



## PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN

### INSPEKTORAT

Jalan Mayor Kusmanto Nomor 23 Telp.321040 Kode Pos 57415

#### LAPORAN HASIL EVALUASI

#### ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN TAHUN 2017

PERANGKAT DAERAH : DINAS PERHUBUNGAN  
NOMOR :  
TANGGAL : 10 Agustus 2018

#### IKHTISAR EKSEKUTIF

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 Men PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Keputusan Inspektur Kabupaten Klaten Nomor 061 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten, kami telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017 pada Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten, dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja	30%	19,04
B.	Pengukuran Kinerja	25%	14,06
C.	Pelaporan Kinerja	15%	9,24
D.	Evaluasi Kinerja	10%	2,16
E.	Capaian Kinerja	20%	14,77
	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>59,27</b>

Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Kategori CC (**Cukup Memadai**), berarti **akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.**

Untuk itu direkomendasikan kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten beserta jajarannya untuk :

- a. Hendaknya mencantumkan indikator tujuan/sasaran/program yang memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik dalam dokumen Renstra;
- b. Pencantuman tujuan/sasaran/indikator kinerja dalam dokumen LKJIP dan Renstra agar selaras pada setiap dokumen perencanaan;
- c. Perlunya dilaksanakan evaluasi program/kegiatan dari Rencana Aksi yang telah ditetapkan agar tujuan/sasaran kinerja organisasi dapat tercapai dengan optimal;
- d. Perlunya dilaksanakan Reviu terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) oleh internal organisasi;
- e. Renstra/LKJIP/Perjanjian Kinerja serta dokumen perencanaan lainnya hendaknya dipublikasikan supaya dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat;
- f. Agar diupayakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian progres dapat diidentifikasi secara tepat dan cepat.

Laporan selengkapnya kami sampaikan sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. DASAR HUKUM**

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 Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4741);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
6. Surat Keputusan Inspektur Kabupaten Klaten Nomor 61 Tahun 2018 tentang

## **B. LATAR BELAKANG**

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Bagi Pemerintah Daerah, evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

## **C. TUJUAN**

1. memperoleh informasi tentang penerapan SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten;
2. menilai tingkat implementasi SAKIP dan memeringkatkan hasil evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten;
3. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten; dan
4. memonitor pelaksanaan tindaklanjut saran perbaikan hasil evaluasi SAKIP periode sebelumnya.

## **D. RUANG LINGKUP**

Ruang lingkup evaluasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP, mencakup:

1. penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

## E. METODOLOGI

Metodologi evaluasi menggunakan teknik “*criteria referrenced survey*” dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi menggunakan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dalam menilai apakah Perangkat Daerah telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan ***professional judgement*** dari evaluator.

## F. GAMBARAN UMUM EVALUATAN

### Tugas Pokok Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 62 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut.

- a. Susunan Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten terdiri dari :
  - Kepala Dinas
  - Sekretariat :
    1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
    2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - Bidang Lalu Lintas :
    1. Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas
    2. Seksi Pengendalian Operasional Lalu Lintas dan Perparkiran
  - Bidang Angkutan Angkutan :
    1. Seksi Angkutan Orang, Barang dan Terminal
    2. Seksi Teknis Keselamatan Sarana Angkutan
  - Kelompok Jabatan Fungsional
- b. Dinas Perhubungan Kabupaten Kabupaten Klaten mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang perhubungan.
- c. Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten mempunyai fungsi :
  - Perumusan kebijakan bidang perhubungan
  - Pelaksanaan kebijakan bidang perhubungan
  - Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perhubungan
  - Pelaksanaan administrasi Dinas
  - Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

### Penjabaran Tugas

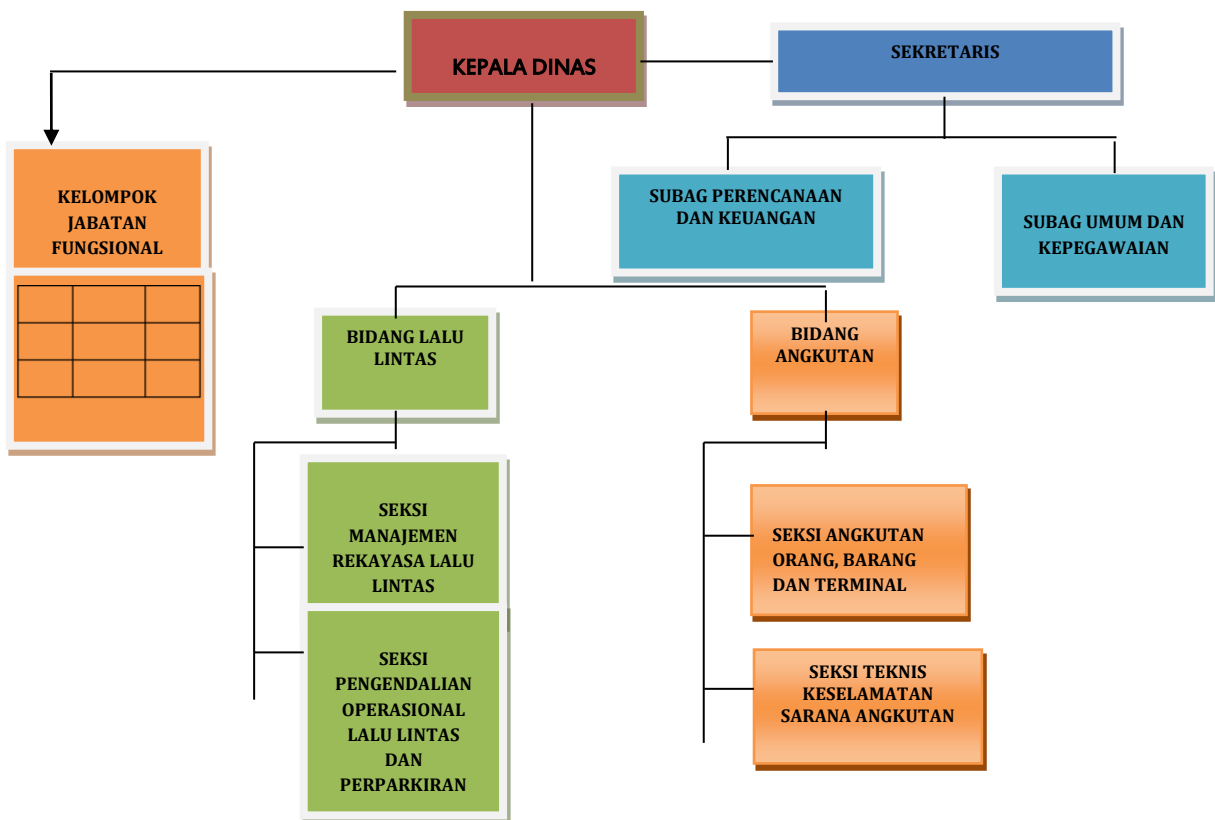
- Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Perhubungan, meliputi perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian bidang Perhubungan, pemberian bimbingan dan pembinaan pegawai.

- Sekretariat mempunyai tugas mengelola urusan administrasi ketatausahaan, meliputi urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
- Bidang Lalu Lintas mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang lalu lintas, meliputi pengelolaan system manajemen dan rekayasa lalu lintas dan pengendalian operasional lalu lintas dan perpajakan.
- Bidang Angkutan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang angkutan, meliputi penyelenggaraan angkutan orang, barang dan terminal serta teknis keselamatan sarana angkutan.
- Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas sebagian tugas sesuai bidang keahliannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Struktur Organisasi

Bagan struktur organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten berdasarkan Surat Keputusan Bupati Klaten Nomor 62 Tahun 2016 seperti di bawah ini :

**Bagan 1.1 STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERHUBUNGAN**  
**Lampiran : Keputusan Bupati Klaten**  
**Nomor : 55 Tahun 2016**  
**Tanggal : 5 - 12 - 2016**



Kepegawaian

Adapun data sumber daya manusia yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten, yaitu :

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten berjumlah 60 Orang yang terdiri dari 45 laki-laki, dan 15 perempuan dengan rincian sebagai berikut :

(a) Jumlah PNS menurut Struktur

➤ Kepala Dinas	=	1 Orang
➤ Sekretariat	=	16 Orang
➤ Bidang Lalu Lintas	=	11 Orang
➤ Bidang Angkutan	=	25 Orang
➤ Fungsional PKB	=	7 Orang

(b) Jumlah PNS menurut Golongan

➤ Golongan IV	=	4 Orang
➤ Golongan III	=	25 Orang
➤ Golongan II	=	28 Orang
➤ Golongan I	=	3 Orang

(c) Jumlah PNS menurut Pendidikan

➤ Pasca Sarjana (S2)	=	8 Orang
➤ Sarjana (S1)	=	9 Orang
➤ Sarjana Muda (D3)	=	9 Orang
➤ D2	=	1 Orang
➤ S L T A	=	27 Orang
➤ S L T P	=	3 Orang
➤ S D	=	3 Orang

#### **G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP**

Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten pada tahun anggaran 2017 telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 7 (tujuh) program dan 46 (empat puluh enam) kegiatan.

Seluruh kegiatan tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk mencapai 13 (tiga belas) sasaran. Hasil penilaian sendiri (self assessment) atas realisasi pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja dari 13 (tiga belas) sasaran yang ditetapkan adalah 90,85%.

#### **H. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA**

Tidak ada Evaluasi Tahun Sebelumnya

## **BAB II HASIL EVALUASI**

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 Men PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Keputusan Inspektur Kabupaten Klaten Nomor 61 Tahun 2018 tanggal 01 Agustus 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017 pada Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten, dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja	30%	19,04
B.	Pengukuran Kinerja	25%	14,06
C.	Pelaporan Kinerja	15%	9,24
D.	Evaluasi Kinerja	10%	2,16
E.	Capaian Kinerja	20%	14,77
	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>59,27</b>

Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Kategori CC (**Cukup Memadai**), berarti **akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.**

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan OPD Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten, dengan rincian sebagai berikut :

#### A. EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD	
			Y/T	NILAI
1	2		3	4
	<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>	<b>30,00</b>	<b>63,47%</b>	<b>19,04</b>
I.	<b>PERENCANAAN STRATEGIS (10%)</b>	<b>10,00</b>	<b>50,90%</b>	<b>5,09</b>
a.	<b>PEMENUHAN RENSTRA (2%)</b>	<b>2,00</b>	<b>63,89%</b>	<b>1,28</b>
1	Renstra SKPD telah disusun		Y	1,00
2	Renstra telah memuat tujuan		Y	1,00
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)		E	-
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya		E	-
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y	1,00
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A	1,00
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A	1,00
8	Renstra telah menyajikan IKU		B	0,75
9	Renstra telah dipublikasikan		T	-
	<b>b. KUALITAS RENSTRA (5%)</b>	<b>5,00</b>	<b>56,25%</b>	<b>2,81</b>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD	
			Y/T	NILAI
1	2		3	4
10	Tujuan telah berorientasi hasil		E	-
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		E	-
12	Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>		A	1,00
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1,00
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A	1,00
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		B	0,75
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		C	0,50
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		D	0,25
<b>c.</b>	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>	<b>3,00</b>	<b>33,33%</b>	<b>1,00</b>
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		C	0,50
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		C	0,50
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		E	-
<b>II.</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)</b>	<b>20,00</b>	<b>69,75%</b>	<b>13,95</b>
<b>a.</b>	<b>PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b>	<b>4,00</b>	<b>68,75%</b>	<b>2,75</b>
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y	1,00
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1,00
3	PK telah menyajikan IKU		B	0,75
4	PK telah dipublikasikan		T	-
<b>b.</b>	<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b>	<b>10,00</b>	<b>85,00%</b>	<b>8,50</b>
5	Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>		A	1,00
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1,00
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		B	0,75
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		B	0,75
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		B	0,75



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD	
			Y/T	NILAI
1	2		3	4
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra		B	0,75
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		B	0,75
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y	1,00
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		B	0,75
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Y	1,00
<b>c.</b>	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)</b>	<b>6,00</b>	<b>45,00%</b>	<b>2,70</b>
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		T	-
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		C	0,50
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		C	0,50
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		C	0,50
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		B	0,75

## B. EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD	
			Y/T	NILAI
1	2		3	4
	<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>	<b>25,00</b>	<b>56,25%</b>	<b>14,06</b>
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>	<b>5,00</b>	<b>75,00%</b>	<b>3,75</b>
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		Y	1,00
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A	1,00
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A	1,00
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		T	-
<b>II.</b>	<b>KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>	<b>12,50</b>	<b>65,00%</b>	<b>8,13</b>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD	
		Y/T	NILAI
1	2	3	4
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	A	1,00
6	IKU telah <b>cukup untuk mengukur</b> kinerja	A	1,00
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	B	0,75
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0,75
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	A	1,00
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	E	-
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	C	0,50
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	C	0,50
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Y	1,00
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	T	-

### C. EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>		<b>15,00</b>	<b>61,57%</b>	<b>9,24</b>
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>	<b>3,00</b>	<b>75,00%</b>	<b>2,25</b>
1	Laporan Kinerja telah disusun	Y	1,00	
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Y	1,00	
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website	T	-	
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	A	1,00	
<b>II.</b>	<b>PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)</b>	<b>7,50</b>	<b>57,14%</b>	<b>4,29</b>
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	B	0,75	
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	B	0,75	
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	B	0,75	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD	
			Y/T	NILAI
1	2		3	4
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		C	0,50
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		D	-
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		B	0,75
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		C	0,50
<b>III.</b>	<b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>	<b>4,50</b>	<b>60,00%</b>	<b>2,70</b>
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y	1,00
13	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</b>		C	0,50
14	Informasi yang disajikan telah <b>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</b>		C	0,50
15	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</b>		C	0,50
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		C	0,50

#### D. EVALUASI ATAS EVALUASI INTERNAL

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD	
			Y/T	NILAI
1	2		3	4
	<b>D. EVALUASI INTERNAL (10%)</b>	<b>10,00</b>	<b>21,58%</b>	<b>2,16</b>
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>	<b>2,00</b>	<b>33,33%</b>	<b>0,67</b>
1	<b>Terdapat pemantauan mengenai kemajuan</b> pencapaian kinerja beserta hambatannya		T	-
2	<b>Evaluasi program</b> telah dilakukan		T	-
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A	1,00
<b>II.</b>	<b>KUALITAS EVALUASI (5%)</b>	<b>5,00</b>	<b>22,33%</b>	<b>1,12</b>
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		E	-
6	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		E	-
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		E	-
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		C	0,50

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD	
		Y/T	NILAI
1	2	3	4
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	C	0,50
10	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah menunjukkan perbaikan setiap periode	C	0,34
<b>III.</b>	<b>PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>	<b>3,00</b>	<b>12,50%</b> <b>0,38</b>
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	E	-
12	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	D	0,25

#### E. EVALUASI ATAS CAPAIAN KINERJA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD	
		Y/T	NILAI
1	2	3	4
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>		<b>20,00</b>	<b>73,85%</b> <b>14,77</b>
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>		<b>7,50</b>	<b>66,67%</b> <b>5,00</b>
1	Target dapat dicapai	A	3,00
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	E	-
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	B	2,00
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>		<b>12,50</b>	<b>195,38%</b> <b>9,77</b>
4	Target dapat dicapai		0,63
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		0,63
6	Analisis capaian kinerja telah memadai		3,50
7	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		5,00
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>		<b>100,00</b>	<b>59,27%</b> <b>59,27</b>

Sumber data : dokumen Renstra, Renja, LKJIP, Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja Utama SOPD Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten Tahun 2017

Berdasarkan Tabel evaluasi di atas, hasil perolehan nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada OPD Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten sebesar 59,27 termasuk dalam Kategori CC (**Cukup Memadai**), berarti **akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.**

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala OPD Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten Kabupaten Klaten beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

- a. Hendaknya mencantumkan indikator tujuan/sasaran/program yang memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik dalam dokumen Renstra;
- b. Pencantuman tujuan/sasaran/indikator kinerja dalam dokumen LKJIP dan Renstra agar selaras pada setiap dokumen perencanaan;
- c. Perlunya dilaksanakan evaluasi program/kegiatan dari Rencana Aksi yang telah ditetapkan agar tujuan/sasaran kinerja organisasi dapat tercapai dengan optimal;
- d. Perlunya dilaksanakan Reviu terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) oleh internal organisasi;
- e. Renstra/LKJIP/Perjanjian Kinerja serta dokumen perencanaan lainnya hendaknya dipublikasikan supaya dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat;
- f. Agar diupayakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian progres dapat diidentifikasi secara tepat dan cepat.

### **BAB III PENUTUP**

Demikian disampaikan hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten. Kami sangat menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten.

Plt. INSPEKTUR KABUPATEN KLATEN

**Drs. PURWANTO ANGGONO CIPTO, M.Si**

Pembina Utama Muda

NIP. 19590901 198603 1 016

Asisten Ekonomi dan Pembangunan