



**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**  
**INSPEKTORAT DAERAH**

JALAN DIPONEGORO NO. 745 TELP. (0768) 22909 - FAX. (0768) 22140  
TEMBILAHAN 29212

Nomor : 260/INSP-LHR/III/2023

29 Maret 2023

Lampiran : -

Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas  
Implementasi SAKIP Tahun 2022  
pada Dinas Komunikasi, Informasi,  
Persandian dan Statistik Kabupaten  
Indragiri Hilir.

Yth. Kepala Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik  
Kabupaten Indragiri Hilir  
di -

Tembilahan

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Pedoman Teknis Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir dengan hasil sebagai berikut:

**1. Dasar Hukum Evaluasi**

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai berikut:

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- d. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor Kpts. /Insp-Set/III/2023 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir; dan
- e. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor: 900/Insp-Keu/066 tanggal 13 Maret 2023, tentang melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.

## **2. 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.

## **3. 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.

Nilai hasil akhir evaluasi atas implementasi SAKIP berupa penjumlahan komponen-komponen yang memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat		Interpretasi
<b>AA</b>	(Nilai 100 > 90)	<b>Sangat Memuaskan</b>
<b>A</b>	(Nilai > 80 – 90)	<b>Memuaskan</b>
<b>BB</b>	(Nilai > 70 – 80)	<b>Sangat Baik</b>
<b>B</b>	(Nilai > 60 – 70)	<b>Baik</b>
<b>CC</b>	(Nilai > 50 – 60)	<b>Cukup (Memadai)</b>
<b>C</b>	(Nilai > 30 – 50)	<b>Kurang</b>
<b>D</b>	(Nilai > 0 – 30)	<b>Sangat Kurang</b>

#### 4. Ruang Lingkup Evaluasi

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.

## 5. 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.

## 6. Teknik Evaluasi

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

- 1) Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) secara mandiri. Cheklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

- 2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana.

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan

melalui media telekomunikasi. yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.

3) Observasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada OPD.

**7. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja yang dievaluasi.**

Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 58 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir menyelenggarakan:

a. tugas

Membantu Bupati Melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Komunikasi dan Informatika, Bidang Persandian dan Bidang Statistik yang menjadi kewenangan daerah di Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik

b. Fungsi :

- a. Penyusunan dan Perumusan Kebijakan Kesekretariatan, Bidang Pengelolaan, Pelayanan, Penyediaan, dan Penguatan Kapasitas Sumber Daya Komunikasi dan Informasi, Bidang Pengembangan Infrastruktur, Manajemen Data dan Keamanan Informasi, Bidang Pengembangan, Pengelolaan dan Penyelenggaraan Aplikasi, dan Bidang persandian dan Statistik;
- b. Pelaksanaan Kebijakan Kesekretariatan, Bidang Pengelolaan, Pelayanan, Penyediaan, dan Penguatan Kapasitas Sumber Daya Komunikasi dan Informasi, Bidang Pengembangan Infrastruktur, Manajemen Data dan Keamanan Informasi, Bidang Pengembangan, Pengelolaan dan Penyelenggaraan Aplikasi, dan Bidang persandian dan Statistik;
- c. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Kesekretariatan, Bidang Pengelolaan, Pelayanan, Penyediaan, dan Penguatan Kapasitas Sumber Daya Komunikasi dan Informasi, Bidang Pengembangan Infrastruktur, Manajemen Data dan Keamanan Informasi, Bidang Pengembangan, Pengelolaan dan Penyelenggaraan Aplikasi, dan Bidang persandian dan Statistik;
- d. Pelaksanaan Administrasi pada Kesekretariatan, Bidang Pengelolaan, Pelayanan, Penyediaan, dan Penguatan Kapasitas Sumber Daya Komunikasi dan Informasi, Bidang Pengembangan Infrastruktur, Manajemen Data dan Keamanan Informasi, Bidang Pengembangan, Pengelolaan dan Penyelenggaraan Aplikasi, dan Bidang persandian dan Statistik; dan
- e. Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

**1) Visi Misi Terkait RPJMD.**

Visi dan Misi Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik mengikuti Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir yaitu;

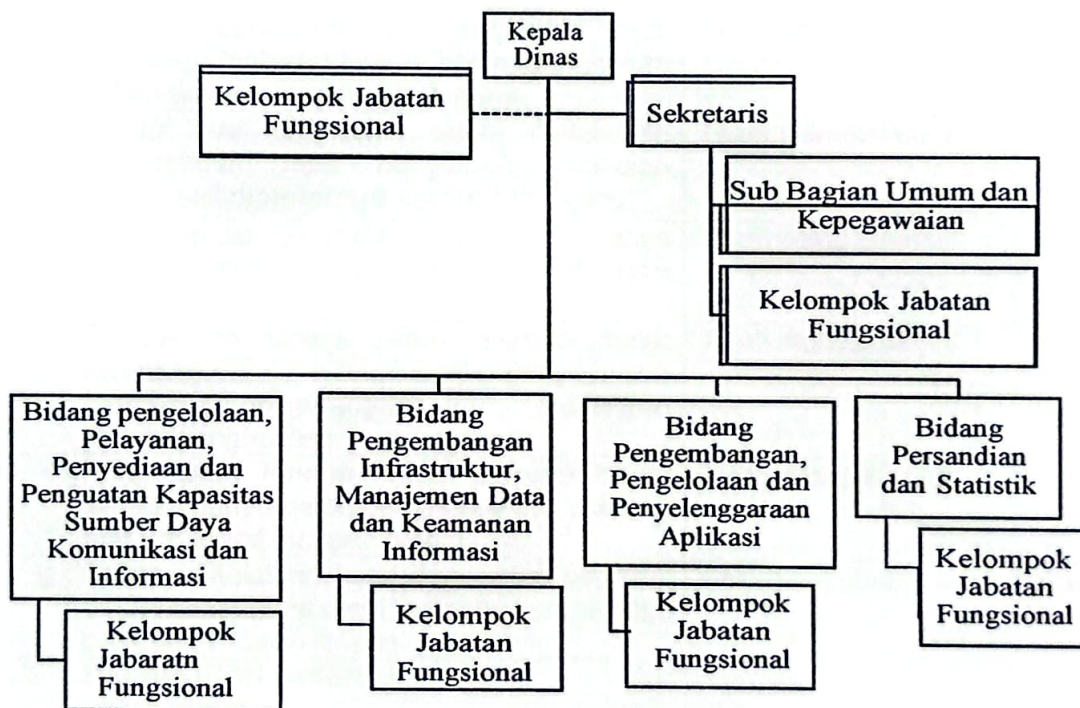
a. VISI;

Kejayaan Inhil yang semakin maju, bermarwah dan bermartabat.

b. MISI;

Memantapkan tata kelola pemerintahan yang makin responsif, partisipatif, inovatif, efektif dan berketaatan hukum (misi ke-1).

**2) Struktur Organisasi.**



## 8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya.

Tindak Lanjut Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik atas rekomendasi Evaluator atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya (2022).

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	
a	Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja belum disusun dalam bentuk rencana aksi peningkatan SAKIP	Telah ditindaklanjuti
b	Dokumen renstra sudah dilakukan reviu dan diusulkan perubahannya sesuai dengan perubahan RPJMD 2018-2023 namun draft perubahan dokumen renstra belum disahkan	Telah ditindaklanjuti
c	Pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja belum dituangkan dalam rencana aksi pencapaian peningkatan nilai SAKIP	Telah ditindaklanjuti
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	
a	Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja belum ditetapkan	Telah ditindaklanjuti
b	Definisi Operasional atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja belum dituangkan dalam dokumen perjanjian kinerja	Telah ditindaklanjuti
c	Setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	Telah ditindaklanjuti
d	Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Telah ditindaklanjuti
e	Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Telah ditindaklanjuti
f	Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	Telah ditindaklanjuti
g	Setiap unit/satuan kerja dan setiap pegawai belum seluruhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Belum sepenuhnya ditindaklanjuti
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	
a	Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkala.	Telah ditindaklanjuti
b	Dokumen Laporan Kinerja belum direviu.	Telah ditindaklanjuti
c	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Telah ditindaklanjuti
d	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Telah ditindaklanjuti

e	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Belum ditindaklanjuti
f	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	Telah ditindaklanjuti
g	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Belum sepenuhnya ditindaklanjuti
h	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Belum sepenuhnya ditindaklanjuti
i	Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Telah ditindaklanjuti
j	Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Telah ditindaklanjuti
4	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	Telah ditindaklanjuti
a	Tidak terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Telah ditindaklanjuti
b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berjenjang.	Telah ditindaklanjuti
c	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Telah ditindaklanjuti
d	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Telah ditindaklanjuti
e	Belum seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ditindaklanjuti.	Belum sepenuhnya ditindaklanjuti

## 9. Hasil Evaluasi

Evaluasi kami lakukan dengan metode desk evaluation menggunakan data awal *self assessment* (SA) Unit Kerja.

Berdasarkan hasil evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022 memperoleh nilai 73,65 dengan predikat 'BB' atau 'Sangat Baik', dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Tahun 2021			Tahun 2022		
		Bobot	Capaian	Nilai	Bobot	Capaian	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	68,17%	20,45	30,00	72,00%	21,60
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	63,33%	19,00	30,00	75,00%	22,50
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	63,33%	9,5	15,00	72,00%	10,80

4.	Evaluasi Internal	25,00	60,33%	15,08	25,00	65,00%	18,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100,00	63,79%	64,04	100,00	73,50%	73,65
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	Baik		BB	Sangat Baik

Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. **Lihat Lampiran I.**

Capaian hasil evaluasi SAKIP Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022 sebesar 73,65% mengalami peningkatan sebesar 9,61% dari evaluasi SAKIP Tahun 2021 sebesar 64,04%.

Adapun rincian hasil evaluasi Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

**a. Evaluasi Perencanaan Kinerja**

Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir telah menetapkan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2018-2023 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

Pedoman teknis perencanaan kinerja di Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir mengacu pada :

- 1) Surat Edaran Bupati Indragiri Hilir Nomor 050/Bappeda-REN/022 Tanggal 06 Januari 2022 Perihal Pedoman Penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-PD) Tahun 2023;
- 2) Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2005 - 2025; dan
- 3) Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023;

Berdasarkan hasil evaluasi perencanaan kinerja diperoleh capaian sebesar 72,00% dengan nilai 21,60 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh sebesar 30,00.

Kelemahan yang masih dijumpai dari pengujian antara lain sub komponen kualitas dan pemanfaatan dari Perencanaan Kinerja, sebagai berikut :

- 1) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, belum tertuang secara berkelanjutan (sustainable- tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
- 2) Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKjIP belum sepenuhnya menjadi langkah perbaikan/penyempurnaan yang tertuang di Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil evaluasi SAKIP sebelumnya.
- 3) RKPD / Renja belum sepenuhnya memuat informasi perbaikan / penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan dalam RPJMD / Renstra seperti inovasi, penambahan program kinerja, atau peningkatan target kinerja.

#### **b. Evaluasi Pengukuran Kinerja**

Dalam rangka memastikan pencapaian sasaran strategis/program yang telah ditetapkan, Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir telah melakukan pengukuran kinerja dengan berpedoman pada :

- 1) Standar Operasional Prosedur (SOP) Mekanisme Pengukuran Capaian Kinerja Nomor 800/KOMINFOPERS/III/2021/7 tanggal 11 Maret 2021.
- 2) SK Proses Bisnis No. Kpts. .188/kominfo/2022/XII/237 tentang Dokumen Proses Bisnis Kominfo
- 3) Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023;
- 4) Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022; dan
- 5) Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 57 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2019-2023;
- 6) Keputusan Kepala Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Indikator Kinerja Utama No. 188/HK/KOMINFOPERS/IV/2022/48

Berdasarkan hasil evaluasi pengukuran kinerja diperoleh capaian sebesar 75,00% dengan nilai 22,50 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh sebesar 30,00.

Kelemahan yang masih dijumpai antara lain :

- 1) Pada LkjIP belum sepenuhnya menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran sebagai berikut :
  1. Upaya efisiensi jika realisasi kinerja  $\geq 100\%$  dan anggaran  $\leq 100\%$  ;
  2. Faktor pendorong jika realisasi kinerja 100% dan anggaran 100% ;
  3. Faktor hambatan jika realisasi kinerja  $< 100\%$ .
- 2) Pada penutup LKjIP belum sepenuhnya memuat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjalan

### c. Evaluasi Pelaporan Kinerja

Dalam rangka mempertanggungjawabkan keberhasilan pelaksanaan kegiatan, Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir telah menerbitkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021. Laporan kinerja telah disusun sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah secara berkala, Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir juga menerbitkan laporan kinerja per triwulan yang telah diunggah pada website OPD <http://ppid.inhilkab.go.id/> dan ke dalam aplikasi e-Sakip dan laman resmi [esr.menpan.go.id](http://esr.menpan.go.id)

Berdasarkan hasil evaluasi pelaporan kinerja diperoleh capaian sebesar 72,00% dengan nilai 10,8 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh sebesar 15,00.

Kelemahan yang masih dijumpai dari pengujian ini adalah Dokumen Laporan Kinerja :

- 1) belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), yaitu LKJIP belum memberikan informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja OPD/Pemda dengan data realisasi capaian nasional (contoh rata-rata capaian Pemerintah Indonesia melalui data Kementerian, Badan Pusat Statistik, Lembaga Negara/Swasta Independen, Antar Kabupaten/Kota dalam 1 Provinsi) dan data realisasi capaian internasional (contoh rata-rata capaian Lembaga Internasional Independen seperti PBB, ASEANstats, IMF, World Bank).
- 2) Setiap unit kerja / bidang belum sepenuhnya melaksanakan / membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan, dan telah dilakukan rekapitulasi pada Monev.
- 3) Pelaksana monev belum sepenuhnya dilakukan oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan pernah mengikuti sosialisasi / diklat mengenai pengukuran dan pengumpulan realisasi data kinerja. Pegawai Eselon 2 dan 3 terlibat dalam pelaksanaan Monev dengan bukti tanda tangan pada Monev

**d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap evaluasi akuntabilitas kinerja internal, Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir telah melakukan Self Assesment (SA) AKIP yang dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi SAKIP pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Tahun 2022 Nomor 028/INSP-LHE/III/2022 tanggal 30 Maret 2022 sesuai Surat Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor Kpts.13/Insp-Set/III/2022 tanggal 16 Maret 2022 tentang Pembentukan Tim Evaluasi Internal Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik dan Tim Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah (SA-SAKIP OPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal diperoleh capaian sebesar 69,00% dengan nilai 18,75 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh sebesar 25,00.

Hal yang perlu mendapat perhatian atas akuntabilitas kinerja internal adalah belum seluruh pegawai memiliki kompetensi terkait implementasi SAKIP sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021.

## 10. Rekomendasi

Terhadap Hasil Evaluasi AKIP tersebut, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Agar:

- 1) Menyusun dokumen IKU yang menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable-tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis yaitu selama 1 periode RPJMD atau Renstra (5 tahun).
- 2) Memuat informasi perbaikan/penyempurnaan atas kinerja atau target yang tidak tercapai dari hasil evaluasi SAKIP sebelumnya pada Dokumen Perencanaan Kinerja.
- 3) Memuat informasi perbaikan / penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan dalam RPJMD / Renstra seperti inovasi, penambahan program kinerja, atau peningkatan target kinerja
- 4) Pada LkjIP menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran meliputi upaya efisiensi, faktor pendorong dan faktor hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.
- 5) Pada penutup LKjIP memuat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjalan
- 6) Dokumen Laporan Kinerja atau LKjIP memuat informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

- 7) Setiap unit kerja / bidang melaksanakan / membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan.
- 8) Melakukan peningkatan kompetensi SDM melalui usulan Diklat, Bimbingan Teknis, Seminar baik daring maupun luring terkait pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021.

## 11. Penutup

Penyelenggaraan SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi /instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

### a. Kesimpulan

Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2022 memperoleh nilai 73,65 dengan predikat 'BB' atau '**Sangat Baik**' dan Implementasi SAKIP telah meningkat dari tahun sebelumnya.

Dengan interpretasinya bahwa AKIP pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2022 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. Saran**

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera dapat ditindaklanjuti. Melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang Implementasi SAKIP Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022. Kami menghargai upaya Kepala Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil (*result-oriented government*).

INSPEKTUR DAERAH  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR,

BUDI N. PAMUNGKAS, S.STP, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19780418 199701 1 001

Tembusan Yth. :

1. Bapak Bupati Indragiri Hilir - Cq Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir di Tembilahan; dan
2. ...

**b. Saran**

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera dapat ditindaklanjuti. Melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang Implementasi SAKIP Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022. Kami menghargai upaya Kepala Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil (*result-oriented government*).

The stamp is circular with the text "PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR" around the top edge and "INSPEKTORAT DAERAH" in the center. A star is visible at the bottom left of the stamp. A blue ink signature is written over the stamp.  
**INSPEKTUR DAERAH  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR,**  
**BUDI N. PAMUNGKAS, S.STP, M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19780418 199701 1 001

Tembusan Yth. :

1. Bapak Bupati Indragiri Hilir - Cq Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir di Tembilahan; dan

## Lampiran I.

**LEMBAR KERJA EVALUASI GABUNGAN  
DINAS KOMUNIKASI, INFORMASI, PERSANDIAN DAN STATISTIK  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	
			4	5
1	2	3	4	5
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	21,60	72,00%
1.a.	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	4,80	80,00%
1.b.	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	6,30	70,00%
1.c.	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	10,50	70,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	22,50	75,00%
2.a.	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	4,80	80,00%
2.b.	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	7,20	80,00%
2.c.	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	10,50	70,00%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	10,80	72,00%
3.a.	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,40	80,00%
3.b.	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4,50	3,15	70,00%
3.c.	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	5,25	70,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA KINERJA	25,00	18,75	75,00%
4.a.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	3,50	70,00%
4.b.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	5,25	70,00%
4.c.	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	10,00	80,00%

## Lampiran II.

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
DINAS KOMUNIKASI, INFORMASI, PERSANDIAN DAN STATISTIK  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun 2021	Tahun 2022
1	2	3	4	5
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,45	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30,00	19,00	22,50
3	Pelaporan Kinerja	15,00	9,50	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	15,08	18,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			<b>64,04</b>	<b>73,65</b>
Predikat Nilai Akuntabilitas Kinerja			<b>B</b>	<b>BB</b>

No	Catatan
1.	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, namun belum tertuang secara berkelanjutan (sustainable- tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
2.	Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKjIP belum sepenuhnya menjadi langkah perbaikan/penyempurnaan yang tertuang di Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil evaluasi SAKIP sebelumnya.
3.	RKPD / Renja belum sepenuhnya memuat informasi perbaikan / penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan dalam RPJMD / Renstra seperti inovasi, penambahan program kinerja, atau peningkatan target kinerja
4.	Pada LkjiP belum sepenuhnya menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran sebagai berikut : 1. Upaya efisiensi jika realisasi kinerja $\geq$ 100% dan anggaran $\leq$ 100% ; 2. Faktor pendorong jika realisasi kinerja 100% dan anggaran 100% ; 3. Faktor hambatan jika realisasi kinerja $<$ 100%.
5.	Pada penutup LKjIP belum sepenuhnya memuat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjalan
6	Dokumen Laporan Kinerja atau LKjIP belum memuat informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)
7.	Setiap unit kerja / bidang belum sepenuhnya melaksanakan / membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan, dan telah dilakukan rekapitulasi pada Monev
8.	Pelaksana monev belum sepenuhnya dilakukan oleh pegawai yang memiliki

	kompetensi dan pernah mengikuti sosialisasi / diklat mengenai pengukuran dan pengumpulan realisasi data kinerja. Pegawai Eselon 2 dan 3 terlibat dalam pelaksanaan Monev dengan bukti tanda tangan pada Monev
No	Rekomendasi
1.	Agar menyusun dokumen IKU yang menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable-tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis yaitu selama 1 periode RPJMD atau Renstra (5 tahun).
2.	Agar memuat informasi perbaikan/penyempurnaan atas kinerja atau target yang tidak tercapai dari hasil evaluasi SAKIP sebelumnya pada Dokumen Perencanaan Kinerja
3.	Memuat informasi perbaikan / penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan dalam RPJMD / Renstra seperti inovasi, penambahan program kinerja, atau peningkatan target kinerja.
4.	Agar pada LkjIP menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran meliputi upaya efisiensi, faktor pendorong dan faktor hambatan dalam pelaksanaan kegiatan..
5.	Agar pada penutup LKjIP memuat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjalan.
6.	Agar Dokumen Laporan Kinerja atau LKjIP memuat informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)
7	Setiap unit kerja / bidang melaksanakan / membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan
8.	Melakukan peningkatan kompetensi SDM melalui usulan Diklat, Bimbingan Teknis, Seminar baik daring maupun luring terkait pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021