

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Pelabuhan Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238 E-mail: itkabtjb@gmail.com

Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

KUALA TUNGKAL



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PADA DINAS PERHUBUNGAN
KAB. TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN ANGGARAN 2021

Nomor : 700 /234/ Isp

Tanggal : 10 AGUSTUS 2022



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, 10 Agustus 2022

Nomor : LHE – 700/234/Isp/2022
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Dinas
Perhubungan Kabupaten Tanjung
Jabung Barat Tahun 2022.

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 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 2022 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 15 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
 - 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 24/Kep.Bup/Isp/2022 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022;
 - 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 090/316/SPT/2022 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 Jabung Barat Nomor Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi

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 2021 dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari mulai tanggal 26 Juli 2022 s/d 09 Agustus 2022.

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) *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi

Cheklis 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 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu 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. Terselenggaranya tata kelola perangkat daerah yang efektif, efisien dan akuntabel.

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, 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 2021 adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

1. Dokumen Perencanaan Strategis

1) Kualitas Renstra

- Dokumen Renstra agar diselaraskan dengan Dokumen RPJMD
- Dokumen Renstra agar menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan

2) Implementasi Renstra

- Target jangka menengah dalam Renstra agar dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan

2. Perencanaan Kinerja Tahunan

1) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan

- Dokumen PK agar diselaraskan dengan RPJMD/Renstra
- Dokumen PK agar menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)

2) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan

- Rencana kinerja tahunan agar dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran
- Target kinerja yang diperjanjikan agar digunakan untuk mengukur keberhasilan
- Perjanjian Kinerja agar dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV

b. Pengukuran Kinerja

1. Kualitas Pengukuran

- IKU agar dibuat representatif untuk mengukur kinerja seharusnya dan jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)
- Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV agar didukung dengan satuan ukur, formulasi perhitungan yang dapat diidentifikasi dan cara perhitungan yang disepakati banyak pihak
- Indikator kinerja eselon III dan IV agar diselaraskan dengan indikator kinerja atasannya
- Ukuran (indikator) kinerja individu agar mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya
- Pengukuran kinerja agar dilakukan secara berjenjang
- Pengukuran kinerja agar dikembangkan menggunakan teknologi informasi

2. Implementasi Pengukuran

- IKU agar dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran
- IKU agar dimanfaatkan untuk penilaian kinerja
- Target kinerja eselon III dan IV agar dimonitor pencapaiannya
- Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas agar dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*
- IKU agar direviu secara berkala

c. Pelaporan Kinerja

- 1. Penyajian Informasi Kinerja
 - Laporan Kinerja agar menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya;
 - Informasi kinerja dalam Laporan kinerja agar dapat diandalkan.
- 2. Pemanfaatan Informasi Kinerja
 - Informasi yang disajikan agar digunakan dalam perbaikan perencanaan

d. Evaluasi Internal

- 1. Pemenuhan Evaluasi
 - Setelah dilakukan Evaluasi terhadap Rencana Aksi, agar Hasil Evaluasi disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
- 2. Kualitas Evaluasi
 - Evaluasi program yang dilaksanakan agar digunakan dalam menilai keberhasilan program
 - Evaluasi program agar memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan
 - Evaluasi program agar memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan
- 3. Pemanfaatan Evaluasi
 - Setelah dilaksanakan evaluasi program, agar hasil evaluasi program ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang;
 - Hasil evaluasi rencana aksi agar dapat ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

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 tujuan, sasaran, indikator kinerja dan target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan (PK, IKU, Renstra, Renja, Pohon Kinerja dan *Cascading*) belum sepenuhnya selaras dan sesuai.

Program kegiatan yang ditetapkan belum sepenuhnya mendukung pencapaian sasaran karena masih ada indikator kinerja dan target kinerja yang belum didukung oleh program kegiatan. Masih terdapat program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak sepenuhnya relevan dengan tujuan/sasaran strategis. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan inefisiensi yang inefektivitas dalam penggunaan anggaran.

Pohon Kinerja, *Cascading*, Perjanjian Kinerja antar level jabatan dan individu yang disusun belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tabel E.81 belum sepenuhnya disusun secara memadai dimana belum menyajikan faktor keberhasilan, faktor kegagalan, dan rekomendasi perbaikan.

Belum dilakukan inventarisasi bukti-bukti berupa notulen rapat atau berita acara yang menunjukkan bahwa penyusunan dokumen perencanaan (PK, IKU, Renstra, Renja, Pohon Kinerja dan *Cascading*) telah didahului dengan pembahasan bersama dan telah dimanfaatkan di dalam pelaksanaan kinerja.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Laporan triwulan, semester dan tahunan atas realisasi dari setiap pelaksanaan program dan kegiatan belum disusun dan belum dilakukan inventarisasi pencapaian kinerja secara memadai.

Sistem monitoring dan evaluasi kinerja masih lemah, penetapan rencana aksi masih formalitas dan belum dimanfaatkan dengan baik, belum dilakukan monev secara berkala/periodik atas target kinerja yang telah ditetapkan. Monev yang baik diharapkan memberikan informasi-informasi yang mampu mendorong efektivitas dan efisiensi dalam mengawal target pencapaian kinerja.

Belum ada / belum memadainya bukti-bukti bahwa pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Penjabaran kinerja dan level jabatan yang paling tinggi hingga ke level jabatan paling rendah belum menggambarkan penjabaran kinerja dari kepala OPD, sehingga belum terlihat keterkaitan proses kinerja antara level jabatan secara berjenjang pada level jabatan di bawah tidak sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja level di atasnya.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pengungkapan informasi pada laporan kinerja belum memadai, sebagian besar belum menggambarkan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, target tahun-tahun sebelumnya, dan belum menggambarkan analisis factor-faktor yang mempengaruhi capaian kinerja saat ini. Laporan kinerja hanya sebatas menyajikan informasi pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, belum menyajikan analisis dan efektivitas dan efisiensi sumber daya secara mendalam. Hal tersebut mengakibatkan laporan kinerja belum mampu dijadikan rujukan/sumber dalam mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja sebelumnya.

Reviu internal atas Laporan Kinerja belum dilakukan oleh Dinas Perhubungan sehingga belum optimalnya penyempurnaan dalam penyusunan dokumen Laporan Kinerja tahun 2021.

Belum dilakukan inventarisasi bukti-bukti berupa notulen rapat atau berita acara yang menjelaskan bahwa Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja.

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 penyesuaian DPA sehingga semua indikator sasaran dapat didukung dengan program kegiatan.
- 3) Melakukan penyempurnaan Pohon Kinerja, *Cascading*, dan 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 menjabarkan kinerja OPD secara langsung dari level paling tinggi hingga level paling rendah, diikuti dengan 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.
- 4) Melakukan penyempurnaan Tabel E.81 dengan menyajikan faktor keberhasilan, faktor kegagalan, dan rekomendasi perbaikan.
- 5) Melakukan inventarisasi bukti-bukti berupa notulen rapat atau berita acara yang menunjukkan bahwa penyusunan dokumen perencanaan (PK, IKU, Renstra, Renja, Pohon Kinerja dan *Cascading*) telah didahului dengan pembahasan Bersama dan telah dimanfaatkan di dalam pelaksanaan kinerja.
- 6) Menyusun laporan triwulan, semester dan tahunan atas realisasi dari setiap pelaksanaan program dan kegiatan.

- 7) 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.
- 8) 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.
- 9) Menyusun kerangka logis kinerja, dimulai dari kinerja level yang paling tinggi diturunkan secara berjenjang ke level yang terendah, dengan memperhatikan kausalitas / sebab akibat antara kinerja yang di atas dengan yang di bawah, sehingga terjaga kesesuaian kinerja di setiap level jabatan.
- 10) 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.
- 11) Melakukan revidi internal atas dokumen Laporan Kinerja Dinas Perhubungan dengan menerbitkan Berita Acara Hasil Revidi Laporan Kinerja.
- 12) Melakukan inventarisasi bukti-bukti berupa notulen rapat atau berita acara bahwa laporan kinerja telah memberikan dampak dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
- 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 63,22 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%	18,12
2	Pengukuran Kinerja	30%	16,51
3	Pelaporan Kinerja	15%	9,69
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,90
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	63,22

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 2022 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.

INSPEKTUR KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT



Drs. ENCEP JARKASIH
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

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,6038636	18,12		
1.	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 penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	55,45%	4,99		
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. Tanjab Barat dan di web e-sakip mcnpan.	Telah diupload di ESR, website, E-SAKIP scr tepat waktu (screenshot)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		C	0,50	1. Pohon kinerja belum dapat menggambarkan penjenjangan kinerja dari level atas ke bawah. 2. Terdapat ketidakselarasan antara pohon kinerja dengan PK es. II dan IKU yaitu sasaran pendukung "Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik, Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan" tidak tercantum pada PK es. II dan IKU	Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		C	0,50	Terdapat ketidakselarasan antara pohon kinerja dengan PK es. II dan IKU yaitu sasaran pendukung "Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik, Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan" tidak tercantum pada PK es. II dan IKU.	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).		C	0,50	IKU belum sepenuhnya selaras dengan PK, Pohon Kinerja, Cascading dan DPA	IKU
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis		C	0,50	Target tidak berkesinambungan dan selaras antar dokumen perencanaan kinerja.	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).		C	0,50	1. Terdapat ketidakselarasan antara pohon kinerja dengan PK es. II dan IKU yaitu sasaran pendukung "Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik, Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan" tidak tercantum pada PK es. II dan IKU. 2. Penjenjangan kinerja belum sepenuhnya disusun berdasarkan logical frame work yang benar dimana sasaran strategis atasannya sama dengan sasaran strategis bawahannya. 3. Kinerja yang telah dijabarkan dalam pohon kinerja belum dimanfaatkan/diterjemahkan ke dalam perencanaan atau level operasional. 4. Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan belum selaras yaitu 1) Sasaran "Meningkatnya PAD pada sektor transportasi darat, sungai dan penyeberangan" tidak ada dalam Pohon Kinerja, IKU, dan PK. 2) PK tidak selaras dengan cascading.	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		C	0,50	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	47,50%	7,13		
Kriteria						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		C	0,50	Anggaran belum sepenuhnya selaras dengan Renja, IKU, PK es. II.	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 <i>on the right track</i> .		B	0,70	Laporan evaluasi Renja (e-81) triwulan 1 dan 2 tahun 2022.	Ev. Renja (E.81)
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		CC	0,60	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.		D	0,30	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.		D	0,30	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.		CC	0,60	Belum ada hasil evaluasi atas capaian target tahun berjalan, hanya ada hasil akuntabilitas kinerja Tahun 2021	PK es II / III / IV
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		D	0,30	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	0,5502381	16,51		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	33,33%	2,00		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		T		Belum ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	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		Belum ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	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	62,86%	5,68		
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	Penjabaran kinerja dan level jabatan pada dokumen perencanaan yang disusun belum mampu menggambarkan keterkaitan proses kinerja antar level jabatan secara berjenjang sehingga level	LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		CC	0,60	Penjabaran kinerja dan level jabatan pada dokumen perencanaan yang disusun belum mampu menggambarkan keterkaitan proses kinerja antar level jabatan secara berjenjang sehingga level jabatan dibawah belum sepenuhnya mampu mendukung pencapaian kinerja level di atasnya.	LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		B	0,70		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 yg dikumpulkan dari level paling bawah ke atas	Laporan kegiatan / hasil pemantuan / evaluasi capaian kinerja masing2 OPD yg dikumpulkan dari level paling bawah ke atas
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0,50	Aplikasi E-Sakip telah dimanfaatkan sebatas penginputan data perencanaan namun belum ada inputan data capaian dan realisasi kinerja.	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 ada inputan data capaian dan realisasi kinerja.	

2c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	59,00%	8,85		
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.		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, 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.		C	0,50	DPA yang disusun belum selaras dengan dokumen perencanaan kinerja.	DPA
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		CC	0,60	Belum ditemukan informasi 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	0,64619	9,69		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	66,67%	2,00		
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 2021
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1,00		Laporan Kinerja Dinas Perhubungan Tahun 2021 yang telah di ttd Kepala Dinas.
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		T		Belum dilakukan reviu atas Laporan Kinerja OPD Tahun 2021 baik yang dilakukan oleh internal OPD maupun dari APIP atau Pihak eksternal.	Laporan Kinerja Dinas Perhubungan Tahun 2021
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		T		Laporan kinerja belum dipublikasikan di web satu kabupaten Tanjung Jabung Barat dan web e-skip.	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/memenuhkan	4,50	55,57%	2,55		
	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		A	0,50		LKj telah sesuai dengan ketentuan nomor 53 Tahun 2014
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		CC	0,60	1. Fokus pencapaian kepada aspek strategis organisasi dan permasalahan utama yang sedang dihadapi organisasi belum dilengkapi dengan penjelasan yang memadai. 2. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	LKj
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	0,80		LKj
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		D	0,30	Laporan Kinerja yang disusun belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah sehingga untuk melakukan analisis perbandingan melalui dokumen yang terpisah (renstra OPD)	LKj

5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		A	0,90		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.		C	0,50	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 penyalurannya 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	88,57%	5,14		
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		LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
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.		CC	0,60	Belum dilengkapi dengan Perbup/kebijakan, pedoman teknis atau sop tentang budaya organisasi yang sesuai.	Perbup/Kebijakan tlg budaya organisasi
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	0,756	18,90		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	100,00%	5,00		
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	Evaluasi AKIP olch APIP pada kecamatan baru dimulai tahun 2022	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	82,00%	6,15		
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 dari OPD	E-sakip

4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	82,00%	7,75		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		CC	0,60	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti.	bukti tindak lanjut
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal		B	0,70		LHE SAKIP
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		CC	0,60	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tahun sebelumnya belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	bukti tindak lanjut
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja		CC	0,60	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	LHE, bukti tindak lanjut
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		CC	0,60	Belum terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja yang signifikan dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	LHE, bukti tindak lanjut
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	63,22%	63,22		

Disetujui Oleh :
Kepala Dinas Perhubungan
Kab. Tanjung Jabung Barat



YAMSUL MUHAMMAD S. Sos
NIP. 19711203 199203 1 001

Kasubbag Perencanaan dan
Keuangan

PITRUYANA, SH
NIP. 19810412 200501 2 008

Tim Evaluasi : **EKO SUWELLO, ST**
Wakil NIP. 19741022 200501 1 010
Penanggungjawab

Pengendali Teknis : **Drs. WINARTO**
NIP. 19640810 199503 1 001

Ketua Tim : **WIWIED WD, S.Farm., Apt., MPH**
NIP. 19821004 201101 2 006

Anggota Tim : **ISTIQALLIA, ST**
NIP. 19790817 200604 2 007

: **Drs. M. YUNUS, SH., MH**
NIP. 19650312 199303 1 004

: **RAHMAH FERDIANTI, SE**
NIP. 19930220 201502 2 001

: **HERI CAHYONO, SE**
NIP. 19791026 201502 1 001

: **PISKA HARYANI, SH**
NIP. 19900413 201502 2 002

: **SARIBANUN**
NIP. 19720602 199402 2 003

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)