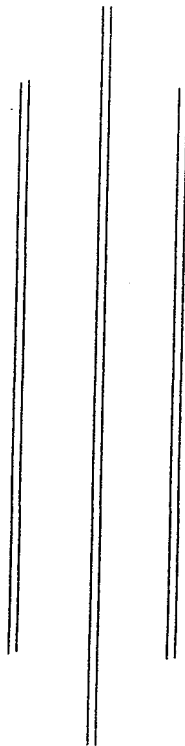


PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan : Jenderal Sudirman No. Telp. & Faximile (0742) 21238

KUALA TUNGKAL



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS

SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

PADA DINAS PERHUBUNGAN

KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

TAHUN ANGGARAN 2023

Nomor : 700.1.2.1/ 300 /lsp/2023

Tanggal : 21 AGUSTUS 2023



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Pelabuhan Kuala Tungkal Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238

E-mail : itkabtjb@gmail.com Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

Kuala Tungkal, 21 Agustus 2023

Nomor : LHE – 700.1.2.1/ 300 /ISP/2023
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Dinas
Perhubungan Kabupaten Tanjung
Jabung Barat Tahun 2023.

Kepada Yth :
Sdr. Kepala Dinas Perhubungan
Kab. Tanjung Jabung Barat
di-
Kuala Tungkal

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Dinas Perhubungan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 dengan uraian sebagai berikut:

1. 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) Peraturan Menteri Pendayagunaan 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;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 6) 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;
- 7) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
 - 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor: 81/Kep.Bup/ISP/2023 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Anggaran 2023.
 - 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 800.1.11.1/289/SPT/2023 tentang Melakukan Evaluasi SAKIP pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Perhubungan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Dinas Tenaga Kerja, Dinas Sosial, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat, Kecamatan Betara, Kecamatan Bram Itam, Kecamatan Merlung, Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan 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.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan pada Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP terhadap OPD dan Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan secara khusus Dinas Perhubungan untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman evaluasi AKIP tersebut yakni Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi.

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Pelaksanaan 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.
- 2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - a) Perencanaan Kinerja;
 - b) Pengukuran Kinerja;
 - c) Pelaporan Kinerja;
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

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.

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

- 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* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari mulai tanggal 2 Agustus s/d 19 Agustus 2023.

e. Metodologi Evaluasi

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. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

1) *Ceklist* Pengumpulan Data dan Informasi

Ceklist 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.

2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun digital meeting. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan.

3) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

4) Studi Dokumentasi

Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 63 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Perhubungan, Pasal 3 menyebutkan bahwa "Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang perhubungan".

Dinas Perhubungan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang perhubungan darat dan bidang perhubungan laut, sungai dan penyeberangan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang perhubungan darat dan bidang perhubungan laut, sungai dan penyeberangan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perhubungan darat dan bidang perhubungan laut, sungai dan penyeberangan;
- d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang perhubungan darat dan bidang perhubungan laut, sungai dan penyeberangan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berkaitan dengan isu-isu strategis yang menjadi faktor penghambat dan harus diatasi baik secara internal Dinas Perhubungan Kabupaten Tanjung Jabung Barat maupun lingkungan eksternal, antara lain:

1. Kesenjangan yang makin besar antara perkembangan kebutuhan dan aktivitas masyarakat Kota Tasikmalaya dengan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan jalan yang tersedia; dan
2. Manajemen rekayasa lalu lintas, manajemen angkutan dan pengendalian lalu lintas belum optimal.

Tujuan jangka menengah Dinas Perhubungan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yaitu :

1. Terwujudnya konektivitas dan keselamatan lalu lintas angkutan jalan, angkutan sungai, danau dan angkutan penyeberangan
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah.

Secara umum, implementasi SAKIP pada Dinas Perhubungan sudah baik namun masih ada beberapa perbaikan terhadap kualitas perencanaan dan masih perlu peningkatan dalam proses pemanfaatan perencanaan berbasis kinerja. Pelaksanaan program dan kegiatan masih berorientasi pada output dan belum selalu menunjang kinerja yang efektif dan efisien.

Pengukuran kinerja belum dilakukan secara memadai, karena pelaksanaan program dan kegiatan masih bersifat rutin dan formalitas belum berdasarkan perencanaan yang berorientasi hasil dan kinerja yang efektif dan efisien. Capaian kinerja yang disajikan lebih bersifat formalitas, belum berdasarkan uraian pengukuran kinerja yang andal.

Untuk itu Dinas Perhubungan perlu untuk fokus pada perbaikan kualitas perencanaan, menyusun pengukuran kinerja yang memadai, melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan menyusun laporan kinerja dengan penyajian data yang andal. Pencapaian prioritas pembangunan daerah melalui perencanaan dan penganggaran yang terintegrasi, efektif, efisien, serta monitoring dan evaluasi hasil-hasil pembangunan yang dilakukan secara konsisten dan berkala. Berdasarkan evaluasi SAKIP yang dilakukan Inspektorat Daerah, kemudian dilakukan pengkategorian dengan tujuan untuk memetakan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran instansi pemerintah.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Beberapa rekomendasi yang belum ditindaklanjuti Dinas Perhubungan atas hasil evaluasi tahun 2022 adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja untuk memastikan rumusan tujuan/sasaran strategis telah berorientasi hasil/*outcome* dan telah selaras antar dokumen perencanaan (PK, IKU, Renstra, Renja, Pohon Kinerja dan *Cascading*).
- 2) Melakukan penyesuaian DPA sehingga semua indikator sasaran dapat didukung dengan program kegiatan.

- 3) Memperbaiki sistem monitoring dan evaluasi kinerja dengan menetapkan rencana aksi berkala yang dijabarkan dari perencanaan kinerja dan dilakukan monev secara berkala/periodik atas target kinerja yang telah ditetapkan.
- 4) Melakukan inventarisasi bukti-bukti bahwa pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
- 5) Menyempurnakan laporan kinerja berdasarkan Permenpan No. 53 Tahun 2014 dengan menyajikan informasi dan analisis yang lebih mendalam terkait pencapaian realisasi kinerja, perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, target tahun-tahun sebelumnya, dan menyajikan informasi dan analisis mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.
- 6) Melakukan revidi internal atas dokumen Laporan Kinerja Dinas Perhubungan dengan menerbitkan Berita Acara Hasil Revidi Laporan Kinerja.
- 7) Mendorong perbaikan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas implementasi manajemen kinerja OPD secara menyeluruh dan memberikan rekomendasi yang spesifik, serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja, dan peningkatan OPD secara menyeluruh.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

- a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

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

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 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.
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja 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.
4	B	> 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.
5	CC	> 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.
6	C	> 30 – 50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	> 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.

Hasil Evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran), Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) dan target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan (PK, IKU, Renstra, Renja, Pohon Kinerja, *Cascading*) **belum sepenuhnya** selaras dan menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang sebenarnya perlu dicapai.

Penjenjangan kinerja antar level jabatan **belum seluruhnya** menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan.

Perencanaan kinerja yang disajikan dalam dokumen Renja **belum dapat** memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).

Program kegiatan dan anggaran yang ditetapkan **belum sepenuhnya** mendukung pencapaian sasaran kinerja yang ingin dicapai.

Setiap unit/satuan kerja, setiap pegawai pada Dinas Perhubungan **belum seluruhnya** memahami dan peduli serta berkomitmen dalam merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang ingin dicapai.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengumpulan Data Kinerja pada Dinas Perhubungan telah diatur secara formal dalam pedoman teknis SOP Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja, namun dalam prakteknya, mekanisme tersebut **belum sepenuhnya** dilaksanakan sehingga data kinerja yang dikumpulkan belum dapat diandalkan dalam mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

Dinas Perhubungan **belum sepenuhnya** memanfaatkan teknologi informasi dalam mengukur capaian kinerja. Aplikasi E-Sakip hanya dimanfaatkan sebatas penginputan dokumen Sakip, namun belum terintegrasi dengan hasil evaluasi.

Pengukuran kinerja pada Dinas Perhubungan **belum sepenuhnya** mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Hal ini disebabkan SOTK berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2021 sebagai dasar penyusunan anjab per level jabatan belum disahkan secara formal.

Setiap unit/satuan kerja dan setiap pegawai pada Dinas Perhubungan **belum seluruhnya** memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Reviu internal atas Laporan Kinerja **belum** dilakukan oleh Dinas Perhubungan sehingga belum optimalnya penyempurnaan dalam penyusunan dokumen Laporan Kinerja tahun 2022.

Laporan Kinerja yang disusun **belum** menginfokan perbandingan realisasi kinerja Dinas perhubungan dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja).

Pengungkapan informasi pada laporan kinerja atas pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran serta perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah dan target tahun-tahun sebelumnya **belum memadai**. Hal ini ditandai dengan belum diungkapkan secara jelas analisis faktor-faktor yang mempengaruhi capaian kinerja saat ini, sebab akibat dari permasalahan yang dihadapi sehingga mengakibatkan tidak tercapainya suatu kinerja, sebab akibat kenaikan atau penurunan dibandingkan kinerja tahun sebelumnya, analisis dan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya serta langkah-langkah yang telah dilakukan.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Sistem evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu sepenuhnya mendorong perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan Dinas Perhubungan, dikarenakan evaluasi yang dilakukan belum mendorong perbaikan kualitas penerapan manajemen kinerja yang spesifik dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

- 1) Melakukan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja untuk memastikan rumusan tujuan/sasaran strategis telah berorientasi hasil/*outcome* dan telah selaras antar dokumen perencanaan (PK, IKU, Renstra, Renja, Pohon Kinerja dan *Cascading*).
- 2) Melakukan penyempurnaan Perjanjian Kinerja antar level jabatan dan individu berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah dengan melakukan perbaikan dokumen perencanaan kinerja, dari level eselon II hingga level individu, agar dapat dipastikan bahwa kinerja program, kegiatan dan anggaran digunakan dalam rangka mendukung pencapaian kinerja.
- 3) Melakukan penyempurnaan dokumen Renja dengan menyajikan informasi yang memadai tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).
- 4) Melakukan rasionalisasi anggaran sehingga semua indikator sasaran dapat didukung dengan program kegiatan dan anggaran yang memadai.
- 5) Kepala Dinas Perhubungan agar menginstruksikan setiap unit/satuan kerja dan setiap pegawai terlibat langsung dalam merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang ingin dicapai.
- 6) Melakukan perbaikan atas mekanisme pengumpulan data kinerja sesuai dengan pedoman teknis yang telah ditetapkan agar data kinerja yang dikumpulkan dapat diandalkan dalam mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- 7) Memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja level pimpinan sampai ke individu secara berkala (bulanan/triwulanan).
- 8) Memantau progress penyusunan SOTK yang berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2021 sebagai dasar penyusunan anjab per level jabatan.

- 9) Memberikan pemahaman kepada setiap unit/satuan kerja dan setiap pegawai pada Dinas Perhubungan agar memahami, peduli dan ikut serta dalam melakukan pengukuran kinerja atas rencana yang telah ditetapkan.
- 10) Melakukan reviu internal atas dokumen Laporan Kinerja Dinas Perhubungan dengan menerbitkan Berita Acara Hasil Reviu Laporan Kinerja.
- 11) Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan menyajikan analisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi ketercapaian/tidak tercapainya kinerja organisasi, membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, target tahunan, dan target tahun-tahun sebelumnya serta analisis efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran dan sumber daya.
- 12) Menyajikan informasi pada Laporan Kinerja atas perbandingan realisasi kinerja Dinas perhubungan dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja).
- 13) Mendorong perbaikan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas implementasi manajemen kinerja OPD secara menyeluruh dan memberikan rekomendasi yang spesifik, serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja, dan peningkatan OPD secara menyeluruh.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan memperoleh nilai 67,71 atau predikat “B”. **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran cukup baik jika dibandingkan dengan capaian kinerjanya. Namun masih terdapat beberapa perbaikan sehingga kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Dinas Perhubungan dapat berjalan dengan baik.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	20,21
2	Pengukuran Kinerja	30%	18,55
3	Pelaporan Kinerja	15%	10,05
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,90
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	67,71 ✓

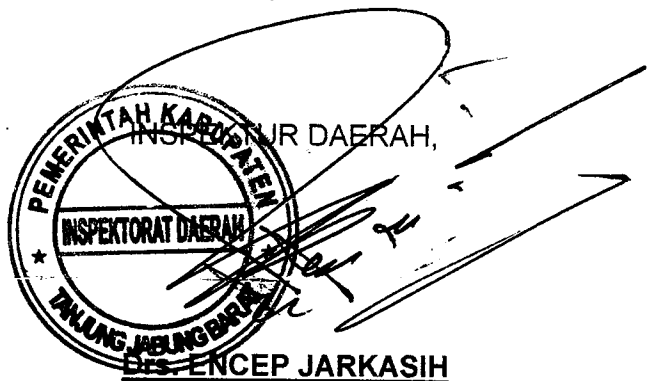
b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Implementasi SAKIP yang lebih baik akan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Dinas Perhubungan serta meningkatnya akuntabilitas Dinas Perhubungan terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2023 pada **Dinas Perhubungan** Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada Dinas Perhubungan dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Pembina Utama Muda

NIP. 19701201 199009 1 001

Tembusan Kepada Yth:

1. Bapak Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal;
2. Arsip.

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
DINAS PERHUBUNGAN

1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	6,67375	20,21	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	100,00%	6,00	
Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Y	1,00	SOP penyusunan Renja, Renstra, IKU, PK, Lakip, LKjIP
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		Y	1,00	RPJPD
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Y	1,00	Renstra Dinas Perhubungan 2021-2026
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Y	1,00	Renja Dinas Perhubungan Tahun 2022
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Y	1,00	Renja Dinas Perhubungan Tahun 2022
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00	DPA Dinas Perhubungan Tahun 2022
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyeselarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting).	9,00	60,00%	5,40	
Kriteria:					
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		A	0,90	Renstra, Renja, DPA Dinas Perhubungan Tahun 2022
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		A	0,90	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan di web satu data Kab. Tanjung Barat dan di web e-sakip menpan. Telah diupload di ESR, website, E-SAKIP ser tepat waktu (screenshot)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		CC	0,60	1. Masih ada beberapa PK Eselon III, IV, dan individu yang belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. 2. Ada beberapa penjenjangan kinerja di level jabatan paling rendah belum selaras dengan level jabatan di atasnya. Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		C	0,50	Masih ada beberapa Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) pada PK Eselon III, IV, dan individu yang belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		C	0,50	Indikator pada PK eselon III, IV dan individu belum selaras dengan pohon kinerja, IKU dan belum memenuhi kriteria SMART. Renstra, Renja
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).		CC	0,60	1. Ada beberapa IKU yang belum selaras dengan PK Eselon II 2. Ada formulasi IKU yang belum sesuai yaitu untuk indikator "Persentase Menurunnya Angka Kecelakaan Darat dan Laut". IKU
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		CC	0,60	Target untuk indikator "Persentase Menurunnya Angka Kecelakaan Darat dan Laut" belum dapat menjelaskan kinerja yang ingin dicapai. Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		CC	0,60	1. Masih ada beberapa PK Eselon III, IV, dan individu yang belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. 2. Ada beberapa penjenjangan kinerja di level jabatan paling rendah belum selaras dengan level jabatan di atasnya. Renstra, renja

9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		D	0,30	Informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting) belum disajikan memadai dalam renja.	Renstra, renja
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		CC	0,60	PK yang ditetapkan belum memadai dan belum sepenuhnya selaras dengan dokumen perencanaan kinerja lainnya.	PK
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		C	0,50	PK yang ditetapkan belum memadai dan belum sepenuhnya selaras dengan dokumen perencanaan kinerja lainnya.	PK
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00		0,80		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		CC	0,60	Ada beberapa hambatan dalam pencapaian kinerja disebabkan Anggaran yang belum memadai.	DPA, Renja, RKPD
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		C	0,50	Program dan kegiatan pada DPA belum selaras dengan Renja, IKU, PK es. II.	DPA, Renja, RKPD
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.		B	0,70	Laporan evaluasi Renja (e-81) triwulan I dan 2 tahun 2022.	Ev. Renja (E.81)
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		B	0,70	Belum dilengkapi Laporan evaluasi Rencana Aksi tahun berjalan.	Ev. Renja (E.81) telah diformalkan oleh bappeda
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		CC	0,60	Perbaikan /penyempurnaan dokumen Perencanaan Kinerja sebatas internal kantor dan belum ada hasil rekomendasi atas evaluasi renja oleh Bappeda secara berkala.	Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		CC	0,60	Perbaikan /penyempurnaan dokumen Perencanaan Kinerja sebatas internal kantor dan belum ada hasil rekomendasi atas evaluasi renja oleh Bappeda secara berkala.	Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		C	0,50	Belum ada hasil evaluasi atas capaian target tahun berjalan pada masing-masing unit secara rinci, hanya ada hasil akuntabilitas kinerja Tahun 2022, dan LPPK setiap bulan.	PK es II / III / IV
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		C	0,50	PK yang ditetapkan belum memadai dan belum sepenuhnya selaras dengan dokumen perencanaan kinerja lainnya sehingga PK belum dapat dijadikan target untuk dicapai pegawai level staf	PK staf
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		0,80		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00		0,50		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		Y	1,00	ADA	SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		Y	1,00	DPA	DPA, Renja, RKPD
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		T		Sudah ada SOP namun dalam prakteknya belum ada mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan	SOP pengumpulan data kinerja, dokumen data kinerja
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00		0,60		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		A	0,90		Dokumentasi rapat penyusunan renja/renstra, daftar hadir, notulen
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		CC	0,60	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan namun belum ada mekanisme yang jelas pengumpulan kinerja dari masing-masing unit dan pegawai sehingga masing-masing pegawai belum secara aktif berperan dalam pengumpulan data kinerja.	LKj atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		CC	0,60	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan namun belum ada mekanisme yang jelas pengumpulan kinerja dari masing-masing unit dan pegawai sehingga masing-masing pegawai belum secara aktif berperan dalam pengumpulan data kinerja.	LKj atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		C	0,50	Pengukuran kinerja untuk masing-masing unit dan individu belum didokumentasikan dengan baik.	LKj atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		CC	0,60	Hasil pemantauan belum dilengkapi dengan laporan kegiatan / hasil pemantuan / evaluasi capaian kinerja masing2 OPD yg dikumpulkan dari level paling bawah kasi / staf	Laporan kegiatan / hasil pemantuan / evaluasi capaian kinerja masing2 OPD yg dikumpulkan dari level paling bawah kasi / staf
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0,50	Aplikasi E-Sakip telah dimanfaatkan sebatas penginputan data perencanaan namun belum terintegrasi dengan hasil evaluasi	e-sakip
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0,50	Aplikasi E-Sakip telah dimanfaatkan sebatas penginputan data perencanaan namun belum terintegrasi dengan hasil evaluasi	

2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	BB	0,80		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		BB	0,80		Laporan Kinerja dasar pemberian TPP
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		B	0,70	Pengukuran kinerja berdasarkan anjab per level jabatan	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		C	0,50	Belum ada dokumen anjab untuk jabatan fungsional sesuai nomenklatur terbaru karena SOTK masih berupa draft belum diformalkan	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		CC	0,60	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mampu mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja karena penjenjangan kinerja pada Eselon III, IV dan individu pada dokumen perencanaan yang disusun belum memadai.	Renja, Rencana Aksi, DPA
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		C	0,50	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mampu mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja karena penjenjangan kinerja pada dokumen perencanaan yang disusun belum memadai.	Renja, DPA
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		CC	0,60	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mampu mendukung program dan kegiatan yang dilaksanakan	
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		CC	0,60	Ada beberapa hambatan dalam pencapaian kinerja disebabkan Anggaran yang belum memadai	
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		CC	0,60	Belum ada penjelasan yang memadai mengenai efisiensi atas penggunaan anggaran	LPPK
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		CC	0,60	Terdapat LPPK per bulan namun belum ada laporan kegiatan / hasil pemantauan / evaluasi capaian kinerja yg dikumpulkan dari level paling bawah kasi / staf	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		CC	0,60	Terdapat LPPK per bulan namun belum ada laporan kegiatan / hasil pemantauan / evaluasi capaian kinerja yg dikumpulkan dari level paling bawah kasi / staf	
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	0,67	10,05		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	Y	1,00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1,00		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y	1,00		Laporan Kinerja Dinas Perhubungan Tahun 2022
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1,00		Laporan Kinerja Dinas Perhubungan Tahun 2022 yang telah dittd Kepala Dinas.
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		T		Belum dilakukan reviu atas Laporan Kinerja OPD Tahun 2022, baik yang dilakukan oleh internal OPD maupun dari APIP atau Pihak eksternal.	Laporan Kinerja Dinas Perhubungan Tahun 2022
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1,00	Laporan kinerja belum dipublikasikan di web satu kabupaten Tanjung Jabung Barat dan web e-sakip.	LKJ
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1,00		LKJ
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/pemenuhannya	4,50		2,30		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		A	0,90		Lkj telah sesuai dengan permaturan nomor 53 Tahun 2014
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		CC	0,60	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam Renstra	LKJ
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		CC	0,60	Laporan Kinerja yang disusun belum memberikan penjelasan yang memadai atas sebab akibat dari permasalahan yang dihadapi sehingga mengakibatkan tidak tercapainya suatu kinerja, langkah-langkah yang telah dilakukan.	LKJ
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		D	0,30	Laporan Kinerja yang disusun memuat analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target akhir Renstra.	LKJ

5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		CC	0,60	Laporan Kinerja yang disusun belum memberikan penjelasan yang memadai atas analisis dan evaluasi realisasi kinerja tahun ini dengan sebelumnya	LKJ
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		E		Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)	LKJ
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		CC	0,60	Informasi kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya dalam Dokumen Laporan Kinerja belum memadai.	LKJ
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		C	0,50	Dokumen Laporan Kinerja hanya memuat tabel realisasi anggaran beserta penyerapannya belum cukup untuk menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	LKJ
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		C	0,50	Informasi atas upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) belum memadai.	LKJ
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50		0,25		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		B	0,70		Notulen rapat pembahasan LKJ, dokumentasi, daftar hadir
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0,70		Notulen rapat pembahasan LKJ, dokumentasi, daftar hadir
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0,70	Dilengkapi dengan IKM Dinas Perhubungan.	IKM Dinas Perhubungan
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0,70		LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		B	0,70		LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		B	0,70		LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		B	0,70	Dilengkapi dengan IKM Dinas Perhubungan.	IKM Dinas Perhubungan
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		0,75	10,90	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00		1,00	2,00	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		Y	1,00	sop	SOP eval akip internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		Y	1,00		SPT, LHE
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		Y	1,00		Reviu sheet
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50		0,6		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		A	0,90		Perbup mengenai evaluasi akip internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		A	0,90		SPT, bukti dokumentasi/daftar hadir PKS
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		A	0,90		Kertas Kerja Evaluasi/hasil wawancara
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	0,90		SPT, LHE
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0,50	E-Sakip hanya untuk memperoleh data dan dokumen perencanaan dari OPD tetapi belum dapat terintegrasi dengan hasil evaluasi	E-sakip

