

PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH
INSPEKTORAT

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



**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH**

PADA

**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH
TAHUN 2022**

NOMOR : 700/141/INSP/2023
TANGGAL : 31 Agustus 2023



PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH
INSPEKTORAT

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

Barabai, 31 Agustus 2023

Nomor : 700/141 /INSP/2023
Sifat : Rahasia
Lampiran : I Ekslembar
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas
Komunikasi Dan Informatika Kab. HST
Tahun 2022

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 Nomor : 094/170/INSP/2023 tanggal 7 Agustus 2023 kami telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2022.

Laporan Hasil Evaluasi disajikan dengan sebagai berikut :

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. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. 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 berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

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.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Implementasi SAKIP Perangkat Daerah pada Dinas Komunikasi dan Informatika berdasarkan hasil evaluasi memperoleh nilai 77,66 dengan predikat **BB** yang menunjukkan **Sangat Baik**.

Rincian hasil penilaian adalah sebagai berikut:

No.	Komponen/Sub Komponen/Kreteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	23,664
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,875
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,597
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	19,53
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	100,00	77,66
			BB

H. Gambaran Hasil Evaluasi

Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

1). Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 23,66 dari bobot 30,00 (78,87%), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan;

Aspek Pemenuhan Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 4,78 dari bobot 6,00 (79,67%), dengan kriteria :

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

b. Aspek Kualitas;

Kualitas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 7,05 dari bobot 9,00 (78,36%) dengan kriteria :

- Dokumen Perencanaan Kinerja belum diformalkan;
- Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
- Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART,
- 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 telah dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis,
- Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading),
- Perencanaan kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting),
- Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) belum sepenuhnya merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja,
- Setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

c. Aspek Pemanfaatan

Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 11,83 dari bobot 15,00 (78,87%) dengan kriteria sebagai berikut:

- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
- Aktivitas yang dilaksanakan belum sepenuhnya 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 belum sepenuhnya berjalan dinamis karena belum ada jadwal monitoring evaluasi kegiatan 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 (bidang/bagian di SKPD) telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- Setiap Pegawai telah dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 22,875 dari bobot 30,00 (76,25%), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan

Aspek Pemenuhan Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 4,68 dari bobot 6,00 (78,00%), dengan kriteria :

- Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja namun belum sepenuhnya dapat diandalkan.

b. Aspek Kualitas

Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, memperoleh nilai 6,84 dari bobot 9,00 (76,00%), dengan kriteria :

- Pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja;
- Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkala namun penjadwalan monitoring evaluasi belum ada penjadwalan secara dokumen;
- Setiap level organisasi belum sepenuhnya 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).

c. Aspek Pemanfaatan

Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 11,355 dari bobot 15,00 (75,70%), dengan kriteria :

- Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi;
- Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja;
- Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;

- Belum terdapat laporan yang menunjukkan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
- Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja dengan nilai 11,597 dari bobot 15,00 (77,31%), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan

Keberadaan atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 2,31 dari bobot 3,00 (77,16%), dengan kriteria :

- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
- Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya diformalkan;
- Dokumen Laporan Kinerja belum direviu;
- Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan;
- Dokumen Laporan Kinerja akhir tahun telah disampaikan tepat waktu (tidak ada bukti penyampaian LKj per triwulan) .

b. Aspek Kualitas

Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya memperoleh nilai 3,475 dari bobot 4,50 (77,22%), dengan kriteria :

- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
- Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;

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

c. Aspek Pemanfaatan

Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 5,807 dari bobot 7,50 (77,43%), dengan kriteria :

- Informasi dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);
- Penyajian informasi dalam laporan kinerja telah 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 telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 19,53 dari bobot 25,00 (78,67%), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Aspek Kualitas

Keberadaan atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 3,93 dari bobot 5,00 (78,66%), dengan kriteria :

- Telah 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.

b. Aspek Kualitas

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai 5,85 dari bobot 7,50 (78,00%), dengan kriteria sebagai berikut:

- 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;
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Aspek Pemanfaatan

Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 9,75 dari bobot 12,50 (78,00%), dengan kriteria sebagai berikut:

- Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;
- Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal;
- 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;
- Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

5) Evaluasi atas Capaian Kinerja

Hasil evaluasi secara keseluruhan yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah memperoleh Nilai Akuntabilitas Kinerja sebesar 77,66 (Tujuh Puluh Tujuh koma Enam Enam) dengan kategori predikat **BB**, Interpretasi (Sangat Baik).

- Nilai Akuntabilitas Kinerja tersebut diperoleh dari akumulasi hasil analisis komponen penilaian yang terdiri dari Perencanaan Kinerja;
- Pengukuran Kinerja;
- Pelaporan Kinerja;
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

I. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan untuk Perbaikan

Terhadap permasalahan yang ditemukan dalam proses evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah, kami rekomendasikan untuk Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja agar menjadi perbaikan dan peningkatan kinerja ASN di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebagai berikut :

A. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

1. Dokumen Perencanaan Kinerja seperti Renstra dan Renja agar diformalkan dengan Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah;
2. Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) agar sepenuhnya merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
3. Rencana aksi kinerja belum sepenuhnya berjalan dinamis karena capaian kinerja belum dipantau secara berkala.

B. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

1. Agar Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja;
2. Data Kinerja yang dikumpulkan agar memuat capaian kinerja yang diharapkan
3. Pengukuran data kinerja agar dilakukan secara berkala
4. Setiap level organisasi agar memantau atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang
5. Menyusun laporan kinerja unit secara periodik yang sesuai dengan Perjanjian Kinerja;

6. Pengukuran kinerja agar menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan)
7. Pengukuran Kinerja agar menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
8. Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja
9. Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
10. Setiap unit/satuan agar kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
11. Setiap pegawai agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

C. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

1. Agar LKj ditetapkan kepala OPD dan direview APIP.
2. Dokumen Laporan Kinerja agar menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

D. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Menyusun LAPORAN hasil evaluasi internal pertriwulan perunit /Bidang lengkap sesuai PK (target/realisasi/hambatan/rekomendasi).
2. Menyusun Laporan Evaluasi Kinerja Masing-Masing Seksi/Bidang/Opd Sesuai Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja Sop Secara Berjenjang (Dari Staf Ke Seksi--> Seksi Ke Bidang--> Bidnag Ke Opd (Dikompilasi Subag Program).
3. Menyusun Laporan Hasil Tindak Lanjut Dari Unit/Opd Dimana Target/Hasil/Rekomendasi Dari Monev--->Sudah Dibuat (1) Perencanaan Tindak Lanjut Sesuai Rekomendasi Berupa Rencana Aksi/Inovasi-Tindakan Lebih/Jadwal/Pengendalian, (2) Pelaksanaan Tinjau Dan Pengendalian, (3) Laporan Hasil Tindaklanjut

Demikian disampaikan laporan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Demikian yang dapat Kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

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.