LAPORAN HASIL EVALUASI

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta

INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA

Nomor: PW.02.02/408/Insp-IrbanIV/2022
Tanggal: 22 Maret 2022

PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 Email : inspektorat@purwakartakab.go.id

Nomor : PW.02.02/418/Insp-IrbanIV/2022 — 22 Maret 2022

Lampiran : -

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta

Yth. Kepala Dinas Perhubungan
Kabupaten Purwakarta.
di
Purwakarta

Sesuai dengan Surat Perintah Tugas Nomor: 700/145/Insp/2022 tanggal 31 Januari 2022 perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Perhubungan 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 PEMERINTAH
PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PURWAKARTA
TAHUN ANGGARAN 2021

Nomor : PW.02.02/408/Insp-Irban IV/2022
Tanggal : 22 Maret 2022

Ikhtisar Eksekutif

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 telah diimplementasikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta dengan hasil Evaluasi sebesar **71,30 (Tujuh puluh satu koma tiga nol)**. Adapun rincian nilai pada komponen Perencanaan Kinerja yaitu sebesar 25,20 (Dua puluh lima koma dua nol), Pengukuran Kinerja sebesar 18,90 (Delapan belas koma sembilan nol), Pelaporan Kinerja sebesar 8,70 (Delapan koma tujuh nol), dan Evaluasi Kinerja Internal sebesar 18,50 (Delapan belas koma lima nol).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat Akuntabilitas Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah **BB (Sangat Baik)**. Rekomendasi terhadap beberapa kelemahan 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 2020 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2021;
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 Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor: 700/145/Insp/2022 tanggal 31 Januari 2021 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Purwakarta Tahun Anggaran 2022.

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 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/ penyempurnaanya 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 efesiensi kinerja.

e . Metodologi 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.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud *Good Governance.* Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (*Reform).* Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

f. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta

Visi Pembangunan Jangka Menengah Periode 2018-2023 adalah sebagai berikut: "MEWUJUDKAN PURWAKARTA ISTIMEWA" Visi. Pembangunan Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 ini menjadi arah cita-cita bagi pembangunan yang secara sistematis bagi penyelenggara Pemerintahan Daerah dan segenap pemangku kepentingan pembangunan di Kabupaten Purwakarta. Cakupan Misi untuk Dinas Perhubungan adalah Misi 3 : Mewujudkan Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Pariwisata Berwawasan Lingkungan yang Berkelanjutan. Pengertian dari Misi ini adalah terwujudnya interkonektiftas antara infrastruktur yang telah terbangun dengan masing-masing kawasan dan wilayah dengan beberapa titik fokus pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 111 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta. Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah dibidang Perhubungan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok Dinas Perhubungan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kebijakan, perencanaan, dan kegiatan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
2. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
3. Pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang perhubungan;
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai lingkup tugas dan fungsinya.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta telah dilakukan dengan melakukan kegiatan mulai dari penyusunan dokumen perencanaan strategis lima tahunan (Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023) yang dijabarkan dengan perencanaan kinerja tahunan, dimana pada tahun 2021 telah disusun Rencana Kerja Tahun 2021 dan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2021. Indikator keberhasilan kinerja beserta targetnya telah dituangkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) yang selanjutnya untuk indikator tahunan telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) atau Tapkin 2021 antara Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta dengan Bupati Purwakarta. Cascading perjanjian kinerja telah dibuat sampai dengan eselon 4 dan telah ditetapkan Indikator Kinerja Individu (IKI) untuk melaksanakan pelimpahan kewenangan kinerja secara berjenjang sesuai tupoksi struktural untuk pencapaian tujuan organisasi. Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2021 yang disertai pengukuran kinerja sebagai dokumen pertanggungjawaban.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut atas saran Evaluasi SAKIP Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta tahun sebelumnya belum dilakukan perbaikan.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi Gambaran Evaluasi SAKIP sebagai berikut :

I. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai 25,20 (Dua puluh lima koma dua nol) kriteria terpenuhi 83,33% dari bobot 30,00 (Tiga puluh koma nol nol) yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

1.a Dokumen Perencanaan Kinerja Telah tersedia

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,4 (Lima koma empat) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai A, hal tersebut dikarenakan 6 (Enam) kriteria telah terpenuhi yaitu;

- Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja;
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang;
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
- Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja;
- Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

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).

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 6,3 (Enam koma tiga) kriteria terpenuhi 81,81% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dikarenakan dari 11 (Sebelas) kriteria, hanya 9 (Sembilan) kriteria telah terpenuhi yaitu:

- Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan;
- Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
- Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable-tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis);

- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis;
- Setiap 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.

Namun masih terdapat kelemahan yaitu :

- Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) belum jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai
- Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja belum memenuhi kriteria SMART)

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 13,5 (Tiga belas koma lima) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai A, hal tersebut dikarenakan dari 8 (Delapan) kriteria telah terpenuhi yaitu:

- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
- Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
- Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala;
- 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;
- Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

II. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 19,00 (Sembilan belas koma sembilan nol) kriteria terpenuhi 63% dari bobot 30,00 (Tiga puluh koma nol nol) dengan uraian Evaluasi sebagai berikut :

2.a Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 3 (Tiga) kriteria terpenuhi 33,33% dengan gradasi nilai C, hal tersebut dikarenakan dari 3 (Tiga) kriteria, hanya 1 (Satu) kriteria yang terpenuhi yaitu:

- Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

Namun terdapat kelemahan yaitu :

- Belum terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- Belum 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.

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,4 (Lima koma empat) kriteria terpenuhi 71,42% dengan gradasi nilai CC, hal tersebut dikarenakan dari 5 (Lima) kriteria hanya 3 (tiga) kriteria yang terpenuhi yaitu:

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

- Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Namun masih terdapat kelemahan yaitu:

- Data kinerja yang dikumpulkan belum relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- Data kinerja yang dikumpulkan belum mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 10,5 (Sepuluh koma lima) kriteria terpenuhi 80% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dikarenakan dari 10 (Sepuluh) kriteria hanya 8 (Delapan) kriteria yang terpenuhi yaitu:

- Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun masih terdapat kelemahan yaitu tidak terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

III. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 8,70 (Delapan koma tujuh nol) kriteria terpenuhi 58% dari bobot 15,00 (Lima belas koma nol nol) dengan uraian sebagai berikut :

3.a Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 2,1 (Dua koma satu) kriteria terpenuhi 83,33% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dikarenakan dari 6 (Enam) kriteria hanya 5 (lima) kriteria yang terpenuhi yaitu:

- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
- Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
- Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Namun masih terdapat kelemahan yaitu dokumen laporan kinerja belum direviu.

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 1,35 (Satu koma tiga lima) kriteria terpenuhi 22,22% dengan gradasi nilai D, hal tersebut dikarenakan dari 9 (sembilan) kriteria hanya 2 (Dua) kriteria yang terpenuhi yaitu:

- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depannya.

Namun masih terdapat kelemahan yaitu :

- Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkualitas sesuai dengan standar
- Dokumen Laporan Kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.

telah terpenuhi yaitu :

- Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,25 (Lima koma dua lima) kriteria terpenuhi 80% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dikarenakan dari 5 (Lima) kriteria hanya 4 (Empat) yang sudah terpenuhi, yaitu :

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

Namun masih terdapat kelemahan yaitu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 8,75 (Delapan koma tujuh lima) kriteria terpenuhi 80% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dikarenakan dari 5 (Lima) kriteria hanya 4 (Empat) yang sudah terpenuhi, yaitu :

- Seluruh rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntablitas Kinerja Internal telah ditindaklanjuti.
- Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

14. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya
15. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark kinerja)
16. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
17. Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja
18. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (aplikasi)
19. Belum terjadi peningkatan Implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

BAB III
PENUTUP

a. Simpulan

Tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah **Sangat Baik,** yaitu sebagai berikut :

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30.00	25,20
2	Pengukuran Kinerja	30.00	18,90
3	Pelaporan Kinerja	15.00	8.70
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	18.50
Nilai Akuntabilitas Kinerja		**100**	**71,30**
Predikat			**BB – Sangat Baik**

b. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang lebih baik.

Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta beserta Jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja serta pelaporan kinerja.

INSPEKTUR

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