

PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH

INSPEKTORAT

Alamat : Jalan Perwira No. 13 telp. & fax. (0517) 43657 BARABAI
KALIMANTAN SELATAN



**LAPORAN HASIL EVALUASI
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH**

NOMOR : 700/140/IRBANWIL-II/LHR//INSP/2024
TANGGAL : 3 JULI 2024



PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH INSPEKTORAT

Alamat : Jalan Perwira Nomor 13 Telp. (0517) 43657
BARABAI

Barabai, 3 Juli 2024

Nomor : 700/140/IRBANWIL-II/LHE/INSP/2024
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas
Komunikasi dan Informatika Kab.
HST Tahun 2023

Kepada Yth:
Kepala Dinas Komunikasi
dan Informatika
Kabupaten Hulu Sungai
Tengah
di
Barabai

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor : 094/77/INSP/2024 tanggal 13 Mei 2024 kami telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2023.

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

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. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, 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, 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, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP SKPD harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, dengan mengacu kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi No 88 Tahun 2021 tentang Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh Evaluator kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah. 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:

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 ;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan

Evaluasi AKIP dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian nasional terhadap implementasi SAKIP. Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi AKIP adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan dukungan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya sehingga ruang lingkup dapat disesuaikan.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat 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.

F. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Dari hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti.

G. Gambaran Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai pada Dinas Komunikasi dan Informatika berdasarkan hasil evaluasi memperoleh nilai **80,65**. Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagaimana berikut :

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023	Capaian (%)
1	Perencanaan Kinerja	30,00	23,70	79,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	27,60	92,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,85	79,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,50	70,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	80,65	OK
			A	

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja memperoleh nilai **23,70%** dari bobot **30,00** dengan rincian sebagai berikut:

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	%
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	23,70	79,00
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	6,00	100,00
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja 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)	9,00	7,20	80,00
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	10,50	70,00

Evaluasi lebih lanjut atas Perencanaan Kinerja menunjukkan :

1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia.
 - a) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;
 - b) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
 - c) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja;
 - d) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
 - a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
 - b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;

- c) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah sepenuhnya menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
 - d) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) hanya sebagian besar indikator kinerja memenuhi kriteria SMART.
 - e) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis),
 - f) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis,
 - g) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading),
 - h) Setiap Dokumen Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).,
 - i) Setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dalam bentuk SKP.
3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
- a) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah telah menyusun Anggaran yang ditetapkan mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
 - b) Aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai;
 - c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track;
 - d) Rencana Aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, sudah dimonitoring namun belum ada langkah langkah perbaikan;
 - e) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
 - f) Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja memperoleh nilai **27,60** dari bobot **30,00** dengan rincian sebagai berikut:

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	%
2. Pengukuran Kinerja		30,00	27,60	92,00
2.a	Pengukuran kinerja telah dilakukan	6,00	6,00	100,00
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efesien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	8,10	90,00
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan Punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efesien	15,00	13,50	90,00

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan :

1. Pengukuran kinerja telah dilakukan
 - a) Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja berupa formulasi perhitungannya / rumus perhitungannya;
 - b) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efesien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.
 - a) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
 - b) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
 - c) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
 - d) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
 - e) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)

3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan Punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
 - a) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja ;
 - b) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan/penghasilan;
 - c) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;
 - d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja;
 - e) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
 - f) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja
 - g) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
 - h) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja dengan nilai **11,85** dari bobot **15,00**, dengan kriteria sebagai berikut:

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	%
3. Pelaporan Kinerja		15,00	11,85	79,00
3.a	Terdapat Dokumen Laporan menggambarkan kinerja	3,00	3,00	100,00
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya	4,50	3,60	80,00
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	5,25	70,00

Evaluasi lebih lanjut atas Pelaporan Kinerja menunjukkan :

1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja;
 - a) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
 - b) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan;
 - c) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.
 - a) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
 - b) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
 - c) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
 - d) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
 - e) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja tahun-tahun jangka menengah;
 - f) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - g) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
 - h) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan / atau hambatannya;
 - i) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efesiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
 - j) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan (Rekomendasikan perbaikan kinerja).

3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
 - a) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab);
 - b) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;

- c) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan untuk mencapai kinerja;
- d) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- e) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Hasil Tindak Lanjut dari Rekomendasi Hasil Evaluasi Sakip Tahun 2023 memperoleh nilai **17,50 dari bobot 25,00**.

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	%
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		25,00	17,50	70,00
4.a	Tindak lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi	25,00	17,50	70,00

H. REKOMENDASI

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah, ada peningkatan kinerja ASN di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebagaimana tergambar di bawah ini :

1. Perencanaan Kinerja

Membuat Crosscutting yang menginformasikan tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja telah sesuai ketentuan penilaian evaluasi.

3. Pelaporan Kinerja

- Laporan Kinerja menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efesiensi penggunaan sumber daya dan keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.
- Pemanfaatan informasi kinerja dilengkapi dengan informasi yang memadai untuk perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, perbaikan kinerja dan penilaian kinerja.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun 2023 telah ditindaklanjuti oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Demikian disampaikan laporan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan ditindaklanjuti.

Inspektur,
Kabupaten Hulu Sungai Tengah



H. AINUR RAFIQ, S.SOS, M.AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19681022 199010 1 001

Tembusan :

1. Yth. Bupati Hulu Sungai Tengah
2. Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah.