

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KOTA BLITAR
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2	3	4	
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30.00	0.94	28.21
A. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (6%)		6.00	100.00%	6.00
1	Dokumen Renstra telah disusun		Y	1.00
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun		Y	1.00
3	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1.00
4	Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1.00
5	Dokumen PK telah menyajikan Indikator Tujuan dan /Sasaran		A	1.00
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi Kinerja		A	1.00
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) (9%)		9.00	97.92%	8.81
1	Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) telah diformalkan.		Y	1.00
2	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1.00
3	Renja telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1.00
4	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1.00
5	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		Y	1.00
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.		A	1.00
7	Sasaran telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		A	1.00
8	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.		A	1.00
9	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		Y	1.00
10	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		Y	1.00
11	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.		A	1.00
12	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja) dan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).-		B	0.75

C. Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan (15%)	15.00	89.29%	13.39
1 Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Renja		A	1.00
2 Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		B	0.75
3 Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai		A	1.00
4 Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja		Y	1.00
5 Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		A	1.00
6 Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-		B	0.75
7 Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		B	0.75
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)	30.00	79.21%	23.76
A. Pengukuran Kinerja telah Dilakukan (6%)	6.00	91.67%	5.50
1 Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		Y	1.00
2 Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		A	1.00
3 Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan		B	0.75
B. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (9%)	9.00	96.43%	8.68
1 Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		B	0.75
2 Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		A	1.00
3 Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		A	1.00
4 Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y	1.00
5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		Y	1.00
6 Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		A	1.00
7 Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		A	1.00
C. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (15%) -	15.00	63.89%	9.58
1 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		Y	1.00
2 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		T	-
3 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		C	0.50
4 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		C	0.50
5 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		C	0.50
6 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		A	1.00

7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		A	1.00
8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		C	0.50
9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0.75
III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15.00	96.43%	14.46
A. Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja (3%)		3.00	100.00%	3.00
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1.00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y	1.00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1.00
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Y	1.00
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1.00
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1.00
B. Dokumen Laporan Kinerja telah Memenuhi Standar, Menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/kegagalan Kinerja serta Upaya Perbaikan/penyempurnaannya (4,5%)		4.50	100.00%	4.50
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1.00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		A	1.00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	1.00
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		A	1.00
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		A	1.00
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/provinsi/daerah sekitar(Benchmark Kinerja).		Y	1.00
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		A	1.00
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		A	1.00
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y	1.00
C. Pelaporan Kinerja telah Memberikan Dampak yang Besar dalam Penyesuaian strategi/kebijakan dalam Mencapai Kinerja Berikutnya (7,5%)		7.50	92.86%	6.96
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		Y	1.00
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		C	0.50
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		Y	1.00
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		Y	1.00
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		Y	1.00
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		Y	1.00
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		Y	1.00

IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)	25.00	80.00%	20.00
A. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan (5%)	5.00	100.00%	5.00
1 Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		Y	1.00
B. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (7,5%)	7.50	100.00%	7.50
1 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan sesuai standar.		Y	1.00
2 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Y	1.00
3 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1.00
C. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (12,5%)	12.50	60.00%	7.50
1 Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.		C	0.50
2 Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.		C	0.50
3 Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0.75
4 Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.		B	0.75
5 Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.		C	0.50
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)	100.00	86.43%	86.43

RENCANA AKSI (ACTION PLAN)
TINDAK LANJUT REKOMENDASI APIP DALAM LAPORAN HASIL EVALUASI

JENIS PEMERIKSAAN	Evaluasi
NOMOR SURAT TUGAS	800.1.11.1/490/410.050/2024
TANGGAL SURAT TUGAS	30 Mei 2024
NOMOR LHP	700.1.2.8/ /410.050/2024
TANGGAL LHP	
SKPD	Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Blitar.
RUANG LINGKUP	Evaluasi Implementasi SAKIP OPD

No	Temuan	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Waktu	PIC
1	Masih terdapat kelemahan atau kekurangan yang harus segera diperbaiki: a. Hasil pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian organisasi b. Informasi realisasi kinerja yang di sajikan dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai c. Hasil evaluasi akuntabilitas belum sepenuhnya di tindaklanjuti, dan belum memanfaatkan hasil tindaklanjuti sebagai acuan peningkatan implementasi Sakip.	Kepada Kepala UPT Puskesmas Kecamatan Sananwetan agar : a. Agar melakukan koordinasi dengan instansi terkait berkenaan dengan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja untuk penataan / penyesuaian (Refocusing) Organisasi. b. Agar memberikan pemahaman kepada setiap pegawai di instansinya untuk lebih berpartisipasi dan perhatian terhadap data data yang di sajikan dalam Laporan Akuntabilitas. c. Agar menyelesaikan tindak lanjut yang di rekomendasikan pada evaluasi sebelumnya, dan memanfaatkan hasil tindaklanjuti sebagai acuan peningkatan kinerja.	a. Berkoordinasi dengan Bag. Organisasi terkait pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai acuan dalam penataan /penyesuaian (Refocusing) Organisasi. b. Melakukan internalisasi dan penekanan tugas kepada seluruh pegawai untuk lebih aktif dan perhatian terhadap materi dan kondisi data pendukung Laporan Kinerja. c. Menyusun rencana kerja memanfaatkan hasil tindak lanjut evaluasi kinerja sebelumnya.	a. Minggu III Agustus 2024. b. Bulan Desember 2024. c. Bulan Desember 2024.	Sujiati

Mengetahui
Pengendali Teknis,



TAUFIQ RACHMAN HAKIM S.Sos., MM
Pembina Tingkat I
NIP. 196909011989031002

Ketua Tim,



SYGGIH SISWANTO
Pembina Tingkat I
NIP. 196702011997031004

Blitar, Juli 2024
DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN STATISTIK

MUJIANTO S.Sos., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197202141992011003