LAPORAN
HASIL EVALUASI

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta

INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA

Nomor: PW.02.02/ 421/ Inspt-Irban I/ 2022
Tanggal: 23 Maret 2022

PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
INSPEKTORAT DAERAH
Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 Email : inspektorat@purwakartakab.go.id

Nomor : PW.02.02/421/Inspt-Irban I/2022 — 23 Maret 2022
Lampiran : Satu berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.

Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta
di
Purwakarta

Sesuai dengan Surat Perintah Tugas Nomor: 700/ 139/ Insp/ 2022 tanggal 31 Januari 2022 perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2021 pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Pendidikan, Dinas Lingkungan Hidup, Kecamatan Plered dan Kecamatan Darangdan Kabupaten Purwakarta. Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta telah melakukan evaluasi yang hasilnya tertuang dalam laporan terlampir.

Demikian, agar dapat menjadi bahan peningkatan manajemen kinerja.

INSPEKTUR

Ir. H. Nurhidayat, M.M., CGCAE.
Pembina Utama Muda/ IV.c
NIP. 19640515 199203 1 008

Tembusan:
1. Yth. Bupati Purwakarta;
2. Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Purwakarta.

PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
INSPEKTORAT DAERAH
Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 Email : inspektorat@purwakartakab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN
TAHUN 2021 PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PURWAKARTA

Nomor : PW.02.02/421/Inspt-Irban I/2022
Tanggal : 23 Maret 2022

Ikhtisar Eksekutif

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 telah diimplementasikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta dengan hasil evaluasi yaitu sebesar 81,10 (Delapan Puluh Satu Koma Satu Nol). Dengan rincian nilai pada komponen Perencanaan Kinerja yaitu 24,30 (Dua Puluh Empat Koma Tiga Nol), Pengukuran Kinerja sebesar 24,00 (Dua Puluh Empat Koma Nol Nol), Pelaporan Kinerja sebesar 12,30 (Dua Belas Koma Tiga Nol), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 20,50 (Dua Puluh Koma Lima Nol).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah **MEMUASKAN**. Rekomendasi diberikan sebagai bahan perbaikan implementasi SAKIP tahun berikutnya.

BAB I
PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi SAKIP adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Daerah;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 48 Tahun 2021 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2022;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Keputusan Bupati Purwakarta Nomor: 700/Kep.752-Inspektorat/2021 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Tahun Anggaran 2022;
6. Surat Perintah Tugas Nomor: 700/139/Insp/2022 tanggal 31 Januari 2022 perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2021 pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Pendidikan, Dinas Lingkungan Hidup, Kecamatan Plered dan Kecamatan Darangdan Kabupaten Purwakarta.

b. Latar Belakang

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 sistematik 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.

c. Tujuan Evaluasi:

1. Memperoleh Informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
5. Memonitor tindakan rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Penilaian kualitasi 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/ penyempurnaanya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mecapai kinerja berikutnya;

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

e. Metodoloogi 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. Adapun Teknik Evaluasi AKIP yang digunakan adalah Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi, Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana serta Studi Dokumentasi.

f. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2016 Nomor 9) dan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 99 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan, bahwa kedudukan Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan merupakan Perangkat Daerah Tipe A;
2. Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan bidang Pendidikan yang menjadi kewenangan daerah;
3. Dinas Pendidikan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 99 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

   Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta mempunyai tugas pokok membantu Bupati untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan di Bidang Pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

2. Fungsi

   Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta menyelenggarakan fungsi:

   a. Perumusan kebijakan, program dan kegiatan Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan;
   b. Pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan;
   c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan;
   d. Pelaksanaan administrasi Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan;
   e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai lingkup tugas dan fungsinya.

g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Tahun Sebelumnya

Pada umumnya telah dilakukan pemenuhan tindak lanjut atas saran evaluasi SAKIP Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta tahun sebelumnya (2020).

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

a. Kondisi Gambaran Evaluasi SAKIP sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai 24,30 (81% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

1.a Dokumen Perencanaan Kinerja Telah tersedia

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, dilakukan dengan 6 (enam) kriteria penilaian dan hasil Evaluasi diperoleh nilai 4,20 (Empat Koma Dua Nol) kriteria terpenuhi 83,33% gradasi nilai B, dikarenakan Dinas Pendidikan belum memiliki Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja. Adapun dokmen perencanaan kinerja yang dapat disajikan yaitu:

- Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023 yang mengacu ke RPJMD 2018-2023 dan Perubahan RPJMD 2018-2021 dan RPJPD 2005-2025;
- Renja TA 2021 dan Perubahan Renja 2021 yang mengacu ke RKPD 2021 dan RKPD Perubahan 2021;
- Rencana Aksi Kinerja 2021 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan 2021;
- RKA Perubahan Tahun 2021;

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).

Evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, dilakukan dengan 11 (sebelas) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 8,10 (Delapan Koma Satu Nol), kriteria terpenuhi 100% gradasi nilai A, hal ini dapat terlihat dari:

- Dokumen Renja telah diformalkan dengan Keputusan Kepala Dinas Pendidikan;
- Publikasi Renja Perubahan 2021, dan Renstra Perubahan 2018-2023 di Website "disdik.purwakartakab.go.id";
- Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/ Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- IKU yang ada telah memenuhi kriteria SMART;
- IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai;
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis;
- Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading);
- Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);
- Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja;
- Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja (SKP).

1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Evaluasi atas sub komponen Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dilakukan dengan 8 (Delapan) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 12,00 (Dua Belas Koma nol nol), kriteria terpenuhi 100% gradasi nilai BB, hal tersebut dapat terlihat dari:

- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, hal tersebut tertuang dalam Perubahan Renstra 2018-2023, Perubahan Renja 2021 dan Perubahan RKA 2021;
- Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, hal tersebut tertuang dalam Perjanjian Kinerja, Rencana Kinerja, Laporan Realisasi Rencana Aksi, Laporan Realisasi Capaian Sub Kegiatan, Kegiatan dan Program;
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai, hal tersebut tertuang dari Laporan Realisasi Rencana Aksi, Laporan Realisasi Capaian Sub Kegiatan, Kegiatan dan Program;
- Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja dipantau secara berkala (dilakukan Monitoring atas Rencana Aksi);
- Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/ hasil yang lebih baik;
- Setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah, hal tersebut tertuang dalam Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi dan Sasaran Kinerja Pegawai.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap Pengukuran kinerja mendapatkan nilai 24,00 (80% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

2.a Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja Telah dilakukan dengan 3 (Tiga) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,4 (Lima Koma Empat) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai

A, hal tersebut dapat terlihat dengan adanya pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja serta terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

2.b Pengukuran kinerja yang telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran kinerja yang telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dilakukan dengan 7 (Tujuh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 8,10 (Delapan Koma Satu Nol) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai A, hal tersebut dapat terlihat dari:

- Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam pengukuran kinerja, yang dibuktikan dengan adanya Notulen Rapat Monev;
- Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja dan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- Telah dilakukan pengukuran kinerja secara berkala berupa laporan capaian sub kegiatan dan program per triwulan dan laporan realisasi fisik dan keuangan bulanan; dan
- Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja belum dilakukan oleh setiap level organisasi terhadap unit dibawahnya;
- Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi antara lain Sistem Informasi Perencanaan.

2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Pusnisment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Pusnisment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, dilakukan dengan 10 (Sepuluh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 10,50 (Sepuluh koma lima puluh) kriteria terpenuhi 80% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dapat terlihat:

- Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 275 Tahun 2020 tentang Tatacara Pemberian TPP ASN di Lingkungan pemerintah Kabupaten Purwakarta;
- Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018 serta LAKIP 2021 menggambarkan Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja, penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja dan telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja, kondisi tersebut tercermin dengan adanya Laporan Realisasi Rencana Aksi Kinerja 2021 dan Evaluasi Program dan Kegiatan per Triwulan;
- Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, yang tertuang dalam LAKIP;
- Setiap Unit/ Satuan Kerja dan setiap pegawai telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, hal tersebut tercermin dengan adanya Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi dan Laporan Realisasi Rencana Aksi.

Namun demikian masih adanya kelemahan dalam Pengukuran Kinerja yaitu pengukuran kinerja tidak menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional dan tidak mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 12,30 (82% dari bobot 15), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

3.a Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja.

Evaluasi atas sub komponen Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja, dilakukan dengan 6 (Enam) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 2,70 (Dua Koma Tujuh Nol) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai A, hal tersebut dapat terlihat dari:

- Lakip 2021 telah disusun dan Lakip tersebut telah disusun secara berkala dan diformalkan dengan Keputusan Kepala Dinas Pendidikan;
- Lakip 2021 telah direviu;
- Lakip 2021 telah dipublikasikan melalui Website "disdik.purwakartakab.go.id", yang dibuktikan dengan Screenshoot Publikasi LAKIP dan LAKIP telah disampaikan kepada Bagian Ortala Setda Kabupaten Purwakarta.

3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya.

Evaluasi atas sub komponen dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, dilakukan dengan 9 (Sembilan) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 3,60 (Tiga koma Enam Nol) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dapat terlihat dari:

- Laporan Kinerja telah disusun sesuai dengan standar;
- Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;

- Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, jangka menengah, realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya serta realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/ atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

3.c Pelaporan kinerja telah telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Evaluasi atas sub komponen pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan 7 (Tujuh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 6,00 (Enam Koma Nol Nol) kriteria terpenuhi 100% gradasi nilai BB, hal tersebut dapat terlihat dari:

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

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 20,50 (82% dari bobot 25), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Evaluasi atas sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan 3 (Tiga) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 4,00 (Empat Koma Nol Nol) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dapat terlihat dari terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/ perangkat daerah serta Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang yang dibuktikan dengan SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Surat Perintah Tugas Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

4.b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.

Evaluasi atas sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai dengan 5 (Lima) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,25 (Lima Koma Dua Lima) kriteria terpenuhi 80% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dapat terlihat dari:

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Permenpan 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP;
- Telah dilakukan Pola Pengembangan Mandiri terhadap Evaluator dan evaluasi telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/ perangkat daerah.

Namun demikian evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akintabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja.

Evaluasi atas sub komponen Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efiktifitas dan efisiensi kinerja dengan 5 (lima) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 11,25 (Sebelas Koma Dua Lima) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai A, hal tersebut dapat terlihat dari adanya pemanfaatan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja, sebagian besar rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal telah ditindaklanjuti sehingga terjadi peningkatan implementasi SAKIP serta perbaikan dan peningkatan kinerja yang signifikan dengan memanfaatkan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Atas catatan kekurangan hasil Evaluasi tersebut di atas, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Pendidikan beserta jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan serta menyusun pedoman teknis atas perencanaan kinerja.

BAB III
PENUTUP

a. Simpulan

Tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah **MEMUASKAN,** yaitu sebagai berikut:

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,30
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja		**100**	**81,10**
Predikat			**A – Memuaskan**

b. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang lebih baik.

Kepala Dinas Pendidikan beserta jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan serta menindaklanjuti rekomendasi atas kelemahan dan kekurangan dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Tahun 2021 sebagai bahan peningkatan manajemen kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.

INSPEKTUR

Ir. H. Nurhidayat, M.M, CGCAE.
Pembina Utama Muda/ IV.c
NIP. 19640515 199203 1 008