p> <p>a. Akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan terdapat SOP pemantauan capaian kinerja internal dan akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang.</p> <p>b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.</p> <p>c. Implementasi SAKIP telah meningkatkan karena evaluasi akuntabilitas kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisien kinerja.</p>

No	Rekomendasi
1	<p>Perencanaan Kinerja Dokumen-dokumen perencanaan kinerja agar ditingkatkan supaya capaian kinerja dapat diandalkan serta dapat hasil memuaskan.</p>
2	<p>Pengukuran Kinerja a. Agar satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja untuk penyesuaian strategi dalam pencapaian kinerja efektif dan efisien serta menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment. b. Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja untuk mencapai kinerja efektif dan efisien serta mendapatkan reward dan punishment.</p>
3	<p>Pelaporan Kinerja Dokumen pelaporan kinerja ditingkat lagi supaya mencapai kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.</p>
4	<p>Akuntabilitas Kinerja Internal Agar membuat SOP terkait pemantauan atau evaluasi kinerja internal yang mencakup sampai dengan proses evaluasi capaian kinerja internal.</p>

**LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PERHUBUNGAN**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
		JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	10
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	90,44%	27,13	
I.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (20%)	6,00	100,00%	6,00	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	Y	1		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	Y	1		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Y	1	OK	
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Y	1	OK	
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Y	1		
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Y	1	OK	
I.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) (30%)	9,00	97,50%	8,78	
1	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan	A	1	OK	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan	B	0,75	OK	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	A	1		KKE1.B3-4
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	A	1		KKE1.B3-4
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	A	1		KKE1B5
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	A	1		KKE1B6-7
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	A	1		KKE1B6-7
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	A	1	OK	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	Y	1	OK	
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	A	1	OK	
I.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%)	15,00	82,38%	12,36	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	A	1	OK	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	A	1	OK	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	B	0,75		KKE1C3-4
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	A	1	OK	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	B	0,67	OK	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	B	0,67	OK	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	B	0,75	OK	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	B	0,75	OK	
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30,00	67,07%	20,12	
II.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)	6,00	91,67%	5,50	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	A	1		
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	A	1		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	B	0,75	OK	
II.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (30%)	9,00	76,29%	6,87	B
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja	Y	1		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	B	0,75	OK	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	B	0,75	OK	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	B	0,67		
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	B	0,5		KKE1C3-4
6	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	B	0,67	OK	
7	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Y	1	OK	

II.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (50%)	15,00	51,70%	7,76		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		B	0,5	OK	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		B	0,5		
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		B	0,5		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		B	0,5		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		B	0,5		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		B	0,5		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,5		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,67	OK	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		C	0,5	OK	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		C	0,5	OK	
III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	78,54%	11,78		
III.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (20%)	3,00	100,00%	3,00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y	1		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Y	1	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1	OK	
III.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya (30%)	4,50	88,00%	3,96		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1	OK	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		A	1	OK	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	1	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	0,75	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		A	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		B	0,75	OK	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		B	0,75	OK	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		B	0,67	OK	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y	1	OK	
III.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (50%)	7,50	64,29%	4,82		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		A	1		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		A	1	OK	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0,5	OK	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0,5	OK	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		B	0,5	OK	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		B	0,5	OK	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		B	0,5	OK	
IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		25,00	87,17%	21,79		
IV.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)	5,00	83,33%	4,17		
1	Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.		B	0,5		
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1		
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		A	1		
IV.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (30%)	7,50	85,00%	6,38		
1	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP.		Y	1	OK	
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Y	1	OK	
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B	0,5	OK	

4	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		B	0,75	ok	
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1	ok	
IV.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (50%)	12,50	90,00%	11,25		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah ditindaklanjuti.		A	1	ok	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD		A	1	ok	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		A	1	ok	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	0,75		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD		B	0,75	ok	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00		80,83	A	

KETERANGAN:

TULIS NAMA INSTANSI/UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU SESUAI DENGAN KONTEKS

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN "Y/T"

KETIK 'A' ATAU 'B' ATAU 'C' ATAU 'D' ATAU 'E' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN "A/B/C/D/E"

**KERTAS KERJA EVALUASI
(KKE)**

**AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2022**

Pada

**DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**EVALUATOR IRBAN IV:
MAMIK SUPRIYATI, S.E., M.M.
NIP 19840415 200902 2 009**

KERTAS KERJA EVALUASI
TUJUAN DAN SASARAN INSTANSI

NO	TUJUAN	TUJUAN MEGGAMBARAKAN ISU STRATEGIS		TUJUAN BERORIENTASI HASIL		INDIKATOR TUJUAN
RENSTRA SKPD						
1	Meningkatnya Kinerja Organisasi	Y	1	Y	1	Nilai LkjIP
2	Meningkatkan Kualitas Infrastruktur Perhubungan Penunjang Sektor Unggulan	Y	1	Y	1	Rasio Konektivitas
3		Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	
4		Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	
5		Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	
			100.00%		100.00%	

SASARAN	KINERJA UTAMA	SASARAN MEGGAMBARAKAN ISU STRATEGIS		SASARAN BERORIENTASI HASIL		INDIKATOR SASARAN	IKU
RENSTRA SKPD							
Meningkatnya Kinerja Organisasi	Y	Y	1	Y	1	Nilai LkjIP	Y
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
Meningkatnya Konektivitas dan Aksesibilitas Antar Wilayah	Y	Y	1	Y	1	Rasio Konektivitas	Y
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
			100.00%		100.00%		

**KERTAS KERJA EVALUASI
CAPAIAN SASARAN/KINERJA**

NO	SASARAN	SAMA DENGAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	SAMA DENGAN RENSTRA	CAPAIAN	PERBANDINGAN CAPAIAN DG N-1
	IP					
	OUTCOME					
1	Meningkatnya Kinerja Organisasi	SAMA	Nilai LkjIP	SAMA	100,00%	100,00%
2	Meningkatkan Kualitas Infrastruktur Perhubungan Penunjang Sektor Unggulan	SAMA	Rasio Konektifitas	SAMA	100,00%	100,00%
3	Meningkatkan pembinaan keagamaan dan sosial kemasyarakatan	SAMA	Terlaksananya pembinaan lembaga sosial dan keagamaan	SAMA	90,00%	100,00%
					96,67%	100%

