



PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN

I N S P E K T O R A T

Jalan Brigjend. H. Hasan Basri Nomor 22 Telepon/Facsimile 0517-31601
R A N T A U

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

(AKIP) TAHUN 2021

Nomor 700/Reg/091/AKIP/Wil.III/VIII/NSP/2022
Tanggal 25 Agustus 2022

DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA



PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN
INSPEKTORAT

Jalan Brigjend. H. Hasan Basry No. 22 Telp. (0517) 31762 Fax (0517) 31762

RANTAU

Nomor : 700/Reg/091/AKIP/Wil.III/VIII/INSP/2022

25 Agustus 2022

Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2021

Yth. **Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika**
di
Rantau

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapin. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan Dinas Komunikasi dan Informatika memperoleh nilai **70,15** atau predikat **BB**. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil. Pada Dinas Komunikasi dan Informatika menunjukkan hasil yang baik. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen yang Dinilai	Bobot 2020	Nilai 2020	Bobot 2021	Nilai 2021
a. Perencanaan Kinerja	30	28,40	30	24,60
b. Pengukuran Kinerja	25	20,63	30	21,60
c. Pelaporan Kinerja	15	13,56	15	10,95
d. Evaluasi Internal	10	8,29	25	13,00
e. Capaian Kinerja	20	15,19		
Nilai Hasil Evaluasi	100	86,07	100	70,15
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A		BB

Dinas Komunikasi dan Informatika telah berupaya menindaklanjuti rekomendasi evaluasi tahun sebelumnya sehingga mengalami kemajuan yang cukup berarti, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, namun masih belum menggambarkan penetapan target yang dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis;
2. Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, namun masih belum menggambarkan keterlibatan setiap pegawai dalam merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja;
3. Pengukuran kinerja telah dilakukan, namun belum terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja internal sehingga pengukuran kinerja belum memenuhi standar;
4. Pengukuran kinerja telah dilakukan, namun belum terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja, sehingga pengumpulan data kinerja belum dapat diandalkan;
5. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan karena belum terdapat bukti nyata Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja;
6. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien, namun data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
7. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) sehingga belum optimal dalam memicu perbaikan kinerja;
8. Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sehingga setiap pegawai belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;

9. Dokumen laporan kinerja telah menggambarkan kinerja, namun belum direviu secara internal;
10. Pelaporan Kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan untuk mencapai kinerja berikutnya karena belum sepenuhnya menjadi perhatian utama pimpinan dan belum menjadi kepedulian seluruh pegawai;
11. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi budaya kinerja;
12. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dilaksanakan karena masih berupa evaluasi program dan evaluasi rencana aksi;
13. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai standar karena belum terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
14. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya dan pendalaman yang memadai;
15. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi);
16. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam implementasi SAKIP.

Berdasarkan uraian di atas, dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan manajemen kinerja dan mewujudkan budaya kinerja, kami rekomendasikan kepada Saudara agar memerintahkan jajarannya untuk menindaklanjuti hal hal sebagai berikut:

1. Menyempurnakan dokumen perencanaan kinerja dengan membuat analisis pendekatan penetapan target;
2. Melibatkan setiap pegawai dalam merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja, minimal terdapat absensi dan notulen rapat perencanaan kinerja;
3. Memenuhi standar dalam pengukuran kinerja dengan membuat pedoman teknis pengukuran kinerja internal (minimal SOP);
4. Memperbaiki mekanisme pengumpulan data kinerja agar dapat diandalkan dengan membuat pedoman/SOP jika terjadi kesalahan data;
5. Melibatkan Pimpinan sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja, minimal terdapat absensi dan notulen rapat pengukuran kinerja;

6. Menyempurnakan pengukuran capaian kinerja dengan membuat analisis relevansi dan kecukupan data kinerja;
7. Memanfaatkan teknologi informasi dalam pengukuran capaian kinerja;
8. Menjadikan pencapaian kinerja dalam pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan setiap pegawai;
9. Melaksanakan reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja;
10. Menjadikan informasi dalam laporan kinerja sebagai perhatian utama Pimpinan dan kepedulian seluruh pegawai agar pelaporan kinerja sepenuhnya memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan untuk mencapai kinerja berikutnya, minimal terdapat absensi dan notulen rapat pelaporan kinerja;
11. Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja sebagai pengaruh terhadap budaya kinerja organisasi;
12. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara menyeluruh, mulai dari perencanaan sampai dengan pelaporan kinerja;
13. Membuat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal, minimal sop evaluasi kinerja internal;
14. Meningkatkan kompetensi evaluator internal dengan mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan evaluasi akuntabilitas kinerja dan mendokumentasikan kertas kerja evaluasi sebagai bukti nyata dari kedalaman evaluasi;
15. Menggunakan teknologi informasi dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja;
16. Mendokumentasikan bukti tindak lanjut dari rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai langkah nyata dalam implementasi SAKIP.

Kami mengharapkan agar Saudara dapat mengawal dan memastikan setiap rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapin, dengan beberapa simpulan tersebut di atas untuk ditindaklanjuti guna perbaikan dan peningkatan kinerja Instansi.

Kami sangat menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapin.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

Inspektur,



Unda Absori, SH.MH

Pembina Tk.I

NIP.19700722 200501 1 013