

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2023  
PADA DINAS PERHUBUNGAN**

**NOMOR : 700/017/EVS/VI/2023**

**TANGGAL : 7 JUNI 2023**



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG**  
**I N S P E K T O R A T**

Pemalang, 7 Juni 2023

Nomor : 700/017/EVS/VI/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Hasil Evaluasi  
Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah  
(AKIP) Tahun 2023

Kepada Yth.

Kepala Dinas Perhubungan  
Kabupaten Pemalang

di--

**PEMALANG**

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dengan hasil sebagai berikut :

**I. PENDAHULUAN**

**1.1. Dasar Hukum Evaluasi**

- a) Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- d) Peraturan Menteri Dalam Negeri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- e) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;

f) Keputusan Bupati Pemalang Nomor : 700/5/2023 tanggal 2 Januari tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kabupaten Pemalang Tahun 2023.

g) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pemalang Nomor : 700/2/SPT.Ev./2023 tanggal 6 April 2023.

## 1.2. Latar Belakang Evaluasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui aspek akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Penerapan SAKIP di Pemerintah Kabupaten Pemalang dilakukan secara “*self assesment*”, sehingga masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan. Pelaksanaan sistem “*self-assesment*” memerlukan evaluasi dari pihak lain agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus (*continues improvement*).

Bupati Pemalang selaku Kepala Daerah dan Kepala Pemerintahan Kabupaten Pemalang perlu mengetahui sampai seberapa jauh penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja organisasi di bawah kepemimpinannya. Pelaksanaan evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten dilakukan oleh Tim Evaluasi.

## 1.3. Tujuan Evaluasi

a) Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah

b) Tujuan Khusus :

1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP

5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

#### 1.4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja
- b) Penilaian pengukuran kinerja
- c) Penilaian pelaporan kinerja
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal

#### 1.5. Metodologi Evaluasi

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi Mendalam yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu, ditambah dengan pengujian atau pembuktian melalui wawancara secara mendalam.

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

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

#### 1.6. Susunan Tim

No.	Jabatan Dalam Tim	:	Nama
1.	Wakil Penanggungjawab		Drs. ACHMAD HIDAYAT, M.Si
2.	Supervisor		ADJI NUSWANTORO, S.Hut
3.	Ketua Tim		AGUS HASANI, S.IP.,MM.
4.	Anggota		NURSETIAWATI, S.Kep,Ners,M.H.Kes.
5.	Anggota		MINTARSIH, SE
6.	Anggota		SRI PANGASTUTI, SE
7.	Anggota		KUNENDAR, SE

## **1.7. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang**

### **a) Dasar hukum pembentukan**

Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang dibentuk melalui:

1. Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pematang sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Nomor 14 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Nomor 13 Tahun 2016 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pematang;
2. Peraturan Bupati Pematang Nomor 62 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang.

### **b) Kedudukan**

Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perhubungan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekda.

### **c) Tugas dan Fungsi**

Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas Pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya,
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya,
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya,
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya,
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

## **1.8. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang.**

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah 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.

Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih (*clean and good governance*) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah, merupakan yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang Jaya berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berorientasi hasil (*result oriented government*) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang diimplementasikan adalah akuntabilitas kinerja.

Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategi organisasi. sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji, dan dapat diandalkan.

Selanjutnya dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Jaya Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2021-2026, untuk membantu mewujudkan misi Bupati yaitu ke - 4: Meningkatkan sarana prasarana dasar serta memperkuat sentra-sentra produksi berbasis kewilayahan sesuai dengan karakteristik dan potensi wilayah. Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang Jaya telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 3 (tiga).

Berdasarkan realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang Jaya adalah 133,37 %, Secara rinci tingkat capaian seluruh indikator kinerja adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Prosentase ketersediaan angkutan umum	86.85	87.30	100

2.	Prosentase tersedianya terminal angkutan penumpang yang tersedia di Kabupaten	21.62	38.87	179
3.	Presentase ketersediaan rambu rambu lalu lintas	0.44	0.36	122

Berdasarkan pencapaian indikator kinerja utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa capain kinerja Tahun 2022 adalah sebesar 133,37 % termasuk dalam kategori **Sangat Baik**. Pencapaian tertinggi ada pada Prosentase tersedianya terminal angkutan penumpang yang tersedia di Kabupaten 179 sehingga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja Dinas Perhubungan pada Tahun 2022 dikarenakan memberikan kemudahan kepada perusahaan/koperasi yang akan melakukan pengurusan izin trayek angkutan.

#### 1.9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat 4 (empat) rekomendasi dan sebagian sudah ditindaklanjuti.

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1	Menetapkan Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja beserta Standar Operasional Prosedur (SOP) nya, selanjutnya dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun agar menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading) serta terdapat Perbaikan / penyempumaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi hasil yang lebih baik.	Sudah di tindaklanjuti
2	Menetapkan Pedoman Teknis Pengumpulan Data dan Pengukuran Kinerja yang didalamnya terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan	Belum Menetapkan Pedoman Teknis Pengumpulan Data dan Pengukuran Kinerja

	menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar penyesuaian Strategi dan penyesuaian Anggaran serta melaksanakan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja, serta mendorong dilakukannya pengukuran capaian kinerja beserta pemantauannya pada unit dibawahnya.	
3	Dokumen laporan kinerja hendaknya didukung dengan pernyataan telah direviu, menginfokan perbandingan realisasi di level Nasional dan hendaknya dokumen laporan kinerja yang telah dibuat dipergunakan untuk penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi pada tahun-tahun berikutnya serta penyajian Informasi dalam laporan kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Belum ada data perbandingan realisasi di level Nasional maupun Internasional
4	Agar menetapkan pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang sesuai standar pada seluruh unit kerja dengan pendalaman materi yang memadai, serta menindaklanjuti keseluruhan hasil evaluasi kinerja internal guna perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, dalam upaya mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja agar menjadi langkah perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja internal.	Belum Menetapkan pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang Jaya pada Tahun 2023 yang merupakan hasil evaluasi AKIP atas Implementasi SAKIP tahun 2022 mendapatkan Nilai 63,05 kategori **BAIK** dengan



Predikat “B”. Adapun rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,80	6,30	10,5	21,60
Pengukuran Kinerja	30	4,20	4,50	10,5	19,20
Pelaporan Kinerja	15	2,10	3,15	4,50	9,75
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	2,50	3,75	6,25	12,50
<b>Total Nilai</b>	<b>100</b>				<b>63,05</b>

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya 2022 mengalami peningkatan sebesar 1,5 yaitu dari 61,55 menjadi 63,05 pada tahun 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa telah ada perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja.

## 2.1. Hasil Evaluasi

### 2.1.1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian perencanaan kinerja sebagai berikut :

1. Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja.
  - a. Telah ada Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja, yaitu : Surat Kepala Bappeda Kabupaten Pematang Tanggar tanggal 6 April 2022 tentang Pedoman Penyempurnaan Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pematang Tanggar Tahun 2023.
  - b. Telah ada Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang, yaitu : RPJPD tahun 2005 - 2025 Kabupaten Pematang Tanggar yang ditetapkan dengan Perda Kabupaten Pematang Tanggar Nomor 24 tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pematang Tanggar Tahun 2005 - 2025.
  - c. Telah ada Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah, yaitu : Renstra tahun 2021 – 2026 yang ditetapkan dengan Perbup Nomor 38 Tahun 2021, tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Pematang Tanggar tahun 2021 -2026 dan Perbup Nomor 83 tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintahan Kabupaten Pematang Tanggar.

- d. Telah ada Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek, yaitu : Renja OPD 2023.
  - e. Dokumen Perencanaan Aktivitas yang mendukung Kinerja, yaitu : Rencana Aksi sudah dibuat yang didalamnya sudah per Triwulan.
  - f. Dokumen Perencanaan Anggaran yang mendukung Kinerja, yaitu : sudah ada DPA dan RKA tahun 2023.
2. Komponen Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja
- a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan, antara lain Renstra tahun 2021 – 2026 telah ditetapkan dengan Perbup Nomor 38 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026, renja 2023 telah ditetapkan dengan Perbub no 18 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2023, RKA/DPA tahun 2023, rencana aksi dan PK tahun 2023 sudah ada dan telah ditetapkan.
  - b. Dokumen Perencanaan Kinerja sudah dipublikasikan tepat waktu.
  - c. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, Arah kebijakan pada BAB V Renstra selaras dengan permasalahan dan isu strategis pada BAB III Renstra.
  - d. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Rumusan Tujuan/Sasaran pada BAB IV Renstra telah selaras dengan strategi dan arah kebijakan BAB V Renstra.
  - e. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART, yaitu dapat diukur, dapat diidentifikasi, dapat dicapai, relevan, terkait langsung dan ada batasan waktu. Akan tetapi pada sasaran strategis meningkatnya akuntabilitas kinerja Dinas Perhubungan indikator kinerja Nilai Reformasi Birokrasi masih 72,53%.
  - f. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*)-tidak sering diganti dalam 1 periode strategi ), dari tahun 2021 IKU masih tetap sama.
  - g. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*Achievabe*) menantang dan realistis, yaitu dapat dicapai, ada tantangan dan realistis. Akan tetapi pada sasaran strategis meningkatnya

akuntabilitas kinerja Dinas Perhubungan indikator kinerja Nilai Reformasi Birokrasi masih di bawah 100% yaitu 72,53%.

- h. Setiap Dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antar kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*) sudah sesuai.
  - i. Perencanaan Kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktifitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*)
  - j. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, sudah ada PK Eselon.
  - k. Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan setiap pegawai sudah membuat SKP.
3. Komponen Pemanfaatan Perencanaan Kinerja.
- a. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, DPA dan RKA telah memuat indikator kinerja yang ingin dicapai.
  - b. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, target kinerja dalam PK telah dijabarkan secara periodik.
  - c. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah tercapai dengan baik, karena sudah realisasi/pelaksanaan Rencana aksi per triwulan berupa dokumen hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja internal yang memuat capaian target kinerja.
  - d. Rencana aksi kinerja sudah berjalan dinamis ; karena Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja sudah dilakukan secara berkala, akan tetapi masih ada beberapa data pemenuhan pada rencana aksi belum disertakan seperti masalah dan solusinya pada setiap capaian kinerja per triwulan.
  - e. Tidak diketahui apakah ada perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya; karena Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja yang seharusnya data diisi lengkap atas rencana aksi per triwulan seharusnya dievaluasi permasalahan dan solusi per triwulan, sehingga tidak diketahui apa permasalahan dan solusi serta apa upaya perbaikan atas kinerja triwulan sebelumnya.
  - f. Tidak diketahui apakah perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja mewujudkan kondisi hasil yang lebih baik ;

karena Monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja yang seharusnya disertakan masalah dan solusi setiap kegiatan, sehingga hasil monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja tidak dapat dianalisa apakah menunjukkan hasil yang lebih baik dari triwulan sebelumnya.

- g. Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan ; karena bidang/bagian belum melaksanakan monitoring dan evaluasi internal atas capaian kinerja yang menghasilkan laporan monitoring dan evaluasi internal atas capaian kinerja dan menyusun rencana aksi setiap triwulan pada tahun berjalan.
- h. Setiap Pegawai telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan; telah merencanakan, mengukur/menghitung dan menginput capaian kinerja melalui aplikasi e-kinerja secara berkala, akan tetapi tidak dilaksanakan monev secara berkala.

#### **2.1.2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja**

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komponen Keberadaan Pengukuran Kinerja
  - a. Belum ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yg diformalkan, hanya ada SOP teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja nya saja.
  - b. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yang disahkan oleh Pimpinan yaitu Keputusan Nomor : 900/167/Dishub/2021 Tanggal 31 Desember 2021 tentang Indikator Kinerja Utama
  - c. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan (SOP), yaitu Keputusan Pimpinan Nomor : 188.4/005/Tahun 2023 Tanggal 7 Februari 2023 tentang Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja.

## 2. Komponen Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja

- a. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja, hal ini dinilai dari dokumen pelaksanaan monitoring dan evaluasi internal capaian kinerja dan laporan hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja serta rencana aksi yang ditandatangani oleh pimpinan.
- b. Data kinerja yang dikumpulkan sudah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan karena ada data realisasi fisik, keuangan dan data kinerja.
- c. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan yaitu data capaian kinerja dan realisasi fisik dan keuangan.
- d. Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berkala, akan tetapi belum dibuktikan dengan tidak lengkapnya dokumen pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja terutama dokumen laporan hasil monitoring dan rencana aksi tidak lengkap pada tiap triwulannya.
- e. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang melalui aplikasi <https://esr.menpan.go.id>
- f. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- g. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

## 3. Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

- a. Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan datur dalam peraturan Perbub Nomor 6 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pematang , yang menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai variabel indikator pemberian / pengurangan tunjangan kinerja / penghasilan.
- b. Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional karena belum ada peraturan, yang menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai

variabel indikator dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.

- c. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi yaitu ; belum ada evaluasi SOTK atas dasar hasil pengukuran kinerja.
- d. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja ; yaitu telah dilakukan reviu dan perubahan atas renstra.
- e. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja ; yaitu belum ada kebijakan tertulis yang diputuskan atas dasar hasil pengukuran kinerja.
- f. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja ; yaitu telah ada rencana aksi sebagai penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja pada tahun berjalan.
- g. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja ; yaitu adanya perubahan anggaran pada RKA tahun berjalan.
- h. Sudah ada hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang menganalisa/memuat perhitungan efisiensi anggaran atas capaian kinerja ; serta rencana aksi sebagai penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja pada tahun berjalan.
- i. Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dibuktikan dengan belum ada hasil pengukuran kinerja berupa hasil monitoring capaian kinerja dan rencana aksi pada setiap unit/bidang di OPD
- j. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; karena Pegawai telah merencanakan, mengukur/menghitung dan memperbaiki target kinerja berikutnya, serta menginput capaian kinerja melalui aplikasi e-kinerja secara berkala.

### **2.1.3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**

Hasil penilaian Pelaporan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komponen Keberadaan Pelaporan Kinerja
  - a. Dokumen Laporan Kinerja yaitu LKJIP tahun 2022 telah disusun.

- b. Dokumen Laporan Kinerja perangkat daerah telah disusun secara berkala per triwulan.
  - c. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan yaitu ditandatangani pimpinan.
  - d. Dokumen Laporan Kinerja perangkat daerah telah direviu oleh APIP.
  - e. Dokumen Laporan Kinerja OPD telah dipublikasikan yaitu melalui Website; <https://dishub.pemalangkab.go.id>
  - f. Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2022 telah disampaikan tepat waktu ; yaitu bulan Februari 2023.
2. Komponen Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja
- a. Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar ; yaitu pedoman penyusunan LKjIP Permendagri Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
  - b. Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja; yaitu LKjIP pada BAB III telah memuat target, realisasi dan capaian kinerja.
  - c. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan ; yaitu LKjIP pada BAB III telah memuat perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
  - d. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah yaitu LKjIP BAB III memuat perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam periode Renstra.
  - e. Dokumen laporan kinerja (LKjIP pada BAB III) telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
  - f. Dokumen laporan kinerja tidak dapat menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) dikarenakan indikator perbandingannya berbeda; pada Dokumen LKjIP pada BAB III telah Memuat perbandingan realisasi kinerja antar kabupaten se-indonesia.

- g. Dokumen laporan kinerja (LKjIP BAB III) belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
  - h. Belum sepenuhnya dokumen laporan kinerja (LKjIP BAB III) menginfokan efisiensi kinerja atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
  - i. Belum sepenuhnya dokumen laporan kinerja (LKjIP BAB III) menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).
3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja
- a. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), dibuktikan telah ada pernyataan pertanggungjawaban pimpinan atas muatan materi dalam LKjIP pada lampiran.
  - b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai, yaitu tidak terdapat bukti dilaksanakannya rapat tentang pembahasan LKjIP.
  - c. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja ; yaitu LKjIP telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dalam renja tahun berikutnya.
  - d. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja ; yaitu LKjIP telah digunakan dalam penyesuaian penyusunan anggaran (DPA/RKA) tahun berikutnya.
  - e. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja ; yaitu telah disajikan tingkat capaian kinerja pada Bab III LKjIP. tetapi analisis capaian kinerja belum maksimal.
  - f. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya ; yaitu LKjIP belum sepenuhnya digunakan penyesuaian perencanaan kinerja dalam renja tahun berikutnya.



- g. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi ; yaitu LKJIP telah mempengaruhi budaya kinerja organisasi ke arah yang lebih baik.

#### **2.1.4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Hasil penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komponen Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
  - a. Belum disusun Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Pemda Kabupaten Pematang Jaya; sesuai standar, saat ini menggunakan Permenpan-RB Nomor 88 tahun 2021.
  - b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang Jaya telah dilaksanakan oleh APIP ; yaitu terbitnya LHE Nomor : 700 /37/EVS/2022 tanggal 26 Juli 2022.
  - c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang ; yaitu Penilaian AKIP pada tingkat OPD dilaksanakan Oleh APIP (nilai SAKIP Dinas Perhubungan tahun lalu = 63,05), kemudian pada tingkat Pemerintah Daerah dilakukan oleh Kemenpan-RB.(nilai SAKIP = 68,93), akan tetapi monitoring evaluasi internal secara berkala tidak selalu dilakukan.
2. Komponen Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
  - a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; yaitu sesuai Permenpan-RB Nomor 88 tahun 2021.
  - b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
  - c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai ; yaitu dengan metodologi kualitatif dan kuantitatif dan Teknik evaluasi ; checklist dokumen, tanya jawab dan observasi.
  - d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
  - e. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

### 3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja.

- a. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum seluruhnya ditindaklanjuti.
- b. Ada peningkatan Implementasi SAKIP karena rekomendasi untuk melaksanakan evaluasi capaian kinerja yang menghasilkan rencana aksi sebagian sudah ditindaklanjuti.
- c. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- d. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- e. Sudah ada perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

### 2.2. Rekomendasi.

Berdasarkan hasil evaluasi Implementasi SAKIP pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang, Evaluatur merekomendasikan beberapa perbaikan untuk peningkatan SAKIP sebagai berikut :

1. Menyusun Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja yang antaranya memuat : seluruh SOP terkait dengan pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja untuk dijadikan dalam kumpulan ketentuan dasar dalam melakukan kegiatan serta memformalkan dokumen tersebut.
2. Pengukuran Capaian Kinerja agar dilakukan berjenjang yaitu;
  - 1) Capaian kinerja per bidang, sesuai dokumen perjanjian kinerja yang ditandatangani pejabat eselon III. Hasil kerjanya adalah data capaian kinerja per bidang, per triwulan yang dirangkum dari hasil kerja Individu sesuai bidang tugasnya.
  - 2) Capaian kinerja OPD, sesuai dokumen perjanjian kinerja yang ditandatangani Pejabat Eselon II atau Pimpinan OPD. Hasil Kerja adalah;
    - a) Laporan monitoring dan evaluasi capaian kinerja triwulan 1, 2, 3 dan 4 tahun 2023 OPD berdasarkan rencana aksi yang telah disusun sebelumnya.

- b) Rencana aksi OPD atas evaluasi capaian kinerja triwulan 1,2,3 dan 4 tahun' 2023 yang dirangkum dan dokumen rencana aksi per bidang per triwulan dan capaian kinerja OPD per triwulan berikutnya dilengkapi dengan permasalahan dan solusi pada setiap kegiatan.
  - c) Memformalkan dokumen hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja internal dan rencana aksi OPD.
  - d) Seluruh kegiatan efektif dalam pencapaian kinerja dan melakukan pengukuran efisiensi atas perbaikan manajemen kinerja yang telah dilakukan, mencantumkan masalah dan solusi terhadap efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan hendaknya dokumen laporan kinerja yang telah dibuat dipergunakan untuk penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi pada tahun-tahun berikutnya sehingga penyajian Informasi dalam laporan kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
3. Menumbuhkan rasa kepemilikan kinerja kepada seluruh pegawai pada tiap jenjang bidang dengan mendorong pelaksanaan dialog kinerja terkait penetapan target kinerja yang akan diperjanjikan serta strategi yang akan dilakukan, serta memberikan *reward* dan *punishment* sesuai dengan komitmen dan keterlibatan aktif dalam meningkatkan kinerja.
  4. Melakukan rapat pembahasan LKjIP Tahun 2022 yang menghasilkan rencana aksi untuk perbaikan capaian kinerja tahun berjalan (tahun 2023).

lanjuti.  
h baik,  
hasil  
dapat  
Dinas

ANG

M

### III. PENUTUP

#### 3.1. Simpulan

##### 3.1.1. Nilai Hasil Evaluasi

Nilai hasil evaluasi dalam kisaran angka mulai 0 s.d 100, Dinas Perhubungan memperoleh nilai **63,05** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,60
b.	Pengukuran Kinerja	30	19,20
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,75
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,50
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		<b>100</b>	<b>63,05</b>


##### 3.1.2. Kategori Penilaian

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar 63,05 Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang termasuk dalam kategori penilaian **"BAIK" (B)** dengan interpretasi Baik (bahwa AKIP sudah baik pada unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja).

#### 3.2. Dorongan untuk implementasi SAKIP yang lebih baik.

Penyelenggaraan SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi /instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan.

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera dapat ditindaklanjuti. Melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang Implementasi SAKIP pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang.

Pematang, 7 Juni 2023  
INSPEKTUR KABUPATEN PEMALANG  
  
EKO EDI PRIHARTANTO, SH, MM  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19651104 199403 1 008