



PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Mayor Kusmanto No. 23 Semangak Klaten Kode Pos 57415
Telepon 0272.321040 Faksimile 0272.321040

Nomor : 700.5/074/11/3/2023 Klaten, 4 September 2023.
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) berkas Kepada:
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas Yth. Kepala Dinas Perhubungan
Akuntabilitas Kinerja Perangkat Kabupaten Klaten
Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten Tahun 2022. di - KLATEN

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 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 Instansi Pemerintah, Surat Keputusan Bupati Klaten Nomor 700/420 Tahun 2023 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Tahun 2023 dan Surat Perintah Inspektur Kabupaten Klaten Nomor 871/282/11 tanggal 11 April 2023 perihal Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2022 pada Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten, bersama ini kami sampaikan hasil evaluasi sebagai berikut :

Sistematika dan uraian hasil evaluasi disajikan dalam bentuk BAB, yang berisi sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

- a. Dasar Hukum Evaluasi
- b. Latar Belakang Evaluasi
- c. Tujuan Evaluasi
- d. Ruang Lingkup Evaluasi
- e. Metodologi Evaluasi
- f. Gambaran Umum Perangkat Daerah
- g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah
- h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

BAB II Gambaran Hasil Evaluasi

- a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:
 - 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
 - 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
 - 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Capaian Kinerja

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

BAB III Penutup

a. Simpulan

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

**LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP
PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KLATEN
TAHUN 2022**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Klaten;
6. Keputusan Bupati Klaten Nomor 700/420 Tahun 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2023;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 871/282/11 tanggal 11 April 2023.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah atau perangkat daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Kami telah melakukan evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten Tahun 2022, dengan tujuan:

1. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
2. menilai tingkat implementasi SAKIP;

3. menilai tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
4. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi:

1. penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi evaluasi AKIP dilakukan dengan cara kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) sesuai dengan tujuan evaluasi yang diterapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik evaluasi yang digunakan, antara lain checklist pengumpulan data informasi, komunikasi melalui tanya dan jawab sederhana, observasi, dan studi dokumentasi.

F. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Perangkat Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2021 tanggal 28 Desember 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten dengan uraian tugas dan fungsi:

1. penyusunan dan perumusan kebijakan teknis di bidang Dinas Perhubungan;
2. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Dinas Perhubungan;
3. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di Dinas Perhubungan;
4. pelaksanaan administrasi; dan
5. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Penyelenggaraan tata kelola kepegawaian dilaksanakan terhadap 48 (empat puluh delapan) orang PNS dan 85 (delapan puluh lima) orang THL. Jumlah PNS tersebut terdiri dari 2 (dua) orang PNS golongan IV, 26 (dua puluh enam) orang golongan III dan 20 (dua puluh) orang PNS golongan II.

Penyelenggara akuntabilitas kinerja pada perangkat daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten adalah:

1. Kepala Dinas

Nama : Supriyono, S.Sos

NIP : 19701124 199803 1 004

Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda (IV/c)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Bupati adalah:

- a) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan;
- b) Meningkatnya kualitas penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan.

2. Sekretaris

Nama : Joko Suwanto, SH, M.Si

NIP : 19660808 198811 1 001

Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I (IV/b)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten adalah:

- a) Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah;
- b) Administrasi keuangan perangkat daerah;
- c) Administrasi umum perangkat daerah;
- d) Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah;
- e) Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah;
- f) Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah.

3. Kepala Bidang Lalu Lintas

Nama : Kodartiko Aji Prabowo, SH

NIP : 19870124 200902 1 001

Pangkat/Golongan : Penata Tingkat I (III/d)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten adalah pada Program Penyelenggaraan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ).

4. Kepala Bidang Angkutan

Nama : Sapto Widhi Harsono, A.Ma.PKB, S.IP, MM

NIP : 19700318 199503 1 002

Pangkat/Golongan : Pembina (IV/a)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten adalah:

- a) Pengelolaan Terminal tipe C;
- b) Pengujian berkala kendaraan bermotor;
- c) Pelaksanaan manajemen dari rekayasa lalu lintas untuk jaringan jalan kabupaten/kota;
- d) Persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas (andalalin) untuk jalan Kabupaten/Kota;
- e) Audit dan inspeksi keselamatan LLAJ di jalan;

- f) Penyediaan angkutan umum untuk jasa angkutan orang dan atau barang antar kota dalam satu daerah kabupaten/kota.

Alokasi anggaran Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar sebesar Rp.2.292.825.000,00 dengan realisasi anggaran sampai dengan 31 Desember 2022 sebesar Rp.2.661.957.860,00 terdiri dari:

1. Alokasi Belanja Operasi sebesar Rp. 36.366.095.456,00 dengan realisasi sebesar Rp. 34.841.391.186,00 atau (95,80%);
2. Alokasi Belanja Modal sebesar Rp. 972.882.084,00 dengan realisasi sebesar Rp. 899.351.000,00 atau (92,44%).

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten pada Tahun Anggaran 2022 telah melaksanakan 2 (dua) program; 15 (lima belas) kegiatan dengan 29 (dua puluh sembilan) sub kegiatan.

Komponen-komponen dalam penilaian Evaluasi SAKIP Tahun 2022 terdiri dari:

- 1) Perencanaan Kinerja;
- 2) Pengukuran Kinerja;
- 3) Pelaporan Kinerja;
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil evaluasi SAKIP Tahun Anggaran 2021 seluruhnya telah ditindaklanjuti.

BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi Hasil Evaluasi AKIP

Evaluasi dilaksanakan terhadap Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, perangkat daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten mendapat nilai 77,40 (tujuh puluh tujuh koma empat puluh) dengan kategori : Predikat BB (Nilai > 70 – 80) Interpretasi **Sangat Baik** (Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik, Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki system manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator), dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	23,10
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,55
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	18,75
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP		77,40
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori		BB
	Interpretasi: (Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki system manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/coordinator)		

Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dan capaian kinerja pada perangkat daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30 dari 100 komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi penilaian atas keberadaan dokumen perencanaan kinerja, pemenuhan standar yang baik atas dokumen perencanaan kinerja yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan yang meliputi dokumen Rencana Strategis (Renstra) dan Perencanaan Kinerja Tahunan yang terdiri dari dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK).

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja pada Perangkat daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten mendapatkan nilai 24,00 (80,00% dari bobot 30,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

a) Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap keberadaan dokumen perencanaan kinerja pada Perangkat daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten mendapat nilai 4,80 (80,00% dari bobot 6,00), dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Telah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja;
- 2) Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka Panjang;
- 3) Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;
- 4) Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
- 5) Telah terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja;
- 6) Telah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja;
- 7) Setiap unit satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

b) Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan telah memenuhi standar yang baik dengan nilai 7,20 (80,00% dari bobot 9,00), dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan;
- 2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
- 3) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- 4) Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- 5) Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) belum memenuhi kriteria SMART;
- 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);
- 7) Target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis;
- 8) Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*);
- 9) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*);

10) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

c) Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan dokumen Perencanaan Kinerja dengan nilai 12,00 (80,00% dari bobot 15,00), hal ini menunjukkan bahwa dokumen perencanaan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
- 2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- 3) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track;
- 4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala;
- 5) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- 6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
- 7) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- 8) Setiap pegawai telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30 dari 100 komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi pelaksanaan pengukuran kinerja, menjadikan pengukuran kinerja sebagai kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien serta melaksanakannya secara berjenjang dan berkelanjutan, dan menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja pada perangkat daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten mendapatkan nilai 22,20 (74,00% dari bobot 30,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

a) Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen pengukuran kinerja dengan nilai 4,80 (80,00% dari bobot 6,00), dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- 2) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;

- 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

b) Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas pengukuran kinerja dengan nilai 6,30 (70,00% dari bobot 9,00) hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja;
- 2) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- 3) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
- 4) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 5) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Dari uraian hasil evaluasi diatas masih terdapat beberapa hal yang menjadi kelemahan, yaitu :

- 1) Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 2) Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

c) Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan pengukuran kinerja dengan nilai 12,00 (80,00% dari bobot 15,00) hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi;
- 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;
- 5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 6) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 7) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
- 8) Terdapat Efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- 9) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
- 10) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas Laporan Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 15 dari total 100 komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, meliputi keberadaan dokumen laporan yang menggambarkan kinerja, kualitas dokumen Laporan Kinerja yang memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, serta pemanfaatan Laporan Kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja pada Perangkat daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten mendapatkan nilai 11,55 (77,00% dari bobot 15,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

a) Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap keberadaan Laporan Kinerja dengan nilai 2,40 (80,00% dari bobot 3,00), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan;
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Dari hasil evaluasi diatas masih terdapat kelemahan, yaitu :

Dokumen Laporan Kinerja direviu hanya sebatas paraf; (hanya paraf berjenjang belum didukung hasil reviunya).

b) Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas Laporan Kinerja dengan nilai 3,15 (70,00% dari bobot 4,50), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- 7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

c) Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap kualitas laporan kinerja dengan nilai 6,00 (80,00% dari bobot 7,50), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);
- 2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- 4) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- 6) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
- 7) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas komponen Evaluasi Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 25 dari total 100 komponen manajemen kinerja yang meliputi pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dan peningkatan implementasi SAKIP sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja.

Hasil Evaluasi terhadap Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten mendapatkan nilai 18,75 (75,00% dari bobot 25,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

a) Keberadaan

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 4,00 (75,00% dari bobot 5,00), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya;
- 2) Evaluasi program telah dilakukan;
- 3) Evaluasi pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan.

b) Kualitas

Hasil evaluasi atas kualitas akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 6,00 (80,00% dari bobot 7,50), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program;
- 2) Evaluasi program telah memberikan rekomendasi - rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan;
- 3) Evaluasi program telah memberikan rekomendasi - rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan;

- 4) Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja;
- 5) Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.

c) Pemanfaatan

Hasil evaluasi atas kualitas akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 8,75 (70,00% dari bobot 12,50), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP Internal telah ditindak lanjuti;
- 2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal;
- 3) Hasil Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kerja;
- 4) Hasil dari Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- 5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP Internal.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Perangkat Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten beserta seluruh jajarannya agar melakukan:

1. Pengumpulan data kinerja yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
2. Pengumpulan data kinerja yang mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
3. Mencantumkan hasil revidi atas revidi dokumen laporan kinerja yang telah dilakukan secara berjenjang.

BAB III PENUTUP

A. Simpulan

Hasil evaluasi AKIP Perangkat Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan kinerja

Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia dan telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*). Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

2. Pengukuran kinerja

Pengukuran Kinerja telah dilakukan; Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Namun demikian masih terdapat kriteria yang memerlukan perbaikan, yaitu :

- a) Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- b) Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

3. Pelaporan kinerja

Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Namun demikian kelemahan yaitu : Belum mencantumkan hasil revidi atas revidi dokumen laporan kinerja yang telah dilakukan secara berjenjang.

4. Akuntabilitas kinerja

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas. Pada beberapa kriteria Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Demikian kami sampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP secara

utuh di lingkungan Perangkat Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi yang dibuktikan dengan hasil evaluasi pada Perangkat Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten sudah menunjukkan predikat **Sangat Baik** (Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik, Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki system manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator).

Namun apabila Perangkat Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten ingin lebih meningkatkan predikat kinerjanya di masa yang akan datang, maka kami sarankan agar :
Menyusun dokumen Laporan Kinerja yang menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

Tanggung jawab pelaksanaan atas saran yang diberikan tetap ada di manajemen, APIP bertanggung jawab sebatas saran yang diberikan.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi AKIP pada perangkat Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten Tahun 2022 untuk bahan perbaikan kinerja di masa yang akan datang dan untuk ditindaklanjuti sesuai dengan rekomendasi.

Plt. Inspektur Kabupaten Klaten



FADZAR INDRIAWAN, S.Sos, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19701227 199103 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth. :

1. Bupati Klaten (sebagai laporan);
2. Wakil Bupati Klaten (sebagai laporan);
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Klaten (sebagai laporan).